

Investigazioni e Risorse Umane



Il detective

Detective/«ditèktiv» s. ingl. [der. di (to) detect «scoprire», dal lat. detectus, part. pass. di detegĕre «scoprire»] (pl. detectives «ditèktiv»), usato in ital. al masch. (raram. al femm. e pronunciato comunem. «detèktiv»).
Def: Investigatore, poliziotto privato.

La normativa: il 134 TULPS

18 giugno 1931

«Senza licenza del prefetto è vietato ad enti o privati di prestare opere di vigilanza o custodia di proprietà mobiliari od immobiliari e di eseguire investigazioni o ricerche o di raccogliere informazioni per conto di privati.»

...e le Investigazioni Aziendali

Necessarie per acquisire gli elementi probatori dell'avvenuto illecito raccolte in un **dossier investigativo giuridicamente riproducibile**.

Tale dossier permette all'azienda di prendere i provvedimenti necessari nei confronti del lavoratore evitando che, in caso di impugnazione da parte del dipendente, un Giudice sprovvisto di evidenze a favore dell'azienda obblighi quest'ultima al reinserimento del lavoratore o a pagare gravose sanzioni e risarcimenti.

Orientamento Legislativo



Gli articoli di riferimento

Art.1175 codice civile “Esecuzione di buona fede”

Art.1375 codice civile “Comportamento secondo correttezza”

Art. 2104 codice civile “Diligenza del prestatore di lavoro”

Art. 2105 codice civile “Obbligo di fedeltà”

Assenteismo - Alcuni numeri



- Circa l'80% delle aziende utilizza gli straordinari per coprire le assenze dei dipendenti con un'incidenza di circa il 2% sulla busta paga media.
- La sostituzione di lavoratori assenti provoca una perdita di produttività di circa il 31,1%.
- La gestione delle assenze da parte dei Responsabili «costa» all'azienda circa 4,2 ore a settimana del loro tempo, per un totale di 210 ore/anno e relativa retribuzione.

(Society for Human Resource Management)



Dott.ssa Federica Lanza

Consulente del Lavoro
Consigliere CPO Cons. Lav. (VR)

Indagine Pre-Assunzione



Furti in azienda



Furti in azienda

Se il **dipendente** si appropria di un bene dell'azienda o ruba all'interno del posto di lavoro, ad altri colleghi o allo stesso datore, oltre a commettere un illecito penalmente rilevante, viola il “**patto di fiducia**” che deve sempre sorreggere un rapporto di lavoro: pertanto, anche se si è impossessato di un bene di scarso valore, la sua condotta può giustificare il **licenziamento**.

Inestimabile è il caso di furto di brevetti, report clienti, anagrafiche. La **sentenza n. 25674/14** ha stabilito che sono legittimi i controlli occulti affidati ai detective se riguardano condotte del dipendente che coinvolgono il patrimonio della società (e non l'inadempimento della prestazione lavorativa). Anche in questo caso, la posizione della **Cassazione** non cambia: privacy e garanzie lavoristiche vengono meno quando è in gioco la sicurezza dell'azienda, l'integrità del suo patrimonio.

Concorrenza sleale



Concorrenza sleale

Sono diversi i casi relativi al reato di concorrenza sleale, di cui l'art. 2598 Codice Civile ne presenta un elenco. A questi si aggiungono i **patti di non concorrenza** (art. 2125 C.C.) o la concorrenza sleale per **storno dipendenti**.

Di seguito alcune sentenze relative a differenti casistiche:

- Trasferimento da parte di Ex Dipendenti di dati di natura commerciale ad un competitor (sent. n. 13085/2015)
- Storno dei dipendenti di un'impresa e assunzione tramite attività concorrenziali sleali presso competitor (sent. n. 94/2017)
- Atti volte allo sviamento della clientela (sent. n. 853/2018)

Permessi Malattia e Infortunio



Permessi ex Legge 104/92



La Legge 104/92

Definizione

La legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate (L.104/92 modificata dalla L.53/2000, L.283/2010 e dal d.lgs.119/2011) disciplina, all'art.33, le agevolazioni riconosciute ai lavoratori affetti da disabilità grave e ai familiari che assistono una persona con handicap in situazione di gravità.



Le condizioni per il rilascio dei permessi 104/92



Definizione

HANDICAP: minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabile o progressiva, che causa difficoltà di apprendimento, di relazione, di integrazione lavorativa tale da determinare uno svantaggio sociale o di emarginazione

GRAVITA': si manifesta qualora la minorazione abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

La valutazione in termini di HANDICAP e GRAVITA' viene fatta da una commissione presente presso ogni USL territoriale

Chi può richiedere i permessi?

- DISABILI
- GENITORI
- CONIUGE
- PARENTI O AFFINI ENTRO IL II GRADO
- PARENTI O AFFINI ENTRO IL III GRADO qualora i soggetti sopra indicati non siano presenti
- PARTI DI UNIONE CIVILI O CONVIVENTI DI FATTO (circolare 38/2017 – il beneficio però non è esteso per l'assistenza dei genitori del compagno)



Durata e frazionabilità



- Il lavoratore a tempo pieno può usufruire di 24 ORE MENSILI ovvero 3 giorni ANCHE FRAZIONABILI.
- Il calcolo delle ore di permesso a disposizione dei lavoratori part time, ore sempre frazionabili, si effettua applicando la formula matematica $(\text{ORARIO SETT.}/\text{N.GIORNI LAVORATIVI SETT.}) \times 3$
- Un lavoratore part time che svolge 30 ore settimanali su 5 giorni potrà godere di 18 ore – $(30/5) \times 3$
- Il datore di lavoro NON può rifiutare la richiesta di permesso ma può richiedere una programmazione mensile.

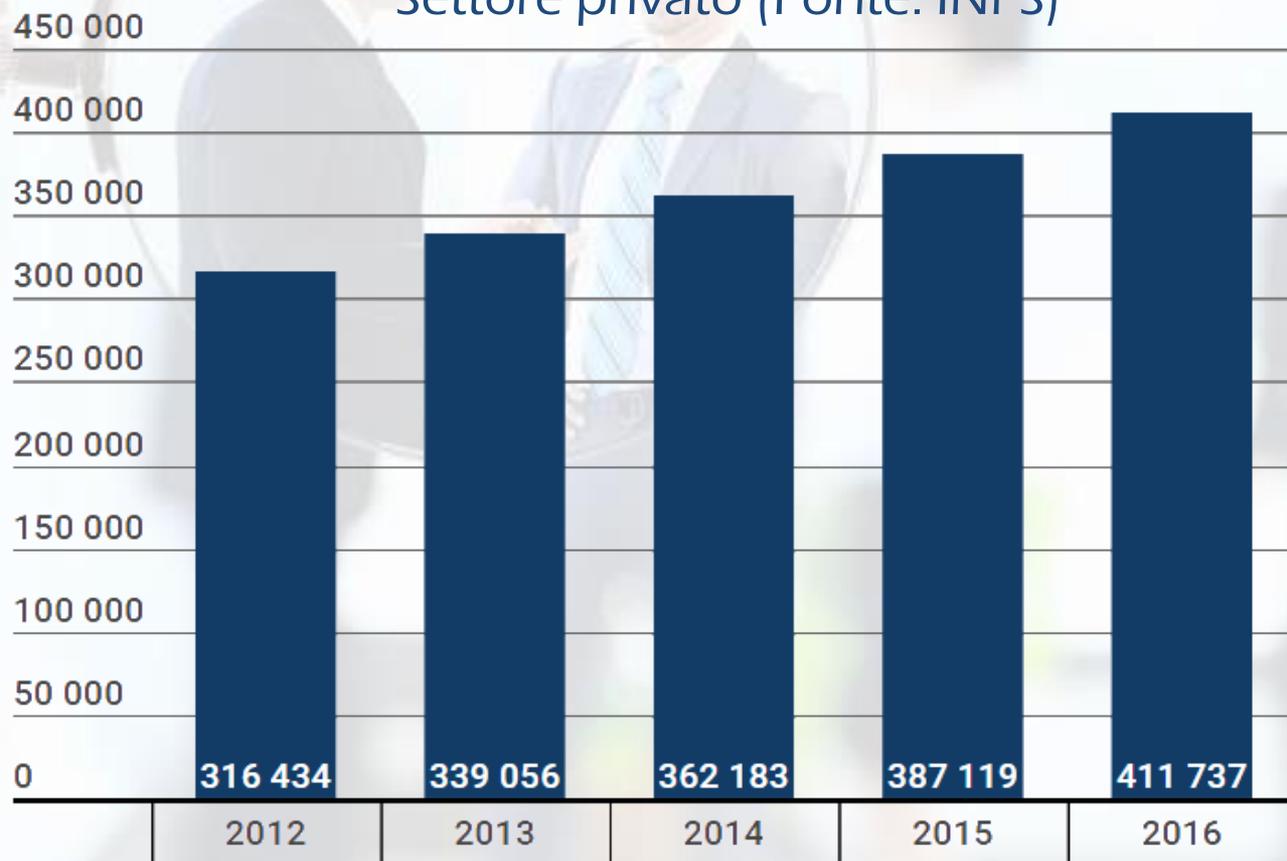
La retribuzione dei permessi ex Legge 104/92

Durante i permessi L.104/92 permane il diritto a percepire la **retribuzione**.

L'importo è un'indennità a carico dell'INPS pari all'intero ammontare della retribuzione anticipata dal datore di lavoro e recuperata tramite conguagli contributivi.

I numeri in Italia

Settore privato (Fonte: INPS)



● Beneficiari 104/92



Le Investigazioni aziendali

Raccolta Informazioni preliminari

 WWW.ABBREVIA.IT

SCHEDA INFORMATIVA PER PREVENTIVO ATTIVITA' INVESTIGATIVA

Cod. Cons.:	Consulente:
-------------	-------------

DATI DEL SOGGETTO RICHIEDENTE

Ragione Sociale.....
Codice Fiscale.....P.IVA.....
Indirizzo (sede legale).....cap..... Comune..... Prov.....
Tel..... Fax..... Attività.....
Email.....

Ambito:

Privato Aziendale Commerciale Assicurativo Penale

Motivo giuridico della richiesta

.....
.....
.....

Descrizione dell'evento/motivo della richiesta.

.....
.....
.....

Altre informazioni utili

.....
.....
.....

DA INOLTARE AD INVESTIGAZIONI@ABBREVIA.IT E IN COPIA CONOSCENZA A C.SARTORI@ABBREVIA.IT
Non verranno evasi preventivi richiesti con altre modalità (chiamata, SMS...)

Ci riserviamo 36 ore per l'evasione del preventivo

luogo e data..... Il Consulente.....
Il Richiedente.....

ABBREVIA S.p.A.
Sede centrale Via Praga, 7 38121 TRENTO
Sedi operative TRENTO FIRENZE TAURISANO (LE)
C.F./P.I. 01978010229 - REA TN 191795 - Cap.Soc. € 300.000,00 I.v.

 T (+39) 0461 1920 490
F (+39) 0461 1920 491
E info@abbrevia.it

Numero Verde
800 911 764

Pianificazione attività investigativa

Per agevolare pianificazione e operatività investigativa è necessario che il committente fornisca i dati sotto elencati:

- Foto del soggetto investigato;
- Specifiche quanto più precise sul dove e con chi vive lo stesso;
- Dove vive la persona per cui l'indagato fruisce dei permessi;
- Come è solito spostarsi il soggetto attenzionato;
- Specifiche, se conosciute, relative ai veicoli utilizzati dall'investigato;
- Interessi, frequentazioni o attività ripetute dal soggetto negli orari extra lavorativi (es: tutti i martedì e giovedì gioca a tennis);
- Orario di lavoro che il soggetto (soprattutto se turnista) dovrebbe effettuare nella giornata in cui ha richiesto il permesso.

Mandato Investigativo

 WWW.ABBREVIA.IT

MANDATO PROFESSIONALE INVESTIGATIVO

Cod. Cons.: _____ Consulente: _____

DATI CLIENTE (conferente)

Cognome..... Nome.....
Nato a..... Prov..... il.....
Indirizzo..... cap..... Comune..... Prov.....
Codice Fiscale..... Cell.....
Indirizzo mail.....
Identificato mediante Carta identità; Patente di Guida; Passaporto; Altro.....
Nr..... Rilasciata da.....
Data di rilascio..... Data di scadenza.....

Titolato a rappresentare dinanzi l'Autorità Giudiziaria

Ragione Sociale.....
Codice Fiscale..... P.IVA.....

Incarica l'istituto investigativo Abbrevia S.p.A. ad eseguire la seguente attività di indagine

Ambito Privato Aziendale Commerciale Assicurativo Penale
Finalità dell'indagine:.....

Tipologia degli atti investigativi richiesti:.....

Diritto che si intende esercitare in sede giudiziaria o stragiudiziaria:.....

Soggetti da investigare:

Cognome/Ragione Sociale..... Nome.....
Nato a..... Prov..... il.....
Indirizzo..... cap..... Comune..... Prov.....
Codice Fiscale..... Tel.....

Adempimenti temporali

Compenso pattuito e modalità di pagamento

luogo e data..... timbro e firma del cliente.....

La direzione di Abbrevia S.p.A.....

ABBREVIA S.p.A.
Sede centrale Via Praga, 7 38121 TRENTO
Sedi operative TRENTO, FIRENZE, TAURISANO (UD)
C.F./P.I. 01978010229 - REA TN 191795 - Cap.Soc. € 200.000,00 i.v.

 T (+39) 0461 1920490
F (+39) 0461 1920491
E info@abbrevia.it

 **800 911 764**

Attività Investigativa

Appostamento

Pedinamento



Foto/Video Documentazione

Interviste

Dossier Investigativo Finale



Dossier Investigativo

Committente: Mario Rossi

Caso xxxxxxxxxxxxxx

01/01/2019

Case History

LA DECISIONE

A incastrare il dipendente sono state le immagini e i filmati girati da un investigatore privato ingaggiato per provare ciò che faceva l'uomo durante i permessi

L'azienda ha deciso che il cinquantenne dovrà rimanere a casa sette mesi senza retribuzione. Lunedì è stato convocato a Verona per la discussione del caso

In campagna, anziché dalla mamma

Lavoratore della Elcograf (ex Mondadori) sospeso per aver abusato della legge 104

Un dipendente cinquantenne della Elcograf (ex Mondadori) di Cles è stato sospeso per 7 mesi del lavoro per aver abusato dei permessi previsti dalla legge 104. L'uomo - stando a quanto contestato dall'azienda - anziché assistere l'anziana madre per la quale aveva chiesto di poter rimanere a casa per i tre giorni al mese previsti dalla normativa - andava in campagna. Le prove sono state raccolte dall'azienda per la quale lavorava da anni grazie ad un investigatore privato che ha seguito il dipendente per mesi durante le giornate di permesso. Evidentemente qualche sospetto il datore di lavoro lo aveva. All'uomo erano state in precedenza anche effettuate delle contestazioni sull'utilizzo non proprio cristallino dei permessi. Poi, nelle scorse settimane, la batosta. L'uomo è stato sospeso prima per un mese, poi, lunedì scorso, è stato convocato nella sede di Verona insieme a un rappresentante sindacale. Contro di lui le immagini e i filmati dell'investigatore che lo riprendevano in campagna nelle giornate in cui lui era a casa retribuito per assistere la madre. Sette mesi in totale la sanzione comminata. Poteva andargli anche peggio considerato che l'abuso dei permessi da legge 104 può portare alla sospensione dal servizio ma, nei casi più gravi, anche al licenziamento. Ma quando si configura l'abuso? Quando un datore di lavoro



Lo stabilimento dell'ex Mondadori a Cles



L'uomo è stato sorpreso più volte a lavorare in campagna

può contestare al dipendente un utilizzo non conforme alla normativa dei permessi? L'abuso dei permessi retribuiti per l'assistenza di un familiare disabile - secondo la giurisprudenza - si concretizza quando, durante le ore di assenza da lavoro, si svolgono mansioni diverse a quelle necessarie per l'assistenza del disabile. Ciò non vuol dire che il lavoratore debba rimanere a casa o che i permessi legge 104 siano fruibili soltanto per scopi strettamente legati a cure mediche

ma che, nel caso in cui le ore di permesso retribuite siano utilizzate per motivi totalmente estranei all'assistenza del familiare disabile, si tratterebbe di una vera e propria frode. Quindi no a viaggi durante le ore di permesso o, come in questo caso, niente giornate in campagna quando invece si dovrebbe assistere l'anziana mamma. Alla Elcograf di Cles i dipendenti sono 130 e 15 hanno chiesto di poter utilizzare le giornate di assistenza previste dalla leg-

ge 104. Il direttore Domenico Fasoli non vuole entrare nel merito della vicenda o fornire particolari ma si limita a dire: «La legge 104 è una legge giusta, un'opportunità importante per chi ha un familiare con una grave disabilità, ma è fondamentale che venga utilizzata in modo corretto altrimenti l'abuso va a discapito di tutti». Quanto all'utilizzo dell'investigatore privato il direttore conferma la sua collaborazione. È stata la stessa Cassazione, in diverse sentenze, a dare il via libera a

questo modus operandi in quanto si ritiene che l'indagine investigativa venga condotta a tutela del patrimonio aziendale. Una materia, questa dell'utilizzo della legge 104, regolata molto dalle sentenze e dalla giurisprudenza come conferma Marco Colombo, direttore del Patronato Inca Cgil. «La normativa prevede che, visto che l'assenza è giustificata dalla malattia del parente, il tempo debba essere utilizzato per il parente stesso. Non c'è regola che

stabilisce il numero delle ore e nemmeno le modalità della cura». Nonostante i contorni della materia non siano dettagliatamente disciplinati Colombo spiega che le contestazioni sono comunque relativamente poche mentre invece sono in aumento le richieste di poter godere dei benefici della legge 104. «Questo perché la popolazione invecchia, le persone rimangono al lavoro più a lungo e hanno bisogno di ritagliarsi del tempo per accudire i familiari disabili».

Sentenze di rilievo

- Cassazione – Sez. Lavoro (sentenza 8373/18)
- Cassazione – Sez. Civile (sentenza 8209/18)
- Cassazione – Sez. Lavoro (sentenza 9749/16)
- Cassazione – Sez. Lavoro (sentenza 8709/16)
- Cassazione – Sez. Lavoro (sentenza 5574/16)
- Cassazione – Sez. Lavoro (sentenza 17968/16)
- Cassazione – Sez. Lavoro (sentenza 20440/15)
- Cassazione – Sez. Lavoro (sentenza 25674/14)

Indagine Pre-Assunzione



La problematica

Il 25% dei candidati falsifica il CV

- Formazione e competenze
- Esperienze professionali, mansioni, retribuzione
- Caratteristiche di personalità
- Integrità della persona



I contenuti

Dettaglio dell'informazione



- Verifica dati anagrafici e reperibilità
- Verifica percorso formativo e competenze
- Verifica attività lavorativa dichiarata
- Ricerca presenza attività lavorative non menzionate nel cv
- Verifica mansioni e retribuzioni
- Informazioni personali
- Negatività ufficiali
- Verifica reputazionale da web e rassegna stampa

L'indagine grafologica a supporto del Recruiter



La **Grafologia** applicata al campo professionale, permette di evidenziare caratteristiche utilissime **in fase di selezione** quali, ad esempio, il tipo d' intelligenza (es: pratica, logico-deduttiva), la **precisione**, la flessibilità, **l'equilibrio emotivo**, la gestione dello stress, **l'autonomia**, l'abilità commerciale, **l'attitudine alla leadership** o piuttosto l'indole da gregario.

Questo strumento garantisce obiettività ed imparzialità in quanto il consulente grafologo non è tenuto ad incontrare il candidato.



Grazie per l'attenzione

 **abbrevia**[®]
INVESTIGAZIONI