



# BiP BiP



## **Bollettino sindacale interno dei collettivi FLMUniti-CUB delle aziende e call center Telecom / TIM , Wind, Comdata, Almagora, TeleContact, E-Care, Transcom, Italtel**

### **SCANDALOSI: RIDOTTE LE SANZIONI PER LE DENUNCE D'INFORTUNIO SUL LAVORO !**

(dal sito [www.diritto&lavoro.it](http://www.diritto&lavoro.it))

**Infortunio sul lavoro: dal 12 ottobre ridotte le sanzioni relative alle denunce d'infortunio ai fini assicurativi, statistici ed informativi da inviare all'INAIL.**

A rammentarlo sono i Consulenti del Lavoro, sul proprio sito istituzionale, precisando che: per gli infortuni superiori ai 3 giorni gli importi delle sanzioni in caso di comunicazione mancante, tardiva, inesatta o incompleta passano da un minimo di 1.096 euro ad un massimo di 4.932 euro, mentre fino all'11 ottobre 2017 si dovrà pagare da un minimo di 1.290 euro ad un massimo di 7.745 euro; chi viola l'obbligo di effettuare le comunicazioni dei dati e delle informazioni relativi ad infortuni superiori ad un giorno dovrà pagare una sanzione amministrativa pecuniaria che va da 548 euro fino a 1.972 euro. I

Consulenti specificano, infine, che il comma 6 dell'art. 55 del d.lgs. n. 81/2008 stabilisce che «l'applicazione della sanzione di cui al comma 5, con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'art. 53 del D.P.R. n. 1124/1965». (Fonte: [www.lavoropiu.info](http://www.lavoropiu.info))



#### **In questo numero:**

- **Il vestiario dei Tecnici** - pag. 2
- **Permesso retribuito per curare il cane** - pag.3
- **Demansionato-malato: paga l'azienda!** - pag.4

### **SMART WORKING – LAVORO AGILE, SPETTA IL BUONO PASTO.**

**L'ACCORDO FIRMATO IN TIM DA ALCUNI SINDACATI E RSU E' ILLEGALE !**

Punto Primo: nei mesi scorsi alcuni sindacati (cisl, uil, ugl) e le loro RSU firmarono con TIM un accordo minoritario, e quindi non regolare, per disciplinare in azienda la modalità di lavoro cosiddetta "agile" in base alle nuove normative di legge. Secondo Punto: la neonata legge non prevede l'obbligo di un accordo sindacale, bensì solo di un accordo scritto tra azienda e lavoratore (come avevamo già anticipato su queste colonne); pertanto la non validità del sopracitato accordo sindacale parziale non impedisce a TIM di applicare lo smart working (tramite accordo individuale indispensabile). Terzo punto: la normativa di legge prevede un trattamento economico sostanzialmente identico tra il lavoratore che opera normalmente presso la sede aziendale, e il lavoratore che presta servizio in modalità smart working. E questo vale anche per le indennità mensa come il Buono Pasto, che deve essere erogato anche ai lavoratori in smart working (come confermato dal giornale di Confindustria, *IlSole24Ore*, in alcuni recenti articoli). Infatti l'art. 20 della legge che lo regola prevede:

"Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato..... nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda....".

Pertanto l'accordo sindacale sopracitato, prevedendo la non erogazione del Buono Pasto in caso di smart working da casa, è irregolare, invitiamo la TIM a adeguarsi alle normative di legge.

• **Pallini Roventi** •

• **CCNL: MICHELI PRESIDENTE ASSTEL AD INTERIM...**

Dimessa la presidente Ravera di ASSTEL, il suo posto tocca temporaneamente a Micheli, capo RU di TIM: Ora si che si fara' un bel contrattino delle TLC, bisogna far veloci e approfittare dell'interim !

• **Open Fiber al via i cantieri?** - Secondo quanto

riportato da alcuni organi di stampa ad inizio settembre Open Fiber ha promesso di aprire i primi cantieri per la rete in Fibra entro il mese di settembre, dietro la spinta delle preoccupazioni sulla capacità operativa di OF espresse dal ministero dal Sviluppo Economico.

• **Bollorè ha già scelto?** -

Vivendi deve scegliere se puntare più su Mediaset o Su TIM. Le norme di legge vietano

certe partecipazioni azionarie "di peso" contemporanee nelle TLC. Chi conosce Bollorè dice che la scelta sarà su Mediaset, d'altra parte il core business del gruppo francese è sempre stato il mondo dei contenuti TV, ma ci sarebbe anche la volontà di mantenere i piedi in TIM.... Staremo a vedere.

***Vestiaro tecnico: deve essere un Dispositivo di Protezione Individuale***

Nonostante la Tim abbia declassato il vestiario per sottrarsi ai propri obblighi di legge (manutennero, lavarlo, etc) addetti alla formazione e dirigenti ASL informati della situazione hanno chiaramente detto che sono dispositivi di protezione e, ad esplicita domanda, la risposta è stata: "a noi non importa del dvr di TIM ma delle leggi e del vestiario che a tutti gli effetti è un DPI e come tale soggetto agli obblighi del datore di lavoro, in termini di requisiti di protezione e della sua manutenzione".

L'azione di denuncia dei lavoratori e del sindacato di base sta portando i primi risultati anche su questo problema (a tal proposito è doveroso denunciare l'atteggiamento rinunciatario di taluni rappresentanti sindacali che con le loro organizzazioni hanno preso le distanze da queste iniziative denunciando la loro subalternità al volere aziendale, abdicando così al loro ruolo di tutela dei lavoratori - ricordiamocelo quando rinnoviamo le iscrizioni al sindacato!): **\*NON RINUNCIAMO AI NOSTRI DIRITTI, MAI\***, e in particolare quando ne va' anche della nostra sicurezza !!

**F A C E B O O K**

**Seguici su Facebook, ci trovi cercando CUB TELECOM, tieniti informato!**

**“Ci hanno detto che era una Ferrari e invece era una Punto”.....**

(Arnaud De Puyfontaine, agosto 2016, alla notizia della rottura dell'accordo su Premium con Mediaset.....)

**Da ridere ma ci sarebbe da piangere: secondo quanto riportato dal quotidiano IlSole24Ore in merito alla vicenda Mediaset – Vivendi sembra che all'atto della rottura dell'intesa sulla piattaforma Premium (inizio agosto del 2016) circolò una frase curiosa attribuita a De Puyfontaine.**

**Il manager di Vivendi (nonché presidente di TIM) avrebbe esclamato: “Ci hanno detto che era una Ferrari e invece era una Punto ! !”.**

**La Consob: “solo indipendenti nei comitati Telecom”**

La Consob nella sua relazione su TIM inviata al Presidente del Consiglio, evidenzia che nei “comitati interni” che permettono al consiglio d'amministrazione di TIM di funzionare dovrebbero sedere solo persone “indipendenti”, invece così non è. Infatti, l'articolo 37 del Regolamento Consob del 2007 impone che: “i comitati – cioè le strutture che supporto e consigliano il CdA – siano composti esclusivamente da amministratori indipendenti”. Alla luce di queste regole sono a rischio accantonamento alcuni “non indipendenti” presenti nei comitati interni di TIM. In particolare rischiano “il posto” i consiglieri Philippe Hervè e Frédéric Crépin che occupano la poltrona nel Comitato Nomine e Remunerazione in quota Vivendi, senza credenziali di “indipendenza”.

## **Permesso di lavoro retribuito per curare il cane: la prima volta in Italia**

(dal sito [www.studiocataldi.it/](http://www.studiocataldi.it/))

**Grazie al supporto tecnico-giuridico offerto dalla Lav, un'università romana ha riconosciuto il diritto di una dipendente a 2 giorni di permesso retribuito per curare il proprio cane**

di Marina Crisafi - Anche curare il proprio cane è un grave motivo personale e di famiglia che consente di ottenere un permesso di lavoro retribuito. È quanto avvenuto ad una dipendente pubblica, single, che non avendo alternative per stare vicino al proprio animale ha chiesto al datore di lavoro (un'università romana) il riconoscimento del permesso retribuito di due giorni di assenza. Tale diritto, inizialmente negato, "grazie al supporto tecnico-giuridico" offerto dalla Lav, le è stato riconosciuto.

Ad annunciarlo, è la stessa Lega Anti Vivisezione in una nota pubblicata sul proprio sito.

La mancata cura di un animale è reato

Del resto, la "leva" su cui ottenere il riconoscimento viene proprio dalla circostanza che non curare un animale, come affermato più volte dalla giurisprudenza, può integrare il reato di maltrattamento e quello di abbandono previsti dal codice penale. È evidente, quindi, "che non poter prestare, far prestare da un medico veterinario cure o accertamenti indifferibili all'animale – come nel caso di specie - rappresentava chiaramente un grave motivo personale e di famiglia, visto che la signora vive da sola e non aveva alternative per il trasporto e la necessaria assistenza al cane" prosegue la nota della Lav.

Permesso lavoro per cura animali: creato un precedente

"Ora, con le dovute certificazioni medico-veterinarie, chi si troverà nella stessa situazione potrà citare questo importante precedente –ha affermato il presidente Lav, Gianluca Felicetti, che ha aiutato la signora nella vertenza". Si tratta, in sostanza, di "un altro significativo passo in avanti che prende atto di come gli animali non tenuti a fini di lucro o di produzione sono a tutti gli effetti componenti della famiglia" e più in generale "un altro passo avanti verso un'organica riforma del codice civile che speriamo – ha concluso Felicetti - il prossimo Governo e il prossimo Parlamento avranno il coraggio di fare, approvando la nostra proposta di legge ferma dal 2008".

---

## ***Se fossi una macchina....***

(racconto a puntate – seconda parte – la prima parte è stata pubblicata il mese scorso)

Infatti, mentre chiedo un aggiornamento tecnico per nulla trascurabile (spero non sia difficile per molti di noi valutare l'evoluzione del nostro lavoro rispetto a 10 o 15 anni fa...) di contro non solo non retribuisco adeguatamente questo avanzamento professionale, ma non garantisco neppure il mantenimento del potere d'acquisto (cioè li pago meno!). Ai neo assunti degli ultimi anni addirittura li pago considerevolmente meno dei precedenti (manco fossero dei privilegiati!). Quando mi interessa gli cambio a mio piacimento l'orario di lavoro (a volte stravolgendo la propria vita personale), oppure gli cambio proprio il lavoro stesso (!), gli tolgo giorni di ferie e ore di permesso, decido io quando le devono prendere (per molti di noi non solo quando non li programmano, ma sempre!). Se mi

permettono una riduzione di costi (solidarietà) li lascio anche a casa, ma chiedendogli la stessa mole di lavoro degli anni precedenti o addirittura superiore (!!), gli dimezzo il premio di risultato e poi glielo tolgo del tutto (e loro tutti zitti e a lavorare come prima, più di prima!). Zitti anche se li cazzio e li penalizzo perché non mi hanno raggiunto gli obiettivi (magari perché ho decrementato gli investimenti nella loro attività, oppure perché li alzo sempre più, in maniera insensata in un contesto immutato). Li obbligo a lavorare più ore quando voglio e a parità di salario, li controllo puntualmente per fargli pressioni psicologiche nella speranza che mi producano di più (nonostante gli studi "mondiali" abbiano dimostrato che lo stress diminuisca la produttività)...

(.....continua, la terza e ultima parte sarà pubblicata sul prossimo numero di Bip Bip).

## **AMMALLATO PER DEMASIONAMENTO, LA CASSAZIONE : INDENNITA' INAIL E RISARCIMENTO DALL'AZIENDA.**

dal sito [www.diritto&giustizia.it](http://www.diritto&giustizia.it):

### **Malattia frutto del demansionamento: indennizzo dall'INAIL e risarcimento dall'azienda**

Mansioni non consone e non soddisfacenti. Il dipendente di un'Azienda sanitaria ha ottenuto oltre 80mila euro dall'Istituto. Il lavoratore vive malissimo questa situazione, tanto da riportare una malattia professionale psico-fisica, riconosciuta anche dall'INAIL che lo indennizza con oltre 80mila euro. Questo dato non esclude a priori la pretesa economica nei confronti della datrice di lavoro. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione, sez. Lavoro, con sentenza n. 23189/17 depositata il 4 ottobre 2017.

### **INFORTUNIO SUL LAVORO, LA CASSAZIONE : L'AZIENDA DEVE "PAGARE" IL DANNO NON RISARCITO DALL'INAIL**

dal sito [www.diritto&giustizia.it](http://www.diritto&giustizia.it):

### **Infortunio sul lavoro: il datore di lavoro risponde del danno non risarcito dall'INAIL**

In tema di danni derivanti da infortunio sul lavoro, se è vero che per tutti i danni coperti dall'assicurazione obbligatoria il datore di lavoro non può essere chiamato a rispondere civilmente, è altrettanto vero che tale esonero sussiste solo nei limiti in cui il danno sia indennizzabile. Il caso. La Corte di Appello di Potenza, in riforma della pronuncia di primo grado, condannava una società al risarcimento del danno biologico. Ad affermarlo è la Corte di Cassazione con la sentenza n. 23263/17, depositata il 5 ottobre 2017.

### **Bollette a 28 giorni : class action dei consumatori ?**

Secondo alcune associazioni di consumatori, le stesse si preparerebbero a lanciare vere e proprie class action contro la fatturazione a 28 giorni, applicata dalle maggiori compagnie di telefonia fissa. Ricordiamo che queste si sono inventate il passaggio da bollette a "mese solare" a "mese aritmetico", creando fatture a 28 giorni. Cos'ì in un anno – lucrando 2/3 giorni al mese - escono cos'ì 13 mensilità, una in più che equivale a costi aumentati dell'8,6% ! Senza colpo ferire, ovvero senza rincaro palese dei

prezzi ! A marzo l'AGCOM ha ordinato alle compagnie di tornare alla normale fatturazione a "mese solare", vietando i "28 giorni".

Ma, niente, le società di telefonia se ne infischiano della delibera AGCOM ! E possono farlo a ragione: purtroppo i poteri degli enti di controllo sono limitati, infatti possono sanzionare il non rispetto delle norme con multe che hanno un limite massimo: l'AGCOM può infliggere una multa al massimo di 2,5 milioni... ma l'aumento dell'8,6% equivale a molto di più, centinaia di milioni per le compagnie... ecco perché se ne fregano di 2,5...

**Il fondo F2I pronto per Sparkle** - Mediobanca ha fatto trapelare nelle scorse settimane che il fondo infrastrutturale F2I sarebbe interessato ad acquisire quote di Sparkle, qualora TIM fosse costretta a cederla o la volesse vendere spontaneamente. Secondo il quotidiano finanziario MilanoFinanza il fondo infrastrutturale F2I sarebbe interessato a Sparkle se questa venisse messa in vendita da TIM. Ricordiamo che il fondo F2I vede la presenza della Cassa Depositi e Prestiti con 14,01%, al pari con Banca Intesa e Unicredit. Da notare che il fondo negli ultimi mesi si sta concentrando in operazioni nel campo delle telecomunicazioni. Infatti, F2I a acquisito il controllo di MC Link, nelle scorse settimane (assieme al fondo Marguerite) ha rilevato KpnQwest Italia, mentre ora ha appena avuto il via libera dell'Antitrust all'acquisizione di Infracom. Da nota che la Infracom possiede una rete di 9.000 chilometri in fibra ottica lungo autostrade e superstrade.