

LAVORO & FRODI

IL JOBS ACT SARÀ IL NOSTRO BUSINESS

Dipendenti infedeli, furti, assenteismo e truffe: un'azienda che voglia tutelarsi non troverà purtroppo grandi soluzioni nella riforma dello Statuto che il governo sta varando. Così si propongono gli investigatori di Axerta.

di Gianluca Ferraris
Foto di Alberto Bevilacqua

Ogni anno le finte assenze dal lavoro per malattia costano all'Inps (e dunque a tutti noi) 400 milioni di euro, e causano cali di produttività che possono raggiungere l'8 per cento nel settore privato e superare il 15 per cento in ambito pubblico. Il 90 per cento delle intrusioni informatiche che colpiscono le aziende sono compiute da un dipendente o comunque facilitate dalla sua infedeltà o dalla sua imprudenza. Quasi nove grandi imprese su dieci hanno registrato, sempre nel corso dell'ultimo anno, un tentativo di frode da parte di un loro addetto. E in alcuni settori, come la grande distribuzione alimentare e le costruzioni, il furto «dall'interno» è ormai una variabile di

rischio talmente abituale da venire preventivato tra i passivi a cifre comprese tra il 5 e il 10 per cento del volume movimentato.

Mettete in fila tutti questi dati e aggiungete al quadro una bella pennellata d'immobilismo politico, con parte della maggioranza di governo impegnata proprio in queste ore a riformulare il Jobs act inserendo una modifica dell'articolo 18 in chiave più favorevole al reintegro del dipendente colpevole di illeciti disciplinari.

Capirete così perché anche in Italia le investigazioni aziendali, commissionate da datori di lavoro in cerca di «giusta causa» inoppugnabile, stanno fronteggiando una domanda senza precedenti: il comparto vale già 350 milioni di euro di ricavi e continua a crescere in doppia cifra. «Ma se in passato il core business di tutte le agenzie specializzate era rappresentato dalla prevenzione di frodi, spionaggio e attacchi informatici, oggi la stragrande maggioranza delle richieste riguarda il contenzioso lavorativo» dice a *Panorama* Michele Franzé, ex generale dei Carabinieri, già vicecomandante dell'Arma, poi vicedirettore dell'Aise (i servizi segreti esteri) e oggi presidente di Axerta, l'azienda italiana leader nelle indagini di questo tipo.

Le ragioni del boom sono facilmente intuibili: «Al di là delle norme contenute nello Statuto dei lavoratori, che di certo non offrono molti margini di manovra a chi vuole liberarsi di un dipendente scorretto, nel nostro Paese le cause di lavoro hanno tempi lunghi e un impatto economico fortissimo sul bilancio aziendale» continua Franzé. Ecco perché, complice la crisi, liberarsi in modo più indolore possibile dei dipendenti infedeli è diventato non più un'opzione, ma spesso la conditio sine qua non per la

AL GRAN MERCATO DELLE TRUFFE

Dati, cifre e statistiche sul fenomeno italiano dei comportamenti illeciti in azienda.

2

MILIARDI DI EURO è il costo annuo della copertura di assenze per malattia erogata dall'Inps alle aziende italiane.

400

MILIARDI DI EURO è la quota, pari al 20% del totale, di erogazioni corrisposte dall'Inps a fronte di false malattie.



Vincenzo Francese (con la lente) e Michele Franzé (con alcune microspie): insieme guidano Axerta, 45 anni di investigazioni.

stessa sopravvivenza della società: «Oltre a minare conti, performance e ad appesantire i costi previdenziali e legali, la presenza di dipendenti infedeli mina la stessa stabilità interna, soprattutto negli ambienti più ristretti. Che poi sono anche quelli più esposti, perché la piccola e media impresa italiana è tradizionalmente arretrata in materia di prevenzioni e spesso non dispone neppure di un responsabile della sicurezza» osserva Vincenzo Francese, amministra-

tor delegato di Axerta. «Non è un caso, credo, se in tema di as-

sentimento e frodi spesso le imbeccate più precise ci arrivano dai colleghi esasperati». Ma cosa può fare concretamente un'azienda per tutelarsi quando sospetta di un suo addetto? Le opzioni sono limitate: l'articolo 4 dello Statuto stabilisce, per esempio, che i lavoratori non possano es-

sere videosorvegliati al fine di controllare come svolgono le loro mansioni ma che lo si possa fare, invece, in caso di sospetto di danno patrimoniale. La Cassazione ha stabilito a più riprese che oltre a furti, frodi e danneggiamenti anche le assenze immotivate rientrano nella casistica. «Ma perché le prove siano producibili in un tribunale del lavoro occorre che siano raccolte al di fuori della struttura, con la possibilità di

3

MILIONI DI EURO è il danno medio riportato da una singola azienda in caso di **violazione dei suoi sistemi di sicurezza informatica.**

89

PER CENTO è la quota delle aziende private italiane, tra quelle con un fatturato superiore ai 50 milioni di euro, che dichiara di avere subito **almeno una frode interna,** sia online che offline.

26 novembre 2014 | Panorama 89

LAVORO & FRODI

TRE CASI RISOLTI Alcune vicende concrete finite nel carnet di Axerta.

L'ASSENTEISTA DEL CALCETTO

Franco (il nome, in questa come nelle due storie che pubblichiamo qui accanto, è di fantasia) lavorava per una società di servizi finanziari e gestionali. Ogni mese usufruiva dei tre giorni di permesso retribuito ex legge 104, riservato a chi deve assistere un parente prossimo afflitto da grave infermità: in questo caso un fratello con forte disabilità motoria. L'azienda, insospettita dal fatto che pur essendo l'unico familiare in vita Franco frazionasse i permessi fino al massimo consentito dalla legge (una o due ore in accorciamento di quasi tutte le giornate lavorative) controlla. E scopre che la sera, uscito dall'ufficio, Franco va in palestra e gioca a calcetto. Proprio in compagnia del fratello teoricamente incapace di camminare. Di fronte a elementi che giustificavano il licenziamento immediato, l'uomo ha scelto una transazione con l'azienda e con l'Inps.

UN AUDACE DELOCALIZZATORE

Paolo ha più di 20 anni di esperienza nel campo dei brevetti industriali: per questo, invece di rubare i progetti del produttore di semiconduttori per cui lavorava e trasmetterli alla concorrenza (cosa che lo avrebbe presto smascherato) ha optato per una soluzione mascherata. Nascondendosi dietro un paio di partner locali, Paolo ha aperto in Cina una fabbrica parallela, che sfornava gli stessi prodotti piazzandoli poi nei paesi dove il marchio principale non era presente. Dopo un anno e mezzo di indagini, l'azienda lo ha allontanato e il manager l'ha citata in giudizio per licenziamento discriminatorio: era convinto che non si potesse risalire a lui e sosteneva che l'azienda volesse semplicemente sostituirlo con una figura meno costosa. Ma quando in tribunale sono stati documentati passaggi di denaro e schermi societari, l'uomo ha scelto una transazione stragiudiziale a zero euro.

L'HACKER DEL MENU

Valeria non aveva alcuna conoscenza informatica, figuriamoci se sarebbe stata in grado di «bucare» il software dell'hotel a cinque stelle dove lavorava part-time come addetta alla comunicazione. Così quando lo chef del ristorante interno, esasperato dal fatto che un altro locale anticipasse puntualmente i suoi nuovi piatti e le sue promozioni, ha chiesto a un investigatore di monitorare i suoi file, pensava a un hackeraggio dall'esterno o a una spia nelle cucine. In realtà a vendere quelle informazioni al concorrente era proprio Valeria: che ogni giorno curava il blog dello chef che, incautamente, utilizzava la stessa password anche per custodire le sue preziose ricette. Le prove erano tanto schiaccianti che la giovane impiegata ha scelto di andarsene (e di restituire sei mesi di stipendio) pur di mantenere «immacolato» il suo curriculum.

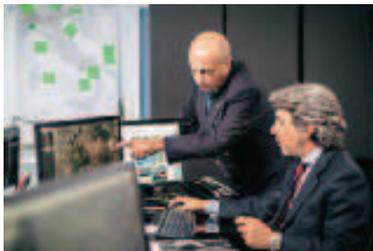
verificare le coincidenze orarie e scremando ogni eventuale immagine o video da quanto può invadere la privacy personale» chiarisce Franzé.

Per questo è sempre consigliabile che l'azienda s'interfaccia con uno studio legale che a sua volta si appoggi a investigatori non improvvisati: la giurisprudenza è piena di dipendenti reintegrati per colpa di un video girato da un collega o da una guardia giurata (che non sono autorizzati a farlo), o di un'inquadratura che non abbia sfumato l'ingresso di una casa privata, la targa di un'auto o il volto di una fidanzata. Oppure, nel caso di una frode, basta non riuscire a dimostrare (e capita più spesso di quanto non s'immagini) come l'azienda sia riuscita a scovare i movimenti patrimoniali del delatore. Quando invece il materiale raccolto risulta inoppugnabile, come nei casi che raccontiamo nei tre riquadri in alto, la strada è segnata: «In oltre il 90 per cento di questi episodi, di fronte all'evidenza i dipendenti

scelgono l'allontanamento volontario e una risoluzione stragiudiziale del contenzioso» nota Francese «consentendo all'azienda di risparmiare somme significative evitando rischi e lungaggini di un processo civile».

In tempi di spending review, soluzioni del genere risulterebbero produttive anche e soprattutto nel pubblico impiego, dove le percentuali di comportamenti illeciti sono quasi doppie rispetto al settore privato (il dato è della Corte dei conti): «Purtroppo chi in passato lo ha fatto, come i capistruttura di alcuni enti locali, si è visto contestare il danno erariale per essersi rivolto a un investigatore privato invece che alla polizia» conclude Franzé. «Il problema è che questa si può muovere solo in presenza di un'indagine o comunque di un fascicolo già aperto dalla magistratura. E in quel vuoto normativo tra le due opzioni finiscono per nascondersi sprechi e irregolarità che appesantiscono la spesa pubblica». ■

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Franzé e Francese. Lo slogan di Axerta è: indaga, documenta, accerta. La società ha sedi in tutta Italia.