



## FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO MAGGIO 2013 – n.° 5

### **Vallo della Lucania, Maggio 2013**

Alle colleghe ed ai colleghi, continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di Maggio 2013 **"ADASSanità' INFORMA"**, periodico della nostra Organizzazione Sindacale (F.S.I./Adassanità) maggiormente rappresentativa a livello nazionale, con le principali notizie aziendali, regionali e nazionali, con gli aggiornamenti sulla normativa contrattuale, le circolari ed i comunicati di maggiore rilevanza. In particolare, sottolineiamo, i vantaggi che presenta l'utilizzazione del modello 730 e la documentazione necessaria da preparare da parte dei lavoratori per la compilazione nel mese di maggio 2013 del modello fiscale 730/2013, lo stato dell'arte delle relazioni sindacali dell'area di comparto, il CdM ha prorogato i precari della P.A. (compresi medici e operatori sanitari) sino al 31/12/2013, comunicato relativo all'incontro in Regione Campania col dr. Morlacco.

Per dare risposta ai quesiti posti dagli iscritti sull'applicazione dei principali istituti contrattuali e giuridici:

La casella di posta elettronica utilizzabile è :

[adass.nazionale@libero.it](mailto:adass.nazionale@libero.it) o [teresaesposito1949@libero.it](mailto:teresaesposito1949@libero.it)

Tra i vari servizi offerti a titolo gratuito le risposte ai quesiti posti dai nostri iscritti al nostro Ufficio legale.

Ci auguriamo che questo foglio di informazione sindacale possa diventare uno strumento utile per dar voce a tutti i lavoratori di questa Azienda.

Ringraziando del Vostro contributo, un arrivederci a Giugno 2013, ed invio un cordiale saluto.

Il Coordinatore Regionale

*Maria Teresa Esposito*

# Federazione **S**indacati **I**ndipendenti

## TESSERAMENTO 2013



## DALLA PARTE DEI DIPENDENTI PUBBLICI

**DEMOCRAZIA & PARTECIPAZIONE**

**VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONE**

**CONTRATTI, INCENTIVI & DIRITTI**

Sede Nazionale Via Crescenzo,43 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail [adass.nazionale@libero.it](mailto:adass.nazionale@libero.it) – Sito Web: [www.adass.it](http://www.adass.it)

## CDM, PROROGA PRECARI P.A. AL 31 DICEMBRE 2013

Roma, 17 mag. (Adnkronos Salute) 17:40

Boccata d'ossigeno per i lavoratori precari della Pubblica amministrazione, compresi medici e operatori sanitari del Ssn.

Il Consiglio dei ministri ha infatti prorogato al 31 dicembre dei contratti precari. "Sono prorogati al 31 dicembre 2013 gli strumenti giuridici - riferisce la nota di Palazzo Chigi - per consentire alle Pubbliche amministrazioni, nell'ambito della legislazione vigente, di avvalersi di lavoratori a tempo determinato per garantire servizi essenziali".

**Esodati, mai più: col nuovo decreto si potrà andare in pensione prima**

**Andare in pensione prima del dovuto? Sì, ma con il trattamento ridotto.** Sarebbe questa la posizione che il governo porterà venerdì in Consiglio dei ministri, a parziale revisione della riforma Fornero e dei suoi effetti drammatici, soprattutto della **sterminata platea degli esodati**.

A confermare la posizione del governo è stato il **neo ministro del Lavoro Enrico Giovannini**, che ha confermato ieri, nella specifica audizione al Senato, di voler presentare non solo l'ennesimo salvagente per i non salvaguardati, ma il **cuscinetto necessario al sistema del welfare affinché tali situazioni possano essere scongiurate già nel prossimo futuro**. Come noto, la questione esodati ha portato oltre **300mila lavoratori** – dati della Ragioneria dello Stato – a trovarsi senza lavoro e sprovvisti di regolare assegno di pensione. Un dramma che le soluzioni presentate dal precedente governo Monti hanno risolto sono in minima parte, mettendo in campo **decreti per la tutela di 130.130mila lavoratori** che, a oggi, hanno prodotto la miseria di poco appena 7mila pensioni erogate come ha confermato l'Inps nei giorni scorsi, per un totale di **10 miliardi di risorse** messe sul piatto.

Nello specifico, sarebbe in preparazione una **modifica all'attuale legge Fornero sulle pensioni** che preveda finestre di uscita dalla carriera professionale **tra i 62 e i 65 anni, con una decurtazione che va dal 2 all'8% nel trattamento mensile**.

Allo stesso modo, però, dovrebbero comparire **incentivi per chi sceglierà il cammino opposto**, ossia quello di restare sul proprio posto più del dovuto, cioè **oltre i 65 anni e prima dei 70**, con le medesime proporzioni non più tagliate, ma in aggiunta alla pensione che sarà poi ricevuta.

Va ricordato, a questo proposito, che per i requisiti individuati dalla riforma Fornero nell'anno in corso **i termini per ritirarsi dal lavoro sono di 42 anni di contributi** per gli uomini e uno in meno per le donne, o, in alternativa, **66 anni di età** per chi matura i presupposti anagrafici.

Insomma, ora si pensa alla possibilità di concedere **l'uscita del lavoro con un anticipo congruo**, dove, però, sarà compreso un deficit nell'ammontare della mensilità nella speranza di ridurre, così, il rischio di **ritrovarsi con un esercito infinito di nuovi esodati**.

Il Coordinatore Regionale  
*Maria Teresa Esposito*



## **Adass**anità

### **Incontro in Regione Campania del 21/05/2013**

Si comunica che nell'incontro in oggetto svoltosi in Regione Campania con il Sub Commissario Dr. M. Morlacco, relativamente alle problematiche all'o.d.g. (problemi del personale e atti aziendali), si è convenuto quanto segue:

- la Regione Campania ha prorogato la presentazione degli atti aziendali da parte delle aziende al prossimo 10 Giugno, nelle more si è impegnata in termini urgenti a predisporre una nota da inviare alle ASL, dove saranno invitati a indicare nei relativi atti il livello di consultazione sindacale svoltosi in sede locale, ciò ad evitare la discrezionalità delle singole aziende sul tipo di coinvolgimento delle OO. SS. nel processo di programmazione.

Eventuali osservazioni che le Organizzazioni Sindacali avranno modo di rilevare in sede locale potranno essere riportate ad un tavolo di verifica in sede Regionale che le Organizzazioni Sindacali Regionali hanno chiesto ed ottenuto.

Tutti gli atti delle aziende saranno anche esaminati da una commissione tecnica aperta al contributo delle Organizzazioni Sindacali Regionali.

E' stata inoltre discussa la sospensione del Decreto n°28/2013 relativo al trasferimento della Centrale Operativa 118 e del relativo personale dal Cardarelli alla ASL NA1, il cui contenuto la Regione si è impegnata a rivedere.

Per quanto sopra, si chiede a tutti di attivarsi in sede locale per l'acquisizione degli atti predisposti dalle aziende per permettere a questa segreteria di intervenire, ove necessario, in sinergia tra i livelli territoriali e aziendali dell'organizzazione.

### ***ASL SALERNO:***

Vi portiamo a conoscenza:

### **PER I LAVORATORI ASL- SALERNO**

Delegazione trattante RSU dell'area di comparto

Dopo aver minacciato lo stato di agitazione, sono ripresi gli incontri con la parte pubblica per l'accordo sulla parificazione delle indennità dell'art. 44 e l'accordo ormai è stato raggiunto. Inoltre a breve dovrebbe esserci consegnata copia dell'Atto aziendale per le valutazioni di merito.

# LA VIGNETTA DEL MESE



# AVVISO IMPORTANTE

## Interdizione lavoratrici madri: come devono operare le Dtl

Le modifiche apportate nel 2012 al Testo Unico Maternità sono oggetto di un recente intervento ministeriale per chiarire come gli uffici preposti alla valutazione delle domande di interdizione anticipata dal lavoro devono gestire le domande. Sulla base della disamina dei dati di monitoraggio delle domande di astensione anticipata dal lavoro per maternità pervenuti, il Ministero del lavoro ritiene necessario, al fine di uniformare l'attività dei propri uffici, fornire ulteriori chiarimenti in merito al contenuto di cui all'art. 17 del Testo Unico Maternità (d.lgs. n. 151 del 2001) come risulta dopo le modifiche apportate dal Legislatore nel corso del 2012. Brevemente, si ricorda che il predetto art. 17 dispone l'anticipazione del divieto di adibire al lavoro la donna a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con d.m.; fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. L'interdizione è concessa:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; in questo caso interviene la ASL;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12. Nei casi b) e c) interviene la DTL d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

Cio' premesso, il Ministero chiarisce e precisa quanto segue:

1) La nominatività del provvedimento è individuata nell'art. 17, 2° comma del D.Lgs n. 151/01 laddove ricorrano i presupposti di fatto e di diritto costituiti dalle seguenti condizioni:

- che l'attività svolta dalla lavoratrice rientri nelle previsioni di cui all'art. 7 commi 1 e 2;
- che sia verificata l'impossibilità di spostamento ad altre mansioni.

In merito all'art. 7 il Ministero precisa,

- che per esso valgono le disposizioni, ancora vigenti, del D.P.R. n. 1026/76 quale regolamento di attuazione della Legge 1204/71 ed in particolare dell'art. 3 della medesima legge testualmente riportato nel corpo dell'art. 7 del D.Lg 151/01;

- che ai commi 1 e 2 dell'art. 7 sono individuati i lavori vietati per i quali è prescritto lo spostamento ad altre mansioni. In relazione alle suddette previsioni risultano contemperate due ipotesi: il divieto fino a sette mesi dopo il parto, per lavori pericolosi ed insalubri a causa dell'esposizione ad agenti e situazioni che possano risultare pregiudizievoli per un organismo in fase di recupero delle energie fisiche e psichiche perdute nel parto e nell'eventuale allattamento e il divieto fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, per le prestazioni che comportano nocimento limitatamente all'andamento della gravidanza;

- il quarto comma ha per oggetto l'attività dell'Ispettorato del lavoro (attuali DTL) con riferimento ai compiti ad esso attribuiti, consistenti nell'ordinare lo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni quando condizioni di lavoro o ambientali non rientranti nel divieto di cui ai commi precedenti determinino una situazione ugualmente pregiudizievole per la salute.

In tale ipotesi i provvedimenti delle DTL devono essere adottati sulla base di un giudizio che tenga conto contestualmente delle condizioni obiettive dell'ambiente, del lavoro e dello stato di salute delle

lavoratrice. In particolare si evidenzia che il termine "condizioni ambientali" può essere inteso in senso più ampio e conseguentemente non direttamente legato soltanto alle mansioni svolte ma più in generale alle caratteristiche del contesto ambientale dove è effettuata la prestazione lavorativa. Pertanto la differenziazione operata dall'art. 17, comma 2 nelle due condizioni di lett. b) e lett. c) opera nella diversificazione sopra richiamata.

2) aspetti temporali del provvedimento interdittivo: precisa il Ministero che lo stesso opera per il periodo fino all'astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 ovvero per il periodo di cui all'art. 7, comma 6, (sette mesi dopo il parto).

3) condizioni di rischio evidenziate nel documento di valutazione del rischio: si precisa che le condizioni che possano portare all'emanazione del provvedimento, laddove non ricorrano le previsioni di cui all'allegato A e B, sono riconducibili anche a condizioni di rischio evidenziate dal datore di lavoro nell'ambito della valutazione del rischio (a norma dell'art. 11 del D.Lgs 151/01) a fronte di uno specifico rischio riscontrato il ddl deve indicare anche le misure per l'eliminazione del suddetto ovvero l'impossibilità di adottarle. In sintesi, il Ministero precisa che di fatto la valutazione del rischio fatta dal datore di lavoro costituisce il presupposto sulla base del quale deve essere emesso il provvedimento di interdizione fuori dai casi di cui all'art.7 commi 1 e 2. Il comportamento degli uffici ministeriali dovrà quindi tener conto sia delle situazioni di rischio individuati dal datore di lavoro sia delle misure adottate dallo stesso in linea con quanto previsto dall'art. 12 del Dlgs 151/01. In proposito occorre sottolineare che in tale sede non appare assolutamente opportuno entrare nel merito della valutazione del rischio effettuata dal datore di lavoro.

4) interessamento della ASL: in casi del tutto eccezionali, ove emergano vistose contraddittorietà, assoluta carenza di adeguati criteri valutativi e assoluta genericità delle risultanze della valutazione, si potrà valutare l'opportunità di interessare la competente azienda sanitaria locale per l'attivazione di una verifica di carattere ispettiva in ordine all'adeguatezza del documento. Indipendentemente da tale evenienza l'ufficio provvedere a rilasciare il richiesto provvedimento interdittivo.

5) impossibilità di spostamento: si tratta della l'ulteriore condizione unitamente connessa alle condizioni di pregiudizio sopra richiamate per l'adozione del provvedimento. In relazione alle previsioni sopra richiamate si afferma in linea di principio un potere "esclusivo" del datore di lavoro di valutare la fattibilità dello spostamento tenuto che egli è l'unico soggetto in grado di conoscere, in quanto da lui stesso definita in ragione del ruolo rivestito, l'effettiva organizzazione aziendale. Quanto sopra trova conferma nelle previsioni di cui all'art. 12 comma 2 laddove espressamente prevede " ... Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi e produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5".

La norma attribuisce in particolare agli uffici territoriali una "facoltà", che va distinta dall'"obbligo", di procedere a successivi accertamenti. La facoltà che consiste appunto nel disporre l'accertamento, deve essere motivata dall'esigenza di verificare la veridicità di quanto asserito dal datore di lavoro. Pertanto tale esercizio non assume carattere generalizzato ma è dipendente dalla particolarità delle singole fattispecie. Inoltre si sottolinea che il legislatore individua anche l'impossibilità di spostamento dagli elementi attinenti l'organizzazione aziendale. A tale proposito si osserva che la valutazione operata dagli uffici sugli elementi tecnici attinenti ai fattori organizzativi aziendali trova la sua evidente limitazione nel principio sancito dall'art 2082 del C.C. che definisce imprenditore colui che "esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi." L'organizzazione aziendale è pertanto finalizzata ad uno scopo economico dell'imprenditore e conseguentemente la valutazione relativa alla possibilità di spostamento deve tener conto che il mutamento delle mansioni o l'adibizione a mansioni diverse assicuri comunque condizioni tali da garantire l'efficienza dell'organizzazione aziendale e non comprometta le finalità economiche dell'impresa. Dall'esa-

me dei dati forniti si evidenzia una rilevante presenza di lavoratrici del settore terziario e la categoria che prevalentemente assume rilievo è la forma cooperativa il cui scopo è di natura mutualistica. In tal caso, pur non trattandosi attività d'impresa in senso stretto, trova applicazione quanto sopra evidenziato e le valutazioni di carattere organizzativo devono tener conto della finalità della struttura e della dimensione aziendale. Ciò comporta che una collocazione in attività diversa da quella normalmente svolta, in linea teorica possibile anche il relazione a quanto previsto dall'art 7 comma 5, deve garantire il raggiungimento delle finalità aziendali nonché l'impiego utile della lavoratrice evitando uno spostamento della lavoratrice puramente "collocativo" che non consentirebbe di raggiungere lo scopo per il quale l'azienda è stata costituita. Quanto sopra richiamato costituisce elemento di riferimento a cui le amministrazioni dovranno uniformarsi per l'emanazione dei provvedimenti interdittivi in argomento.

- 6) condizioni di diniego del provvedimento: le medesimo possono, sulla base di quanto sopra esposto, individuarsi o nella mancanza di condizioni di rischio per la salute della lavoratrice in ragione del periodo tutelato (gestazione, o sette mesi dopo il parto) ovvero nella possibilità di spostamento della lavoratrice ad altre mansioni. La motivazione nel provvedimento amministrativo deve, pertanto, far espresso riferimento o alla non sussistenza delle condizioni di cui all'allegato A e B ovvero all'esito della valutazione del rischio nel suo complesso, sia per quanto attiene l'individuazione del rischio che per le misure organizzative e tecniche adottate per la salvaguardia della salute della lavoratrice comprensive dell'eventuale spostamento ad altre mansioni. Nel caso in cui l'ufficio ritenga sussistente, contrariamente a quanto asserito dal datore di lavoro nel DVR, la possibilità di spostamento ad altra mansione tale evenienza deve costituire la motivazione del provvedimento di diniego ed essere oggetto di esplicita argomentazione a supporto della motivazione e nel rispetto dei principi richiamati nella presente nota circa le limitazioni oggettive delle scelte del datore di lavoro.

**AVVISO INTERNO**  
**ADERISCI ALLA:**  
**FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI**  
**ADASSanità**  
**Sindacato Autonomo Sanità**  
Per ulteriori chiarimenti o informazioni  
contattare il dirigente sindacale di riferimento  
presso la nostra  
Azienda Sanitaria Locale –Salerno o la :  
**SEGRETERIA REGIONALE DI VALLO DELLA LUCANIA**

**Esposito Maria Teresa**  
(S.P. sede di Vallo) tel. 3334614880  
Moscatiello Loredana (P.O.Vallo)  
Castaldo Carmen (P.O. Sapri)  
Maiese Lucia (D.S. Capaccio)  
Minghetti Massimo (D.S. Agropoli)

Grasso Concetta (D.S.M. Vallo)  
Buonadonna Andrea (P.O. Roccadaspide)  
Romanelli Raffaele (P.O. Vallo)  
Erbetti Antonio (P.O. Scafati)  
Ronca Roberto (S.E.F. Vallo)



**Il 730 è il modello per la dichiarazione dei redditi dedicato ai lavoratori dipendenti e pensionati.**

**Utilizzare il modello 730 presenta alcuni vantaggi:**

è semplice da compilare e non richiede l'esecuzione di calcoli

il contribuente non deve trasmetterlo personalmente all'Agenzia delle Entrate perché a questo adempimento ci pensano, a seconda dei casi, il datore di lavoro o l'ente pensionistico o l'intermediario abilitato (Caf e iscritti agli albi dei dottori commercialisti ed esperti contabili e dei consulenti del lavoro)

il rimborso dell'imposta arriva direttamente in busta paga (luglio) o con la rata della pensione (agosto o settembre)

se dall'elaborazione del 730 emerge un saldo a debito, invece, le somme vengono trattenute

direttamente in busta paga (luglio) o dalla pensione (agosto o settembre). Se lo stipendio o la pensione sono insufficienti per il pagamento di quanto dovuto, la parte residua, maggiorata degli interessi mensili (0,40%), viene trattenuta dalle competenze dei mesi successivi.

Il contribuente può anche chiedere di rateizzare in più mesi le trattenute, indicandolo nella dichiarazione; per la rateizzazione sono dovuti gli interessi nella misura dello 0,33% mensile.

**Il modello 730 può essere utilizzato per dichiarare le seguenti tipologie di reddito:**

redditi di lavoro dipendente

redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (per esempio, i redditi percepiti dai co.co.co e dai lavoratori a progetto)

redditi dei terreni e dei fabbricati

redditi di capitale

redditi di lavoro autonomo per i quali non è richiesta la partita Iva (per esempio, i redditi derivanti dallo sfruttamento economico di opere dell'ingegno)

alcuni dei redditi diversi (per esempio, i redditi di terreni e fabbricati situati all'estero)

alcuni dei redditi assoggettabili a tassazione separata (per esempio, i redditi percepiti dagli eredi e dai legatari).

# Documentazione necessaria, per la compilazione del modello 730, obbligatoriamente in copia:

**MODELLO 730/2013 redditi 2012**  
dichiarazione semplificata dei contribuenti

agenzia entrate

CONTRIBUENTE		Dichiarante	Coniuge dichiarante	
CODICE FISCALE DEL CONTRIBUENTE (obbligatorio)			Soggetto fiscalmente a carico di altri	730 integrativo (vedere istruzioni)
COGNOME (per le donne indicare il cognome da nubile)				NO
DATI DEL CONTRIBUENTE	DATA DI NASCITA	COMUNE (o Stato estero) DI NASCITA		
	GIORNO MESE ANNO			
STATO CIVILE	(barrare la relativa casella)	CELIBE/NUBILE 1	CONIUGATO/A 2	VEDOVO/A 3
RESIDENZA ANAGRAFICA	COMUNE			
	TIPOLOGIA (Via, piazza, ecc.)	INDIRIZZO		

- Modello CUD 2013, redditi 2012
- Codice fiscale dei componenti il nucleo familiare
- Dichiarazione dei redditi dell'anno precedente (modello 730/2012 o UNICO 2012).
- Documento di riconoscimento
- Modello CUD rilasciato dall'INPS per l'indennità di disoccupazione, di mobilità, di maternità e per la Cassa Integrazione Guadagni.
- Rogito notarile di eventuali compravendite immobiliari avvenute nel 2012: visura catastale degli immobili che hanno ottenuto una nuova rendita catastale
- Contratti di affitto per gli immobili concessi in locazione.
- Documentazione idonea a dimostrare eventuali redditi occasionali, proventi lordi dell'utilizzazione economica di opere dell'ingegno e redditi diversi dichiarabili con il modello 730/2012
- Deleghe di acconti di imposta versati autonomamente nel 2012 deleghe di pagam. mod. F24).
- Visite mediche specialistiche, analisi: fattura rilasciata dal centro.
- Spese dentali: fattura rilasciata dal medico
- Occhiali da vista, lenti a contatto: fattura o scontrino e descrizione del bene dell'ottico oppure fattura o scontrino del negozio accompagnato dalla prescrizione medica.
- Apparecchi acustici: fattura o scontrino del negozio accompagnato dalla prescrizione medica.
- Acquisto o affitto di attrezzature medico-sanitarie: fattura o scontrino della sanitaria o della farmacia.
- Retta della casa di riposo: fattura rilasciata dalla casa di riposo

- Riabilitazione, ginnastica, massaggi: fattura rilasciata dal centro sanitario accompagnata dalla prescrizione medica.
- Cure termali: ricevuta del ticket se rese nell'ambito del SSN
- Medicinali: scontrini della farmacia accompagnati da ricetta medica oppure da autocertificazione che attesti che gli scontrini stessi sono relativi all'acquisto di farmaci da banco necessari per il soggetto o per i suoi familiari a carico.
- Spese per l'acquisto di autoveicoli adattati: fattura della concessionaria e certificazione relativa al riconoscimento dell'handicap.
- Interessi passivi per mutui ipotecari: contratto di mutuo, contratto di acquisto del fabbricato, ricevuta della banca relativa alle rate pagate nel 2012, fattura del notaio relativa all'atto di mutuo.
- Premi di assicurazioni vita e infortuni: ricevuta del pagamento del premio versato, contratto di assicurazione.
- Spesa per pratica sportiva ragazzi (palestra, piscina, ecc.): fattura, ricevuta o quietanza pagamento.
- Spese scolastiche: ricevuta di versamento per l'iscrizione a Università e scuole superiori, pubbliche e private.
- Spese per la frequenza di asili nido: ricevuta di versamento della retta di frequenza all'asilo nido.
- Canone di locazione degli studenti universitari fuori sede: contratto di affitto e ricevuta dell'avvenuto pagamento.
- Spese funebri: fatture
- Compenso intermediari immobiliari: fattura attestante la spesa.
- Erogazioni liberali a favore di ONLUS, di istituzioni religiose, di associazioni sportive: ricevuta del versamento
- Spese veterinarie: fattura
- S.S.N. pagato sull'RCA: quietanza relativa al premio pagato nel 2012.
- Assegno periodico corrisposto al coniuge separato: sentenza di separazione o divorzio, codice fiscale coniuge separato,
- bonifici o ricevute rilasciate dal soggetto che percepisce la somma. Non è deducibile la quota versata a favore dei figli.
- Spese per interventi di recupero edilizio:.
- Sostituzione frigoriferi: fattura per l'acquisto e documentazione attestante i costi per lo smaltimento del vecchio apparecchio.
- Spese risparmio energetico (55%):
- Spese ristrutturazioni (36%)
- Spese per l'assistenza ai portatori di handicap: fattura della spesa e certificazione relativa al riconoscimento dell'handicap.
- Certificati medici per qualsiasi uso: fattura rilasciata dal medico.
- Versamenti a fondi pensione: ricevuta del pagamento



## L'AVVOCATO RISPONDE

*Questa rubrica è dedicata ai quesiti più interessanti e rappresentativi che gli iscritti hanno posto all'Ufficio Legale della Segreteria Nazionale.*

*Ogni iscritto può portare il proprio contributo, facendo pervenire alla Segreteria Nazionale un quesito relativo ad una situazione di criticità occorsa in ambito lavorativo.*

*A tale scopo può essere utilizzato anche il sito del Sindacato.*

### Domanda

## Quali sono le tipologie del concorso pubblico

### Risposta

In materia di concorsi pubblici la normativa principale di riferimento è il **D.P.R. 9-5-1994, n. 487**. Il regolamento, recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi, introduce due importanti novità: i corsi-concorsi e il concorso unico. La norma in questione divide i concorsi pubblici nelle seguenti tipologie:

- Concorso pubblico per esami. I concorsi per esami prevedono diverse prove scritte, una delle quali può essere a contenuto teorico-pratico ed una prova orale comprendente l'accertamento della conoscenza di una lingua straniera, tra quelle indicate nel bando. Il punteggio finale, espresso in centesimi, sarà dato dalla somma della media dei voti conseguiti nelle prove scritte o pratiche o teorico-pratiche e della votazione conseguita nel colloquio.
- Concorso pubblico per titoli. Le graduatorie nel caso di concorso pubblico per soli titoli verranno formate sulla base dei titoli posseduti al data di presentazione della domanda di partecipazione. Sarà il bando di gara a indicare i titoli di studio utili all'accesso al concorso.
- Concorso pubblico per titoli ed esami. In questo tipo di concorso per formare la graduatoria si terrà conto non solo delle votazioni ottenute durante le prove d'esame, ma anche dei titoli posseduti: laurea, master, dottorati, pubblicazione della tesi, corsi etc.

a cura dell'Ufficio Legale ADASSanità

**Consulenza e assistenza legale: Materie inerenti il rapporto di lavoro del Pubblico Impiego, Socio Sanitario Assistenziale Educativo, Igiene Ambientale, Sanità Privata.**

**(per eventuale consulenza legale, preventivi, informazioni e necessità degli iscritti potete contattare il nostro Ufficio Legale: Avv. Pasquale Massanova – Vallo della Lucania (Sa)**

**riservata agli iscritti ed a chiunque intenda iscriversi**

### **DELIBERA 376 DEL 22/12/2010**

Si informano i colleghi che hanno provveduto a mettere in mora l'azienda Asl Salerno per il mancato riconoscimento della progressione economica orizzontale riconosciuta con la delibera in oggetto, che il Sindacato Fsi-Adassanità ha concordato condizioni particolari con lo Studio legale Nigro – Di Genio per produrre ricorso contro l'Ente insolvente.

Gli interessati possono contattare la segreteria Fsi-Adass o direttamente lo Studio Nigro – Di Genio ai seguenti numeri: 0974 271034 – 3292926841.



## Sentenze lavoro

### Cassazione: la nuova disciplina sanzionatoria dei licenziamenti introdotta con la Legge Fornero non può essere applicata ai procedimenti in corso

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 15550 del 7 maggio 2013, decidendo in merito all'illegittimità del licenziamento di un lavoratore a causa dell'abusivo utilizzo del telefono cellulare assegnatogli per ragioni di servizio e sulla possibilità di una sua reintegra, si è soffermata sull'applicabilità o meno della nuova disciplina sanzionatoria dei licenziamenti introdotta con la legge n. 92 del 2012 (cd. Legge Fornero).

La Suprema Corte, affermando la possibilità di reintegro del dipendente che con il cellulare dell'azienda aveva spedito moltissimi messaggi privati, in quanto l'abuso del telefono aziendale può ben essere controllato dal datore, ha precisato che la corte d'appello, ribaltando il giudizio espresso dal giudice di primo grado, ha esaminato, sulla base delle circostanze di fatto accertate nel corso dell'istruttoria e con specifico riferimento alle stesse, la gravità della condotta tenuta, l'intensità dell'elemento soggettivo e l'importanza del danno, pervenendo alla motivata conclusione di non ravvisare nel comportamento contestato una irreversibile lesione del vincolo di fiducia che deve legare datore di lavoro e lavoratore dipendente ed in particolare quel grave nocimento materiale o morale che l'art. 43 lett. B del c.c.n.l., posto a base del recesso, richiede per l'irrogazione della massima sanzione espulsiva.

Per quanto riguarda poi la applicabilità della nuova disciplina sanzionatoria dei licenziamenti introdotta con la legge n. 92 del 2012 (cd. Legge Fornero) sul rilievo che, in mancanza di disposizioni transitorie, il nuovo testo dell'art. 18 sarebbe immediatamente applicabile, i Giudici di legittimità hanno sottolineato che "con la legge n. 92 del 2012 è stato introdotta una nuova, complessa ed articolata

disciplina dei licenziamenti che ancora le sanzioni irrogabili per effetto della accertata illegittimità del recesso a valutazioni di fatto incompatibili non solo con il giudizio di legittimità ma anche con una eventuale rimessione al giudice di merito che dovrà applicare uno dei possibili sistemi sanzionati conseguenti alla qualificazione del fatto (giuridico) che ha determinato il provvedimento espulsivo".

Una diversa interpretazione ad avviso della Corte risulterebbe in contrasto, in primo luogo, con il principio della ragionevole durata del processo sancito, oltre che direttamente dalla Carta Costituzionale (art.111 Cost.), anche dall'art. 6 della Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo, nonché dall'art. 47 della Carta Europea dei diritti fondamentali.

In particolare - si legge nella sentenza - si evidenzia che il nuovo sistema prevede distinti regimi di tutela a seconda che si accerti la natura discriminatoria del licenziamento, l'inesistenza della condotta addebitata, ovvero la sua riconducibilità tra quelle punibili solo con una sanzione conservativa (sulla base delle disposizioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili).

Si tratta di un'evidente "stravolgimento" del sistema di allegazioni e prove nel processo, che non è limitato ad una modifica della sanzione irrogabile ma si collega ad una molteplicità di ipotesi diverse di condotte giuridicamente rilevanti cui si connettono tutele tra loro profondamente differenti. "Un sistema unico che non incide sul solo apparato sanzionatorio ma impone un approccio diverso alla qualificazione giuridica dei fatti incompatibile con una sua immediata applicazione ai processi in corso".