Il ritorno di BIP BIP…

Confederazione Unitaria di Base

Bollettino interno dei collettivi aziendali FLMU-CUB di Fibercop e gruppo TIM

CASSAZIONE

Demansionamento: importo del risarcimento

Con **ordinanza n. 3400 del 10 febbraio 2025**, la Corte di Cassazione ha affermato che in caso di accertato demansionamento, la determinazione del danno subito deve, necessariamente, tener conto delle evoluzioni tecnologiche alle quali un'azienda è oggi, continuamente sottoposta.

Di conseguenza, in una impresa così caratterizzata, la riassegnazione di un lavoratore, prima addetto ad elevate competenze tecniche, ad un altro lavoro con procedure fortemente standardizzate, produce un danno professionale da valutare anche in relazione ai mancati aggiornamenti formativi.

Cassazione: periodo di comporto e richiesta di ferie

Con ordinanza **n. 582 dell'8 gennaio 2024**, la Corte di Cassazione ha affermato che il periodo di comporto, ai fini dell'art. 2110 c.c., deve essere interrotto per effetto della richiesta del lavoratore di godere del periodo feriale, che il datore di lavoro deve concedere anche in costanza di malattia del dipendente stesso.

==========

==========

"La vita ha due doni preziosi: la bellezza e la verità. La prima l'ho trovata nel cuore di chi ama e la seconda nella mano di chi lavora."

Khalil Gibran

Scaglioni IRPEF per il 2026

Con la Legge di Bilancio 2025 è stata resa definitiva la riduzione degli scaglioni di reddito, introdotta in via temporanea nel 2024, da quattro a tre; mentre con la Legge di Bilancio per il 2026 è stata diminuita l'aliquota IRPEF intermedia:

- **23%** per redditi fino a 28.000 euro;
- **33%** (ex 35%) per redditi compresi tra 28.001 e 50.000 euro;
- **43%** per redditi superiori a 50.000 euro.

LIBRI & LETTURA

Il reato di pensare. Oltre il conformismo, esercizi di libertà. In questo nuovo saggio, Paolo Crepet (*psichiatra, sociologo, educatore e saggista di fama internazionale*) ci accompagna in un viaggio controcorrente, alla riscoperta di ciò che rende davvero libera l'esistenza, analizzando alcune insidiose derive del nostro tempo: la censura, il conformismo, la comfort zone (luogo dove non si sbaglia, ma nemmeno si cresce), l'influenza dei social.

"La libertà non è uno slogan, ma un esercizio faticoso e quotidiano, che richiede coraggio, lucidità, disobbedienza."

Curiosità

La parola "***salario***" deriva dal latino "***salarium***", che significa '***pagare con il sale***'. Nell'antica Roma, era comune che i soldati fossero pagati con il sale, poiché questo ingrediente era scarso e molto apprezzato e consentiva di conservare il cibo ed esaltarne il sapore.

Concorsi/Offerte Lavoro: Concorso pubblico su base territoriale, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di 448 unità di personale (area funzionari), famiglia professionale ispettore di vigilanza, nei ruoli del personale dell'INPS (n. 355) e dell'INAIL (n. 93).

➔ Link ➔

Ma d'inverno si leggono più libri perché hanno la copertina?

FLMU - Confederazione Unitaria di Base - Via Scandicci, 86 – Firenze - Tel. 0553200938 - cubt@cubtlc.it

CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA

La discriminazione indiretta non si applica solo alle persone con disabilità.

Può considerarsi vittima di una discriminazione il lavoratore-genitore a cui il datore di lavoro nega il passaggio da un orario di lavoro a turni a uno fisso da lui richiesto per potersi occupare del figlio disabile grave?

Sì, secondo una recente sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (C-38/24 del 11 settembre 2025, nella causa G.L. c. AB S.p.A.) che decide un rinvio pregiudiziale sollevato dalla nostra Corte di Cassazione.

Il caso, dunque, è italiano. Una lavoratrice, operatrice di stazione della metropolitana, chiedeva ripetutamente al datore di lavoro di essere assegnata in modo permanente a un orario di lavoro fisso dalle 8.30 alle 15.00; turno che le avrebbe consentito di occuparsi del figlio minore, affetto da una grave disabilità e da un'invalidità totale, che viveva con lei e che nel pomeriggio doveva seguire un programma di cure.

La sentenza stabilisce che la tutela antidiscriminatoria sul lavoro si estende anche ai "genitori-caregiver", ovvero coloro che assistono un figlio con disabilità e subiscono svantaggi lavorativi. Secondo la Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE), i datori di lavoro sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli previsti dalla direttiva 2000/78/CE, a meno che ciò non comporti un onere sproporzionato. La causa è stata sollevata dalla Corte di cassazione italiana tramite un rinvio pregiudiziale.

Legge n.106 del 18.07.2025

Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.

La Legge, entrata in vigore il 9 agosto 2025, rappresenta un aggiornamento fondamentale nel panorama della medicina del lavoro e della sicurezza sui luoghi di lavoro, introducendo importanti novità sulla sorveglianza sanitaria e, di conseguenza, sul ruolo del medico competente. La L.106/25 non sostituisce il D.Lgs. 81/08, ma lo integra, introducendo nuove tutele per i lavoratori più vulnerabili, con l'obiettivo di rafforzare la tutela dei lavoratori, in particolare quelli affetti da patologie croniche, invalidanti o oncologiche.

A partire dal 1° gennaio 2026, la Legge n.106/25 riconosce ai lavoratori, pubblici e privati, affetti da malattie oncologiche (in fase attiva o di follow-up precoce) o altre patologie croniche/invalidanti con un'invalidità pari o superiore al 74%, un:

- *ulteriore periodo di 10 ore annue di permesso retribuito per visite/esami/cure mediche;*
- *congedo straordinario non retribuito fino a 24 mesi, continuativi o frazionati, con conservazione del posto di lavoro e possibilità di riscatto contributivo del periodo di assenza.*

Un aspetto importante è rappresentato anche dalla responsabilità in capo al medico competente che non deve limitarsi ad effettuare le visite mediche periodiche, ma deve integrare la valutazione del rischio con una consulenza proattiva all'azienda. La L.106/25, prevede che il datore di lavoro deve anche riconoscere loro il diritto di accesso prioritario al lavoro agile (smart working), non come imposizione, ma come strumento di tutela.

Comunicare, conoscere, diffondere, partecipare.

Oggi come non mai, abbiamo la possibilità di comunicare in tempi brevissimi e così capillarmente da poter raggiungere chiunque ed ovunque. I mezzi tecnologici attuali sono un potere non sottovalutabile e l'opportunità che ci viene offerta non può e non deve essere sprecata. Di fronte a tanta e troppa informazione pilotata e di parte, è doveroso dare voce ad altre interpretazioni che vengono percepite soprattutto da chi le vive direttamente e a volte anche sulla propria pelle. È per questo che proponiamo l'iniziativa di ampliare una redazione che convogli situazioni, informazioni, persone, al fine di creare una nuova corrente finalizzata ad un'altra informazione e alla ricerca della giustizia e della verità e che verta principalmente su argomentazioni relative al mondo del lavoro e ai sempre più annosi e preoccupanti problemi di attualità.Se ti senti stanco di sopportare quello che ti impongono e sei pronto per partecipare a questo progetto ti invitiamo a farti vivo con qualsiasi genere di intenzione, scrivendoci alla mail **segnalacub@gmail.com**

Ti aspettiamo
La Redazione di Bip Bip