



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

Noi, UILCA in DB

Settembre 2014

Coordinamento diritti UIL

La UILCA è fermamente convinta che il Sindacato debba essere attento nel riconoscere i mutamenti sociali in corso, ma anche propulsore attivo di iniziative e di azioni miranti al raggiungimento di un benessere sociale per tutti. Già nei primi mesi del 2013, internamente al Dipartimento per le pari opportunità (Dppo), avevamo intrapreso un percorso di studio sui temi concernenti le discriminazioni nel lavoro, istituendo uno specifico *Osservatorio sulle diversity*.

Conseguentemente, sollecitata da questa iniziativa, anche la Confederazione UIL ha costituito al proprio interno (con una valenza più politica) un organismo denominato **Coordinamento Diritti**.

Dopo il recente congresso UIL è stato creato un nuovo dipartimento.

Sostenere il Coordinamento Diritti significa che si vuole contribuire, direttamente o indirettamente, alla realizzazione di un percorso politico-sindacale che intende concretamente parlare di diritti: dei diritti di tutti, indistintamente.



Denuncia infortunio

La legge prevede che in caso di infortunio sul lavoro (compreso quello in itinere) con prognosi superiore a 3

giorni, il datore di lavoro è obbligato ad effettuare denuncia entro due giorni dal momento in cui riceve il certificato. In tale circostanza, la valutazione se un evento possa considerarsi o meno infortunio sul lavoro non spetta al datore di lavoro. Egli si limita a ricevere il certificato e constatare che di infortunio si tratta perché così ha dichiarato il lavoratore e trascritto il medico.

L'obbligo di denuncia scatta dunque nei casi in cui il certificato medico prescrive una **prognosi superiore a 3 giorni**, mentre nessuna comunicazione va effettuata per convalenze di uno, due o tre giorni.

In caso di infortunio, anche in itinere, il lavoratore deve immediatamente avvisare o far avvisare il datore di lavoro.

La segnalazione dell'infortunio deve essere fatta anche nel caso di lesioni di lieve entità. In base alla gravità dell'infortunio, il lavoratore può:

- rivolgersi al medico dell'azienda, se è presente nel luogo di lavoro
- recarsi o farsi accompagnare al Pronto Soccorso nell'ospedale più vicino
- rivolgersi al suo medico curante
- In ogni caso, occorre spiegare al medico come e dove è avvenuto l'infortunio

Il certificato medico. Il medico rilascia un primo certificato in più copie, nel quale sono indicati la diagnosi e il numero dei giorni di inabilità temporanea assoluta al lavoro. Una copia deve essere consegnata subito al proprio datore di lavoro (direttamente o tramite altre persone,

familiari, amici), una copia deve essere conservata in originale dal lavoratore. In caso di ricovero, sarà l'ospedale a inviare direttamente la copia dei certificati all'Inail e al datore di lavoro.

Nuovi Rappresentanti Sindacali

Recentemente hanno dato la loro disponibilità nuovi validi rappresentanti sindacali in UILCA DB: **Marina Mastrogiacomo** di DB Consorzio attualmente nell'ufficio Operations titoli di Bicocca, **Mario Pellegrino** al CRM e **Silvia Massei** sulla piazza di Roma.

Nel segnalarveli vogliamo anche ringraziarli per la serietà del loro impegno.

Se anche tu ritieni di voler far parte attivamente della UILCA o di avere proposte o suggerimenti contattaci ai nostri riferimenti in calce o sui nostri cellulari.

Cassazione: Il controllore del treno rimprovera in pubblico? Commette reato di ingiuria

Il pubblico ufficiale che **rimprovera pubblicamente un cittadino** per la violazione di una norma commette **reato di ingiuria**.

A sancirlo è la quinta sezione penale della Corte di **Cassazione**, con sentenza **n. 26396 del 18 giugno 2014**, in una vicenda riguardante un addetto al **controllo dei biglietti ferroviari**, imputato del reato di cui all'art. 594, 1° e 4° comma, c.p., per



aver ammonito, in presenza degli altri passeggeri del treno, un utente che non aveva pagato il biglietto, non limitandosi ad applicare la sanzione della multa prevista per l'illecito perpetrato. Considerando "apodittica e intrinsecamente contraddittoria" la motivazione del Giudice di Pace, il quale, pur avendo dato atto della condotta offensiva, escludeva la sussistenza del reato per l'assenza di riscontri alle affermazioni della persona offesa e della consapevolezza del prevenuto di ledere la dignità, pervenendo ad una sentenza assolutoria, la S.C. ha ravvisato, innanzitutto, **violazione dell'art. 192 c.p.p.**, risultando **disatteso** lo stesso indirizzo della giurisprudenza di legittimità sul **valore probatorio delle dichiarazioni della persona offesa** del reato.

In ordine alla censura inerente l'erronea applicazione della **fattispecie di cui all'art. 594 c.p.**, la Corte ne ha ribadito la fondatezza, affermando che **l'ingiuria "è figura giuridica caratterizzata dal dolo generico e riguarda ogni espressione lesiva della dignità e dell'onore della persona"**.

Pertanto, la Cassazione ha annullato la sentenza impugnata, disponendo rinvio al Giudice di Pace per nuovo esame.

ART.18

L'articolo 18 dello statuto dei lavoratori, della legge 20 maggio 1970, n. 300, costituisce l'applicazione della cosiddetta tutela reale disciplinando in particolare il caso di licenziamento illegittimo (ovvero effettuato senza comunicazione dei motivi, ingiustificato o discriminatorio) di un lavoratore.

Riportiamo di seguito il testo integrale:

“Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma

della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione;

in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile italiano. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.”