

F.S.I. -

FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI
SINDACATO AUTONOMO SANITA'
SEGRETERIA REGIONALE VALLO DELLA LUCANIA

Tel:3334614880 – teresaesposito1949@libero.it – www.localizzati.it/adass.htm

**A
D
A
S
S

I
N
F
O
R
M
A**

FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO Dicembre 2014 – n.° 12

Vallo della Lucania, Dicembre 2014

Alle colleghe ed ai colleghi,

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di Dicembre 2014 "ADASSanita' INFORMA", periodico della nostra Organizzazione Sindacale (F.S.I./Adassanita') 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:

Il JOBS ACT è legge;

La modifica del regolamento elettorale delle RSU Pubblico impiego che si svolgeranno il 3,4 e 5 marzo 2015;

il regime sperimentale opzione donna sino al 31 dic.2015 per la pensione di anzianità(57 anni di età e 35 anni di contribuzione);

il punto della contrattazione decentrata con le OO.SS. dell'area di comparto di Dicembre 2014; il Bando di concorso di borse di studio INPS-Gestione dip.pubblici per la frequenza dei corsi universitari e post lauream con scadenza 30/12/2014; l'avviso per la concessione di permessi straordinari di studio(150 ORE) con scadenza 31/12/2014;

continua la campagna di adesione al FONDO PERSEO;

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 o 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 vi auguriamo **BUONE FESTE** ed un arrivederci a **gennaio 2015**, ed invio un cordiale saluto.

Il Coordinatore Regionale

Maria Teresa Esposito

Il Jobs Act diventa legge: il testo definitivo e i prossimi decreti

Dall'articolo 18 ai licenziamenti, passando per il diritto al reintegro, la maternità e i contratti precari: le novità del Jobs Act 2014 nel testo di legge



E venne il giorno del Jobs Act. Dopo i difficoltosi passaggi al Senato, prima, e alla Camera, poi, la riforma del lavoro è diventata legge nel secondo passaggio a palazzo Madama, ieri.

Quella in commissione è stata, dunque, una **fase di rito ma senza particolari modifiche apportate al testo**. E pensare che, nelle ore immediatamente successive all'ok ottenuto alla Camera, si erano materializzati altri 76 emendamenti. Due parevano le strade dinanzi al governo: porre di nuovo la fiducia, oppure rischiare un nuovo, problematico ritorno a Montecitorio, oltretutto con un ingombro non di poco conto: la legge di stabilità. Invece, proprio quando **sembrava che l'accordo trovato una decina di giorni fa tra governo e una parte dei dissidenti interni, alla fine, reggesse fino a portare il Jobs Act al traguardo, il ministro Poletti ha posto la questione di fiducia**.

Così, allora, si apre la nuova fase, quella più incisiva per le ricadute pratiche, sociali ed economiche, della nuova legge sull'occupazione. Trattandosi di un disegno di legge delega, infatti, il succo delle novità arriverà solo di qui in avanti, con i prossimi decreti legislativi.

I decreti delegati

Sono 5 gli ambiti in cui il governo si troverà a legiferare nei prossimi mesi. **Contratti e licenziamenti.** Il primo, e più atteso provvedimento collegato al Jobs Act sarà senza dubbio il collegato che introdurrà la disciplina del contratto a tutele crescenti, la base per tutte le innovazioni proposte nella legge delega. Così, aumenteranno le garanzie in progressione sull'anzianità aziendale e, insieme, aumenterà anche il probabile indennizzo in caso di licenziamento disciplinare. Si rafforza il demansionamento in azienda e viene definito un compenso orario minimo. All'interno del decreto sui nuovi contratti di assunzione, infatti, **saranno incluse anche le disposizioni sui licenziamenti**, quelle più contestate che vanno a cambiare l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Secondo quanto inserito nell'ultima versione del ddl, che ha visto il richiamo esplicito a questa disciplina rispetto alla versione originaria, il mantenimento dei licenziamenti discriminatori inalterato, con diritto al reintegro, che viene invece cancellato per i licenziamenti economici. Lo stesso avverrà per specifiche situazioni ascrivibili al licenziamento disciplinare, che saranno elencate proprio nel testo previsto per gennaio-febbraio. Attese anche le istruzioni operative per il **calcolo degli indennizzi** in caso di licenziamento, materia che sarà risolta solo nel decreto ad hoc. Si sta ragionando, a quanto emerso dagli uffici del ministero, a un abbassamento delle mensilità corrisposte in caso di allontanamento, che scenderebbero **da 36 a 24, considerando un mese e mezzo di stipendio ogni annualità** trascorsa in azienda. Il tetto di mensilità calcolate dovrebbe essere pari a sei, dunque fino a quattro anni di lavoro continuativo prima del licenziamento. Questo potrebbe essere un indicatore preciso: dopo il quarto anno, il contratto a tutele crescenti potrebbe avvicinarsi molto a quelli in vigore fino a oggi in quanto a tutele. **Ammortizzatori.** Capitolo spinoso del Jobs Act sono certamente gli ammortizzatori sociali, anche perché rappresentano l'unico ambito della riforma in cui lo Stato è chiamato a stanziare dei fondi aggiuntivi. Innanzitutto, la cassa integrazione non verrà riconosciuta nei casi di cessazione dell'attività aziendale. Dovrebbe poi verificarsi l'integrazione tra Aspi e mini Aspi – le indennità di disoccupazione – nella nuova Naspi, il sussidio universale che dovrebbe comprendere anche i precari. **Maternità.** Si tratta di una delle bandiere del governo nel sostegno al Jobs Act: l'introduzione del diritto alla maternità anche per le lavoratrici precarie. Oltre a questo ambito, poi, il governo intende recare nuove concessioni sulla

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it

possibilità di cedere giorni di ferie tra dipendenti, in caso di necessità per assistenza a un minore in particolari condizioni di salute. Infine, si promuoverà il telelavoro. **Politiche attive.** Tra le novità, l'istituzione dell'Agenzia nazionale dell'occupazione, la messa a punto di incentivi a imprenditorialità e occupazione, nonché il rafforzamento dei servizi per l'impiego.

Con 166 voti favorevoli, 112 contrari e 1 astenuto, il Senato ha approvato definitivamente il Jobs Act. La legge delega si avvia ora alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale per dare il via libera all'emanazione dei decreti delegati. Il Jobs act contiene deleghe alla riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro, per il riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Il Jobs Act è legge. Con l'approvazione definitiva da parte del Senato, la legge delega per la riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro, per il riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, si avvierà alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale per dare il via libera all'emanazione dei decreti delegati.

Il comma 15 del **Jobs Act**, aggiunto nel corso dell'esame alla Camera dei Deputati, prevede infatti che sia la legge delega sia i decreti legislativi adottati in attuazione entrino in vigore il giorno successivo a quello della loro pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. Il dibattito di questi mesi si è concentrato soprattutto sul nuovo istituto del contratto di lavoro a tempo indeterminato "a tutele crescenti" e sulla sorte dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, tematiche di indubbio rilievo per le quali però, è d'obbligo attendere il decreto di attuazione per capirne esattamente la portata e le conseguenze.

Jobs act agevolazioni per il contratto a tutele crescenti

Nell'attuazione della delega, infatti, il Governo dovrà tenere conto dei principi enunciati alla lettera c) del comma 7 della legge delega, ossia dovrà definire una disciplina, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, di tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, che inclusa i criteri introdotti dalla Camera:

- esclusione, per i licenziamenti determinati da motivi economici e ritenuti illegittimi, della possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro
- limitazione ai licenziamenti nulli e discriminatori, nonché a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato del diritto alla reintegrazione
- previsione, per i licenziamenti illegittimi diversi da quelli soggetti alla reintegrazione, di un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio
- definizione di termini certi per l'impugnazione del licenziamento.

Jobs Act, licenziamento e reintegra cosa cambia

Poco si è discusso, invece, di altre parti del provvedimento che appaiono, invece, meritevoli di attenzione. Nel delegare il Governo alla riforma degli ammortizzatori sociali e dei servizi per l'impiego oltre che delle politiche attive per il lavoro, la delega presenta i prodromi per una riforma che va ben oltre il mero riordino di queste tematiche.

Jobs Act come cambia IASpl

Traspare dal tenore della norma la volontà di passare da un intervento della Cassa integrazione volta a tutelare rapporti di lavoro che mai torneranno "normali" ad una tutela economica in caso di disoccupazione che veda il coinvolgimento attivo del lavoratore e la possibilità di ricollocamento del lavoratore stesso. Da qui un diverso ruolo dei servizi per l'impiego, con una reale e programmata sinergia fra pubblico e privato. La delega è intesa ad introdurre, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e strettamente collegate alla realtà contributiva dei lavoratori, favorendone il coinvolgimento attivo nelle attività di ricollocazione.

I principi ed i criteri direttivi per l'esercizio della delega sono stabiliti dal comma 2, ci limitiamo qui a ricordare che la Camera ha puntualizzato l'esclusione del riconoscimento di trattamenti di cassa integrazione salariale per i casi di cessazione "definitiva" dell'attività aziendale o di un ramo di essa.

- **Jobs act no alla CIGS per cessazione definitiva dell'attività aziendale**

Inoltre, nel confermare l'estensione dell'ASpl (anzi, della nuova ASpl) ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa -con l'esclusione, in ogni caso, degli amministratori e dei sindaci di società- la Camera ha introdotto l'aspettativa di abrogazione di questa tipologia contrattuale, specificando che tale estensione è operata fino al "superamento" del medesimo istituto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Peraltro questo principio, di "superamento" di tale istituto è stato ribadito dalla Camera anche nella delega al Governo per l'introduzione di un compenso orario minimo di cui al comma 7, lettera g) Anche con questa delega, il testo introdotto dalla Camera specifica che il riferimento ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa è operante fino al "superamento" dei medesimi.

Jobs Act verso il superamento delle collaborazioni coordinate e continuative

Un cenno merita anche la parte della legge in commento dedicata alla tutela della famiglia ed alla conciliazione dei tempi di lavoro con quelli riservati, appunto, alla famiglia e, soprattutto ai componenti della stessa che più hanno bisogno di assistenza, Da qui una rivalutazione del telelavoro e della possibilità per aziende e fondi bilaterali di integrare l'offerta di servizi alla persona e l'introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza. Particolarmente significativa è altresì l'estensione del principio dell'automaticità delle prestazioni di maternità alle collaboratrici coordinate e continuative, che fa sì che il diritto all'indennità non venga meno in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente.

Saranno, ora, i decreti delegati a dover rendere attuative le numerose previsioni della legge delega ed è, questo, il banco di prova della reale volontà di cambiare, attualizzandole, alcune norme oramai datate.

Regime sperimentale donna: sperimentazione fino al 31 dicembre 2015

Pensioni

Eventuali domande di pensione di anzianità in regime sperimentale presentate dalle lavoratrici che perfezionano i prescritti requisiti anagrafici e contributivi entro il 31 dicembre 2015, ancorché la decorrenza della pensione si collochi oltre la medesima data, non devono essere respinte ma tenute in apposita evidenza. Lo comunica l'INPS con messaggio n. 9304 del 2 dicembre 2014.

Le donne lavoratrici che siano in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi, possono optare in via sperimentale, **fino al 31 dicembre 2015**, per la liquidazione del trattamento pensionistico di anzianità secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, il c. d. **regime sperimentale donna**.

Con messaggio n. 9304 del 2 dicembre 2014, l'INPS, tenuto conto che si attendono ancora maggiori chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali comunica che **la pensione di anzianità**, in presenza dei requisiti anagrafici e contributivi e delle altre condizioni previste dalla legge, ovvero cessazione dell'attività di lavoro subordinato e apertura della cd. finestra, **decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della relativa domanda**.

Le lavoratrici che perfezionano i requisiti utili a comportare l'apertura della finestra della pensione di anzianità in regime sperimentale entro il 31 dicembre 2015, possono presentare domanda di pensione di anzianità, indipendentemente dalla cessazione del rapporto di lavoro subordinato alla data di perfezionamento dei requisiti anagrafici e contributivi, nei termini previsti dalle disposizioni vigenti nelle diverse Gestioni previdenziali, fermo restando la cessazione del rapporto di lavoro subordinato al momento della decorrenza del relativo trattamento pensionistico.

A cura della Redazione

COME SEMPRE UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Per saperne di più rivolgetevi alla nostra struttura provinciale e territoriale.

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA
Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it

F.S.I.

Federazione Sindacati Indipendenti

ROMA (00155) viale E. Franceschini, 73
Tel 06.42013957 Fax 06.42003671

www.fsinazionale.it

info@fsinazionale.it

Oggetto: ipotesi CCNQ modifica regolamento RSU 2015

Come abbiamo anticipato nella comunicazione del 12 novembre scorso in Aran si è lavorato per la modifica del Regolamento RSU che si terranno il prossimo 3, 4 e 5 marzo 2015. E, tale lavoro ha portato, nella giornata di ieri, 28 novembre 2014, alla sottoscrizione di una ipotesi di CCNQ di modifica del regolamento.

La competizione di circa tre milioni di lavoratori delle pubbliche amministrazioni centrali e locali che porta alla dichiarazione di rappresentatività, quindi, cambia parzialmente le regole e ciò in particolare per quanto riguarda elettorato attivo e passivo .

I Segretari Nazionali di Federazione stanno già organizzando, per le prossime settimane, una serie di riunioni di livello regionale a cui, nella vostra qualità di dirigenti sindacali, siete sin d'ora invitati a partecipare. Il calendario di tutte le riunioni vi sarà reso noto con circolare del prossimo lunedì 1 dicembre.

In tale sede sarete fatti partecipi altresì delle diverse iniziative legislative Nazionali e Regionali della Federazione che possono essere la base delle rispettive strategie elettorali.

Colgo altresì l'occasione per segnalare che sul sito nazionale www.fsinazionale.it è stato inserito il comunicato relativo alla presa di posizione circa gli scioperi di altre oo.ss.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale
F.to Adamo Bonazzi

LE NOVITÀ DEL REGOLAMENTO ELETTORALE RSU

In base alle nuove regole **hanno diritto a votare (elettorato attivo) tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in forza nell'amministrazione alla data delle votazioni**, ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando e fuori ruolo. Ma la vera novità è che **sono anche eleggibili (elettorato passivo) e quindi candidabili**, oltre ai lavoratori che siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data di inizio delle procedure elettorali (annuncio), sia a tempo pieno che parziale, **anche i dipendenti a tempo determinato il cui contratto a termine, abbia una durata complessiva di almeno 12 mesi dalla data di costituzione della nuova RSU** (Nei comparti Scuola ed AFAM sono, altresì, eleggibili i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato cui sia stato conferito un incarico annuale fino al termine dell'anno scolastico/accademico o fino al termine delle attività didattiche) .

Vengono poi normati gli **effetti sulle RSU dell'eventuale riordino delle amministrazioni e degli uffici**. In caso di riordino delle pubbliche amministrazioni che comporti l'accorpamento di più amministrazioni o uffici, in via transitoria e fino a scadenza del proprio mandato la RSU, anche in deroga alle precedenti norme sarà formata da tutti i componenti trasferiti nella nuova amministrazione o ufficio, i quali continueranno a svolgere nella nuova amministrazione le funzioni di componente RSU.

F.S.I.

Federazione Sindacati Indipendenti

ROMA (00155) viale E. Franceschini, 73
Tel 06.42013957 Fax 06.42003671

www.fsinazionale.it

info@fsinazionale.it

Mentre in caso di scorporo di amministrazioni o uffici, i componenti della RSU restano in carica nei vecchi uffici, questo a condizione che gli stessi abbiano ancora i requisiti per essere sede di RSU. Per ogni nuova amministrazione o ufficio, individuato come sede RSU a seguito del riordino può esistere un'unica RSU. In caso di dimissioni o decadenza di uno dei componenti della RSU risultante dai processi di riordino non si dà luogo alla sostituzione tranne nel caso in cui il numero dei rappresentanti RSU sia inferiore al 50% dei componenti previsti per la nuova amministrazione. In questo caso la RSU decade e le organizzazioni sindacali rappresentative provvedono ad indire nuove elezioni entro 5 giorni dal riordino. Conseguentemente al fatto di aver normati gli effetti sulle RSU dell'eventuale riordino delle amministrazioni si è altresì proceduto alle modifiche necessarie di adeguamento delle regole riguardanti la **"durata e sostituzione nell'incarico"**: non varia di molto la previsione della carica per cui i componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità e nei casi di dimissioni o decadenza i componenti saranno sostituiti dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista del dimissionario/decaduto.

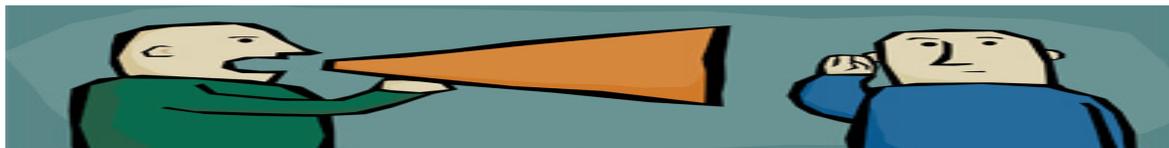
Cambia invece la previsione di decadenza dell'intera RSU che decade qualora il numero dei componenti scenda al di sotto del 50% del numero previsto all'art. 4, Parte Prima, ACQ del 7 agosto 1998, con il conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Regolamento. Si precisa che le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla RSU. E che quest'ultima ne deve dare comunicazione al servizio di gestione del personale e, mediante affissione all'albo, ai lavoratori. La stessa comunicazione deve contenere anche il nominativo del subentrante o la dichiarazione di decadenza dell'intera RSU, nei casi previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. Viene altresì inserita una sorta di vigilanza dell'amministrazione sul rispetto del regolamento ma senza poteri di intervento diversi dalla segnalazione. Infatti, qualora la RSU non abbia adempiuto agli obblighi entro quarantacinque giorni, la decadenza automatica del singolo componente o dell'intera RSU può essere rilevata anche dall'amministrazione, la quale, nel primo caso, informa i componenti della RSU rimasti in carica invitandoli a provvedere alla sostituzione, mentre nel secondo caso segnala alle organizzazioni sindacali aventi titolo ad indire nuove elezioni. Resta, invariato il resto e quindi, come di consueto, le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative indicate nel vigente CCNQ di distribuzione delle prerogative sindacali, le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni sottoscrittrici del protocollo e le altre organizzazioni sindacali che comunque abbiano già aderito all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU in occasione di precedenti elezioni, ai fini della presentazione delle liste elettorali non devono produrre alcuna adesione all'Accordo quadro medesimo. Mentre le organizzazioni sindacali che non versano nelle su esposte condizioni, entro il termine ultimo fissato al 6 febbraio 2015, dovranno produrre formale adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU e per la definizione del relativo regolamento elettorale e dichiarare di applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni ed integrazioni. Tale adesione potrà essere prodotta anche presso l'ARAN che rilascerà apposito attestato dell'avvenuto deposito, dandone notizia sul sito istituzionale dell'Agenzia.

Sede Nazionale Viale Mazzini, 140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it

ASL SALERNO:

Vi portiamo a conoscenza:



AVVISO IMPORTANTE -

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Oggetto: Bando di concorso per il conferimento di n.°4200 borse di studio, in favore dei figli e orfani di iscritti e pensionati INPS-Gestione Dipendenti Pubblici, per la frequenza di corsi universitari e corsi di Specializzazione post lauream.

Si comunica che è stato pubblicato il bando di concorso da parte dell'INPS - Gestione dipendenti pubblici per il conferimento di **borse di studio** in favore dei figli e degli orfani di iscritti e pensionati Gestione dipendenti pubblici per la frequenza di corsi universitari e corsi di specializzazione post lauream, ed in particolare:

Sono messe a concorso:

per l'Anno Accademico 2012/2013:

- **N.° 4000 borse Universitarie da € 2000,00** per la frequenza di corsi universitari di laurea triennale o magistrale o a ciclo unico o per il diploma di conservatorio in Italia, o per la frequenza dei corrispondenti corsi di studio all'estero, legalmente riconosciuti;
- **N.° 200 borse per corsi di specializzazione post lauream da € 1000,00** per la frequenza di corsi di specializzazione universitari post lauream;

La domanda dovrà essere trasmessa esclusivamente **per via telematica**, pena il rigetto della stessa, attraverso la sezione del **sito www.inps.it > servizi Online > ex Inpdap** e accedendo all'interno della propria area riservata alla procedura Borse di studio/Iniziativa Accademiche-domanda che sarà attiva **fino alle ore 12 del giorno 30 dicembre 2014.** Questa Organizzazione Sindacale attraverso le proprie strutture territoriali ed aziendali è a completa disposizione per eventuali informazioni e chiarimenti in ordine alla compilazione delle relative domande.

Distinti saluti.

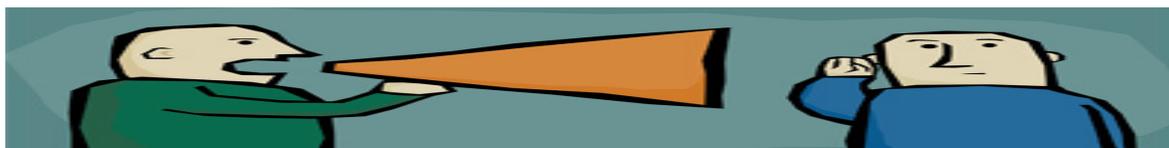
COME SEMPRE UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

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

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito

ASL SALERNO:

Vi portiamo a conoscenza:



AVVISO IMPORTANTE -

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Avviso per la concessione di permessi straordinari retribuiti (150 ore) per motivi di studio

AVENTE SCADENZA 31 DICEMBRE 2014.

Avviso per la concessione di permessi straordinari retribuiti (150 ore) per motivi studio ex art. 22 del CCNL del 20.09.2001 integrativo del CCNL del personale del comparto sanità stipulato il 07.04.1999 i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'area del Comparto, interessati ad usufruire, **nell'anno solare 2015**, di permessi retribuiti per studio ex art. 22 del CCNL del 20.09.2001 integrativo del CCNL del personale del comparto sanità stipulato il 07.04.1999, possono presentare **entro e non oltre il 31 dicembre 2014**, domanda in carta libera, utilizzando l'apposita modulistica, indirizzata a: Azienda Sanitaria Locale di Salerno - Area Gestione del personale.

COME SEMPRE UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito



I VANTAGGI DI PERSEO

Cos'è Perseo

Il fondo pensione Perseo è un fondo pensione complementare che nasce con l'obiettivo di permettere ai lavoratori di costruire, giorno per giorno, una pensione che integri quella obbligatoria per affrontare con più serenità il periodo post-lavorativo.

A tale scopo Perseo raccoglie i contributi, gestisce le risorse ed eroga le prestazioni. La natura associativa e senza scopo di lucro del Fondo garantisce ai suoi aderenti che tutte le attività siano eseguite nel loro esclusivo interesse per tutelare il loro futuro.

Chi può aderire

Possono divenire soci del fondo i **lavoratori pubblici**:

dipendenti delle **Regioni**,
delle **Autonomie Locali** e del **Servizio Sanitario Nazionale**

appartenenti alle **aree dirigenziali sanitarie III** (amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale) e **IV** (medica e veterinaria)

dipendenti delle **Camere di Commercio**

Per i lavoratori del settore privato si provvederà alla sottoscrizione di specifici accordi

Cosa offre

Per la tua pensione

Il Tfr, la contribuzione tua e del tuo datore di lavoro e i rendimenti maturati come risultati dell'investimento costituiscono la tua pensione complementare. Quando andrai in pensione potrai richiedere le somme sotto forma di rendita, che ti sarà d'aiuto come integrazione alla pensione pubblica, o in capitale.

Per i tuoi bisogni prima della pensione

Se hai necessità, prima del pensionamento, delle somme versate a titolo di contribuzione, puoi richiedere una anticipazione per spese legate alla casa, alla salute e alla formazione.

Se interrompi il tuo rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione puoi decidere di lasciare Fondo Perseo. I contributi versati fino a quel momento da te, dal tuo datore di lavoro, il Tfr e i rendimenti maturati ti saranno integralmente restituiti.

Quanto costa

16,00 €
annuali prelevate
in rate mensili dalle quote
di contribuzione

Quota
associativa

Adesione { 2,75 €
a carico dell'aderente
2,75 €
a carico del datore di lavoro

Quali vantaggi

Costi ridotti e trasparenti

Perseo è un'associazione senza scopo di lucro, quindi i costi sono molto contenuti perché pari alle spese effettivamente sostenute dal Fondo.

Contributo dell'amministrazione

Versando, oltre al Tfr, un contributo pari all'1% dello stipendio mensile, hai diritto al versamento da parte del tuo datore di lavoro di un ulteriore 1%. I lavoratori pubblici assunti prima del 01/01/2001 hanno diritto a un'ulteriore quota di accantonamento pari all'1,5% della base contributiva utile ai fini TFS.

Vantaggi fiscali

Il legislatore ha previsto una disciplina fiscale molto favorevole per consentire agli aderenti ai fondi pensione di ottenere una pensione complementare più elevata.

I contributi del lavoratore versati al Fondo sono deducibili dal reddito imponibile IRPEF

I rendimenti, a differenza degli strumenti finanziari, sono tassati con aliquota dell'11% invece che del 20%

Le prestazioni prima e al pensionamento, godono di trattamenti agevolati

LA VIGNETTA DEL MESE





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:

Un dipendente comunica preventivamente i permessi previsti dall'articolo 42 commi 5 e 5-bis del decreto legislativo 151/2001 e dall'articolo 33 della legge 104/1992 di cui usufruirà nell'arco di tutto il mese secondo il seguente schema:

LUN-GIO congedo straordinario retribuito

VEN permessi 104 oppure ferie

Come devono essere considerate le giornate di sabato e domenica? Rientrano nei giorni di congedo visto che la dipendente non riprende effettivamente il servizio? Grazie

Risposta:

In caso di frazionamento in settimane o in giorni del congedo previsto dall'art.42, comma 5 del d.lgs.151/2001, si computano nel periodo anche i giorni non lavorativi e festivi, sempre che non vi sia effettiva ripresa del lavoro. Questa indicazione è stata esplicitata dall'INPS già nella circolare n. 64/2001 (pagina 4) e dall'INPDAP nella circolare n. 31/2004 (pagina 2).

Nel caso da voi indicato (lunedì – giovedì: congedo straordinario; venerdì: permesso ex L.104/1992; sabato e domenica: non lavorativi; lunedì – giovedì: congedo straordinario), **il sabato e la domenica devono essere computati nel congedo straordinario perché non c'è nessuna ripresa dell'attività lavorativa e dette giornate sono immediatamente precedenti il congedo richiesto**; riteniamo in sostanza, che la soluzione debba essere analoga a quella di recente suggerita dall'INPS nel messaggio 19772/2011 ;

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))



SENTENZE LAVORO



In questa sezione troviamo prevalentemente le sentenze che riguardano il processo del lavoro. Ogni sentenza è accompagnata da una nota di commento che evidenzia i principali aspetti tecnico-giuridici delle singole fattispecie; per ogni provvedimento vengono richiamati alcuni precedenti giurisprudenziali di merito e legittimità, nonché gli eventuali progetti o disegni di legge sulla materia.

Cassazione: l'errore medico non basta per una condanna penale. Deve essere certo il nesso di causalità



Il semplice fatto che **un medico abbia commesso un errore** (nella specie un'errata diagnosi) non può bastare per affermare la sua penaleresponsabilità per la morte del paziente. E quanto chiarisce la Corte di Cassazione con la sentenza n. 49654/2014 occupandosi del caso di un medico di turno (presso un presidio di pronto soccorso) che **non aveva riconosciuto i sintomi di un infarto intestinale** in un paziente che **nelle ore successive era deceduto**.

Pur potendosi in astratto ipotizzare un reato colposo omissivo improprio, **il giudizio di responsabilità non può prescindere dall'accertamento del nesso causale** e il medico non può essere ritenuto colpevole, se la causa scatenante l'evento morte **non sia dipesa direttamente, e senza alcun dubbio in merito**, dal suo operato negligente.

Il medico può dunque esimersi da ogni responsabilità se risulta altamente probabile che la morte del paziente **si sarebbe verificata comunque anche nel caso di corretta diagnosi preventiva**.

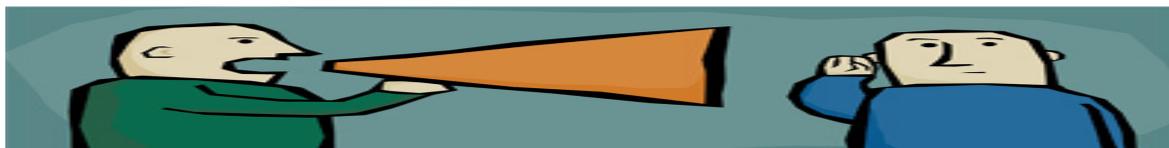
Vi sono, infatti, casi in cui l'evento morte non può essere scongiurato da qualsivoglia intervento medico.

E per questo la condanna penale vi può essere solo nella ipotesi in cui **tra la condotta negligente o imprudente del medico e la morte del paziente vi sia un rapporto causa - effetto** per il quale non si possa escludere con elevata probabilità che l'evento dannoso non si sarebbe prodotto.

Come si legge nel testo della sentenza *"nonostante la morte del paziente non si può condannare penalmente il medico negligente se anche la giusta diagnosi difficilmente avrebbe salvato il paziente (nel caso di specie si trattava di infarto intestinale, che **ha una percentuale di mortalità pari all'83-100% dei casi**). L'assoluzione è d'obbligo **tutte le volte in cui resta un ragionevole dubbio sul nesso causale fra la condotta l'evento**"*

ASL SALERNO:

Vi portiamo a conoscenza:



AVVISO IMPORTANTE -

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

RENDICONTO ATTIVITA' RSU DICEMBRE 2014

Siamo agli sgoccioli per la trattativa ma ancora non si vede una meta certa. Dall'ultima riunione con il D.G. è emerso quello che temevamo, cioè che i fondi ricalcolati per gli anni 2011-2012 e 2013 sono solo virtuali e quindi l'asl Salerno non li ha materialmente disponibili. Per quanto riguarda il 2014, la proposta è quella di assegnare una fascia economica (la direzione vuole assegnarla solo giuridica), a tutto il personale stabilendo determinati requisiti non avendo la disponibilità economica per tutti e riducendo la quota del fondo che il Manager ha riservato per elargire i coordinamenti e le posizioni organizzative che saranno assegnate nel 2015. Attendiamo fiduciosi una decisione che possa almeno in questo darci conforto.

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito



AUGURI DI BUON NATALE E FELICE ANNO NUOVO

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 tel. 3334614880

Moscatiello Loredana (P.O.Vallo)
Castaldo Carmen (P.O. Sapri)
Maiese Lucia (D.S. Capaccio)
Minghetti Massimo (D.S. Agropoli)
Adinolfi Antonio (D.S. Cava de' Tirreni)
Greco Francesco (D.S. 66 Salerno)
Ronca Roberto (D.S. 70 Vallo)

Brunetti Mimmo (D.S. Agropoli)
Grasso Concetta (D.S.M. Vallo)
Buonadonna Andrea (P.O. Roccadaspide)
Romanelli Raffaele (P.O. Vallo)
Erbetti Antonio (P.O. Scafati)