

## FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO APRILE 2013 – n.°4

Vallo della Lucania, Aprile 2013

**Alle colleghe ed ai colleghi,**

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di **Aprile 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 con la ripresa della trattativa, la polizza assicurativa proposta della nostra O.S. a tutela del rischio professionale da colpa grave e della tutela legale per tutte le professioni sanitarie.**

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.

Inoltre, i nostri iscritti potranno usufruire gratuitamente del **Servizio di Assistenza Fiscale (730, UNICO, IMU, ISEE).**

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 Maggio 2013**, ed invio un cordiale saluto.

**Il Coordinatore Regionale**

*Maria Teresa Esposito*

# Federazione Sindacati Indipendenti

**TESSERAMENTO 2013**



**DALLA PARTE DEI DIPENDENTI PUBBLICI**

**DEMOCRAZIA & PARTECIPAZIONE**

**VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONE**

**CONTRATTI, INCENTIVI & DIRITTI**

**AVVISO IMPORTANTE**  
**A TUTTI I LAVORATORI ASL- SALERNO**

**E' TEMPO DI 730!!!**

The image shows the top portion of the 'Modello 730/2013 redditi 2012' form. It includes the title 'MODELLO 730/2013 redditi 2012 dichiarazione semplificata dei contribuenti' and the logo of the Agenzia Entrate. The form is divided into sections for 'CONTRIBUENTE' and 'CONIUGE DICHIARANTE'. Fields include 'CODICE FISCALE DEL CONTRIBUENTE', 'COGNOME', 'DATA DI NASCITA' (with sub-fields for GIORNO, MESE, ANNO), 'COMUNE (o Stato estero) DI NASCITA', 'STATO CIVILE' (with options CELIBE/NUBILE, CONIUGATO/A, VEDOVO/A), and 'RESIDENZA ANAGRAFICA' (with sub-fields for TIPOLOGIA and INDIRIZZO). A vertical label 'GRATUITO' is on the left side.

**SI INFORMANO TUTTI GLI ASSOCIATI CHE IL**  
 **CAF USAE METTE A DISPOSIZIONE DI**  
**TUTTI I LAVORATORI L'ASSISTENZA FISCALE**  
**PER LA COMPILAZIONE DEI MODELLI:**

**730 – UNICO – ISEE – RED – IMU**

**Si ricorda che la documentazione deve essere consegnata rigorosamente in copia.**

**COME SEMPRE UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO**

**Per saperne di più rivolgeti alla nostra struttura provinciale e territoriale.**

**Il Coordinatore Regionale**  
*Maria Teresa Faisposito*

# LA SERENITÀ



DEGLI ISCRITTI CI STA A

CU  RE

## PER TUTTE LE PROFESSIONI SANITARIE LA NOSTRA POLIZZA

### **Tutela Rischio Professionale Colpa Grave**

- Responsabilità Civile per tutti gli Associati che svolgono l'attività regolamentata dalla legge 43 / 2006 **anche in libera professione e fuori servizio in regime di volontariato**
- Copertura valida per Dipendenti e Liberi Professionisti
- Estensione alla RCO e conduzione dello studio
- Massimale per singolo evento senza limite aggregato
- Retroattività di 5 anni e tutela per 5 anni successivi

### **Tutela Legale Professionale**

- Procedimenti penali per imputazioni dolose e colpose
- Illeciti Amministrativi
- Massimale per singolo evento senza limite aggregato

## PRIMA ED UNICA NEL SUO GENERE

L'obiettivo che ci siamo posti è offrire il massimo livello di tutela, con capitoli di polizza chiari e completi ad un premio estremamente competitivo

**DAL 20 FEBBRAIO 2013 ATTIVABILE IN TUTTE LE SEDI TERRITORIALI**  
CHIEDI AL DELEGATO DELLA TUA AZIENDA I PROSPETTI INFORMATIVI ED I MODULI PER L'ADESIONE

FSI (Federazione Sindacati Indipendenti) Sede Nazionale: Roma - viale S. Francesco di Sales n.73 Tel. 06-42009907 Fax. 06-42009971 <http://www.fsinazionale.it>

---

## **ALLARME FSI: Continua la riduzione dei posti di lavoro nel pubblico impiego.**

---

**La cura dimagrante iniziata dai vari governi contro il pubblico impiego è già costata la perdita di oltre 230 MILA posti di lavoro negli ospedali, nelle scuole e in generale su tutto il settore di servizi al cittadino.**

**Anche il salario registra una drastica riduzione in termine di potere di acquisto, le lavoratrici e i lavoratori dei settori pubblici nel triennio 2010/2012 hanno avuto una perdita pari al 7,2%, rispetto ai tassi d'inflazione con difficoltà economiche per una famiglia su quattro, a differenza del settore privato dove le retribuzioni sono cresciute del 2,1%.**

**Ecco la drammatica ed ultima fotografia scattata dall'Aran nel rapporto presentato ieri sulla Pubblica Amministrazione, che disegna una drastica riduzione dei dipendenti pubblici: guadagnano meno e ancor meno guadagneranno, fino ai prossimi rinnovi contrattuali.**

**Situazione venutasi a creare per vari interventi legislativi, dai vincoli imposti sul turn over e sulla riduzione degli organici, riproposti recentemente con la spending review, al congelamento delle risorse per pagare le voci di salario accessorio, passando dal blocco dei rinnovi contrattuali che dovrebbe essere rimosso alla fine del 2013 (condizionale d'obbligo).**

**La FSI ha chiesto di far ripartire SUBITO la Contrattazione Nazionale, e chiede di far ripartire SUBITO la contrattazione integrativa in ogni ente, per sostenere le buste paga dei lavoratori ingiustamente colpiti dal blocco dei contratti nazionali, utilizzando le risorse derivanti dalla contestuale riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, per bloccare la spirale perversa secondo cui calano i salari dei dipendenti pubblici e cresce la spesa pubblica per beni e servizi.**

**E' urgente, a questo punto, l'apertura di una NUOVA stagione con un dibattito politico in cui si ricominci a parlare seriamente di lavoro pubblico, di investimenti nel lavoro pubblico, ma soprattutto mantenere il servizio pubblico una prerogativa delle Pubbliche Amministrazioni.**

UFFICIO STAMPA FSI

# PA: chi è vicino alla pensione? Servono 20 anni di contributi

**Funzione pubblica: la PA esaminerà il raggiungimento dei 20 anni di contributi**



La **pubblica amministrazione** giungerà a spiare nel cassetto previdenziale dei propri dipendenti per verificare se collocarli o meno a riposo. Per coloro che si approssimano alla **soglia anagrafica di riposo (65 anni)**, infatti, la p.a. esaminerà se, sommati tutti gli anni di contributi in possesso del lavoratore, questi riesca a raggiungere i **20 anni necessari alla pensione di vecchiaia** e se, in tal caso, licenziarlo. A precisarlo interviene la [nota prot. 15888/2013 della Funzione pubblica](#). Dalla comunicazione sono **due le questioni che emergono primariamente**. La nota sembra, infatti, rispondere al quesito inerente la possibilità per una pubblica amministrazione di portare avanti il **rapporto lavorativo con un dipendente** per consentire a quest'ultimo di raggiungere il minimo contributivo per la pensione, ossia 20 anni. La questione, secondo la funzione pubblica, dev'essere valutata alla luce della situazione contributiva cumulativa del dipendente.

**Due le principali situazioni** che si arrivano a delineare: a) **il dipendente non raggiunge i 20 anni per la pensione di vecchiaia** considerando esclusivamente il rapporto di lavoro con la p.a. presso cui si trova a prestare servizio, riuscendo tuttavia a raggiungerli in virtù del possesso di altre, ulteriori, **anzianità contributive prevedenti** (lavoro svolto presso altre p.a., oppure come dipendente o autonomo nel settore privato); b) **il dipendente raggiunge complessivamente un'anzianità contributiva** che risulta **insufficiente per l'approdo al minimo ventennale** al fine di ottenere la pensione di vecchiaia. **I chiarimenti del merito, che la nota** della Funzione pubblica elargisce sono i seguenti: nel primo caso è compito della p.a. controllare se attraverso tutte le anzianità contributive il lavoratore riesca a raggiungere o meno il minimo dei 20 anni. Con questo fine, spiega la Funzione pubblica, la p.a. è tenuta a consultare anche gli **enti previdenziali**.

Se la somma di tutte le **anzianità contributive**, presso qualunque gestione (privati, pubblici, e così via), risulta **pari o superiore a 20 anni**, la p.a. deve **collocare a riposo il lavoratore al compimento dell'età limite ordinamentale di permanenza in servizio (65 anni)** nel caso egli maturi precedentemente al 31 dicembre 2011 un qualsiasi diritto alla pensione. Viceversa la **p.a. è tenuta a licenziarlo** al raggiungimento del nuovo requisito anagrafico previsto per la pensione di vecchiaia dalla [riforma Fornero](#). Al fine di verificare il raggiungimento dei 20 anni, aggiunge poi la nota, la p.a. deve considerare le possibilità di **ricongiunzione, totalizzazione e cumulo dei contributi** (legge n. 228/2012).

Nel secondo caso previsto dalla normativa, invece, se il **lavoratore è titolare di anzianità contributive inferiori al minimo** (presso tutte le gestioni), e pertanto insufficiente a conseguire la pensione di vecchiaia, la p.a. deve conseguentemente verificare se, tramite il prolungamento del rapporto lavorativo oltre il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia e sino al compimento dei 70 anni, il lavoratore pervenga al requisito di anzianità minima per il diritto al pensionamento. Se questo dovesse verificarsi, il dipendente va **mantenuto in servizio**, in caso contrario la pubblica amministrazione deve procedere a **collocarlo a riposo una volta che abbia conseguito l'età limite ordinamentale dei 65 anni** (con l'esclusione, ovviamente, dell'incremento della [speranza di vita](#)).

# LA VIGNETTA DEL MESE



# ASL SALERNO:

**Vi portiamo a conoscenza:**

## PER I LAVORATORI ASL- SALERNO

Delegazione trattante RSU dell'area di comparto

**FINALMENTE E' RIPRESA LA TRATTATIVA** -

Si comunica che a seguito della delegazione trattante del 28/03/2013, si è proseguito con una ulteriore riunione nel mese di aprile 2013 dove sono emerse le seguenti risoluzioni:

Dopo aver concordato di costituire un **tavolo tecnico** ristretto per definire i criteri per equiparare in tutta la Asl Salerno le indennità relative all'art. 44, si è continuati con le riunioni e si prevede la conclusione dei lavori per la fine del mese di aprile 2013.

Contemporaneamente si è stati impegnati per la risoluzione dello stato di agitazione dei colleghi del P.O. di Nocera che lamentavano un'errata applicazione della delibera 1188.

Inoltre ancora oggi è in corso lo stato di agitazione dei colleghi del P.O. di Sarno per numerosi e discutibili ordini di servizio impartiti.

E ancora, si è stati impegnati nel seguire la difficile decisione presa dalla Direzione generale della riconversione del P.O. di Agropoli.

### ATTO AZIENDALE

Il 15 aprile 2013 si è tenuta la prima riunione per essere informati sulle linee di indirizzo del redigendo Atto Aziendale; per essere aggiornati sulla bozza dello stesso atto si è stati riconvocati per il 24/04/2013.

### 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.



# **I CAF USAE è il Centro Assistenza Fiscale della F.S.I. che vi informa che è a disposizione di tutti i lavoratori iscritti per l'assistenza fiscale e la compilazione dei relativi modelli.**

**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:

The image shows the top portion of the 'Modello 730/2013 redditi 2012' form. It includes the title, the Agenzia Entrate logo, and the 'CONTRIBUENTE' section. The 'CONTRIBUENTE' section is divided into 'Dichiarante' and 'Coniuge dichiarante'. It contains fields for tax code, marital status, date of birth, and residence. A vertical label 'GRATUITO' is on the left side of the form.

CONTRIBUENTE		Dichiarante	Coniuge dichiarante
CODICE FISCALE DEL CONTRIBUENTE (obbligatorio)			Soggetto fiscalmente a carico di altri
COGNOME (per le donne indicare il cognome da nubile)			730 integrativo (vedere istruzioni)
DATI DEL CONTRIBUENTE	DATA DI NASCITA	COMUNE (o Stato estero) DI NASCITA	
	GIORNO MESE ANNO		
STATO CIVILE	(barrare la relativa casella) CELIBENUBILE 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**

A fronte della Legge Fornero, nei contratti a tempo determinato le sostituzioni per maternità rientrano nel computo dei 36 mesi?

### **Risposta**

La L. n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero) ha apportato alcune modifiche alla disciplina dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (art. 1, commi da 9 a 13, della L. n. 92/2012).

Quanto al termine di durata massima di 36 mesi dei rapporti a tempo determinato conclusi tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro, comprensivi di proroghe e rinnovi e indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, termine previsto dall'art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001, la Riforma Fornero ha previsto che, ai fini del computo del periodo massimo di 36 mesi, si tiene altresì conto degli eventuali periodi di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Dal momento che nulla è previsto, neanche a seguito della Riforma Fornero, con specifico riferimento ai contratti a termine stipulati per sostituzione di dipendenti assenti per maternità, pare doversi ritenere che, ai fini del computo del periodo di 36 mesi, si debba tener conto anche di tali contratti.

**(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**



## Sentenze lavoro

### Cassazione: legittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta il trasferimento a seguito della chiusura dell'unità produttiva



La Corte di Cassazione, con sentenza n. 8843 dell'11 aprile 2013, ha affermato la legittimità del licenziamento per **giustificato motivo oggettivo** intimato al lavoratore dalla società datrice di lavoro che, dopo la chiusura dell'unità produttiva presso la quale prestava servizio, si era rifiutato di proseguire il rapporto di lavoro in altra sede.

La particolarità della vicenda presa in esame dalla Suprema Corte è data dal fatto che al momento della intimazione del recesso il lavoratore era assente dall'Italia e **non aveva avuto notizia della decisione datoriale fino al suo rientro.**

Tuttavia - precisano i giudici di legittimità - "con una ricostruzione condivisibile la Corte territoriale preso atto dell'assenza del lavoratore e della data di effettiva conoscenza da parte dello stesso del provvedimento espulsivo (momento in cui l'atto recettizio ha potuto produrre i suoi effetti) ha tuttavia valorizzato la circostanza, rimasta incontestata, della mancata adesione del lavoratore alla proposta di prosecuzione del rapporto di lavoro in altra sede."

La Corte territoriale ha infatti accertato, con indagini di fatto rimasta per tale profilo incontestata, che al ricorrente non è stata negata la possibilità di aderire, seppur tardivamente rispetto ai tempi indicati nella lettera di recesso, alla proposta formulatagli impedendo così, con un comportamento positivo del datore di lavoro l'avverarsi della condizione apposta.

Semplicemente - si legge nella sentenza - "si è accettato che il lavoratore, neppure tardivamente, al suo rientro, ha ritenuto in qualunque modo di manifestare la sua intenzione di dar seguito alla proposta di prosecuzione del rapporto di lavoro in altra sede formulatagli dal datore di lavoro. In tal modo non essendosi realizzato l'evento previsto dalla condizione sospensiva apposta al recesso, il rapporto si è legittimamente risolto."

### Cassazione, non è mobbing il mero 'svuotamento delle mansioni' del dipendente



La Corte di Cassazione, con sentenza n. 7985 del 2 aprile 2013, ha affermato che il mobbing presuppone l'esistenza, e, quindi, l'allegazione di **una serie di atti vessatori teologicamente collegati** al fine dell'emarginazione del soggetto passivo. Sulla base di tale principio la Suprema Corte ha rigettato il ricorso proposto da un dipendente comunale avente ad oggetto la declaratoria dell'illegittimità della revoca dell'incarico di responsabile di sezione con conseguente sua reintegrazione nel posto precedentemente occupato e condanna di controparte al risarcimento dei danni. In particolare i giudici di legittimità, confermando la sentenza del giudice d'appello, hanno affermato che "non vi è contraddittorietà della

motivazione in quanto il ricorrente non tiene conto che secondo la Corte del merito il mobbing presuppone l'esistenza, e, quindi, l'allegazione di una serie di atti vessatori teologicamente collegati al fine dell'emarginazione del soggetto passivo. E proprio con riferimento a tale ricostruzione del mobbing ritiene che manca nel ricorso di primo grado qualsiasi allegazione di tal genere e che, pertanto, la relativa domanda - *rectius causa petendi* - è nuova.

In altri termini per la Corte del merito **non è sufficiente la prospettazione di un mero "svuotamento delle mansioni"**, occorrendo, ai fini della deduzione del mobbing, anche l'allegazione di una **preordinazione finalizzata all'emarginazione del dipendente.**" In merito poi alla richiesta del dipendente di riconoscere la violazione dell'art. 437, secondo comma cpc, la Corte di Cassazione precisa che "oltre alla considerazione che il *petitum* - rappresentato nella specie dalla richiesta di un ordine di cessazione della condotta mobizzante - è del tutto nuovo come sottolineato dalla Corte del merito, vi è il rilievo che trattandosi d'interpretazione della domanda che implica un accertamento di fatto, il ricorrente per correttamente investire questa Corte della questione di cui trattasi avrebbe dovuto denunciare l'erronea interpretazione della domanda e non la sola violazione dell'art. 437, secondo comma cpc."

.

**A  
D  
A  
S  
S  
  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A**

## **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)*

