

F.S.I. -

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

Tel:3334614880 – [teresaesposito1949@libero.it](mailto:teresaesposito1949@libero.it) – [www.localizzati.it/adass.htm](http://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**

**Luglio 2014 – n.° 7**

**Vallo della Lucania, Luglio 2014**

**Alle colleghe ed ai colleghi,**

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di Luglio 2014 "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:

Applicazione dell'art. 44 nelle buste paga di luglio 2014 per il P.O. DI Vallo della Lucania;  
dal Consiglio dei Ministri "Ddl delega per la riorganizzazione della pubblica amministrazione" per assicurare entro 3 anni la totale accessibilità online dei servizi a cittadini e Imprese ed il Patto per la salute 2014-2015;  
dall'INPS nuove istruzioni sul riscatto degli studi universitari,  
il rendiconto del Seminario Nazionale per dirigenti sindacali della nostra O.S. su "La riforma della Pubblica Amministrazione" con l'intervento del Dott. Maurizio Danza, tenutosi a Lecce l'11 e 12 luglio 2014 c/o Hotel Zenit a cui ha partecipato una folta rappresentanza della Segreteria di Vallo della Lucania;  
continua la campagna di adesione al FONDO PERSEO per il 2014;  
la polizza assicurativa proposta della nostra O.S. a tutela del rischio professionale da colpa grave e della tutela legale per tutte le professioni del SSN che diventerà obbligatoria per legge dal 13/08/2014.

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 agosto 2014, ed invio un cordiale saluto.

**Il Coordinatore Regionale**  
*Maria Teresa Esposito*

## **LE NOVITA' IN MATERIA DI PUBBLICO IMPIEGO DOPO LA RIFORMA DEL DECRETO LEGGE N.90 DEL 24 GIUGNO 2014 .**

**Avv. Maurizio Danza Cultore Istituzioni Diritto pubblico-Università degli Studi di Roma Tre  
Intervento al Seminario di Formazione per la Riforma della PA -FSI-Coordinamento ADASSanità  
- Lecce 11-12 Luglio 2014.**



### **FINALITÀ DEGLI INTERVENTI DI RIFORMA**

Le disposizioni contenute nel decreto legge n.90 del 24 giugno 2014 mirano nelle intenzioni del Governo, a rendere più efficiente e trasparente nei rapporti con i cittadini e le imprese, la struttura della pubblica amministrazione, al contempo operando interventi volti ad incrementare, anche attraverso misure di semplificazione il reclutamento del pubblico impiego.

### **LE DISPOSIZIONI PER IL RICAMBIO GENERAZIONALE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI : L'ART. 1**

La disposizione, prevedente l'abolizione del trattenimento in servizio per chi ha raggiunto l'età pensionabile a partire dal 1 novembre 2014, è finalizzata a favorire il ricambio generazionale in un momento di crisi del sistema economico nel suo complesso e di blocco delle assunzioni. Essa al co.1, introduce per tutte le categorie del pubblico impiego, il principio generale del collocamento a riposo al raggiungimento dei limiti di età, abrogando le norme che consentono il trattenimento in servizio per un biennio e per i magistrati fino al compimento del settantacinquesimo anno di età. Tuttavia, l'abolizione del trattenimento in servizio non sembra avere grande incidenza in termini quantitativi ed anche sotto il profilo qualitativo, non appare favorire le auspiccate politiche di ricambio generazionale del Governo. I commi 2 e 3 prevedono un circoscritto periodo transitorio, per i trattenimenti in servizio in essere che sono fatti salvi, fino al 31 ottobre 2014 o alla scadenza naturale per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e fino al 31 dicembre 2015 per i magistrati e per gli avvocati dello Stato ( cfr. co.3). Il co. 5 interviene in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni, prevedendo che la disposizione secondo cui" nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le

pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto lavoro con un

preavviso di sei mesi" (cfr. d. l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n.133 ), si applica anche al personale delle autorità indipendenti e ai dirigenti medici responsabili di struttura complessa.

### **STRUMENTI PER LA CRESCITA DELLA OCCUPAZIONE: SEMPLIFICAZIONE E FLESSIBILITÀ DEL TURN OVER NELL'ART.3 DEL D.L. N.90/2014**

L'art. 3 detta una disciplina di semplificazione e di coordinamento delle assunzioni a tempo indeterminato per alcune amministrazioni pubbliche. In termini generali gli obiettivi sono:

ricondurre in un unico articolo, per ragioni di semplificazione normativa, il regime del turn over degli anni dal 2014 al 2018 delle amministrazioni pubbliche, con esclusione dei comparti università, sicurezza, sanità e scuola, che rimangono disciplinati dalle disposizioni di legge vigenti; eliminare, a decorrere dal 2014, per le amministrazioni centrali ( co. 1), il vincolo relativo alla percentuale delle unità cessate nell'anno precedente, mantenendo solo quello legato alla percentuale di risparmi da cessazione. A ben vedere dunque, la disposizione traccia un regime differenziato in tema di turn over per amministrazioni centrali, agenzie ed autonomie locali, scuola e ricerca. Così le amministrazioni dello stato, le agenzie, gli enti pubblici non economici secondo la norma possano procedere "per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente".

Tale limite è elevato al 40% per il 2015, al 60% nel 2016, all'80 % nel 2017 ed al 100% nel 2018.

Rispetto alla disciplina precedente, si fa rilevare come il dato percentuale non è più riferito al numero dei posti ma al valore complessivo della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

Regime speciale inoltre, per " Corpi di polizia, Corpo dei vigili del fuoco e comparto della scuola ove si applica la normativa di settore." Quanto poi agli enti di ricerca, la cui spesa del personale non supera l'80% delle entrate correnti, il limite percentuale indicato in precedenza risulta pari al 50% per gli anni 2014 e 2015, del 60% nel 2016, del 80% nel 2017 e del 100% nel 2018. Il decreto legge prevede, altresì, che, a decorrere dal 2014 le pubbliche amministrazioni sopra indicate possano cumulare le possibilità di assunzione a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a tre anni, sempre nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. Il decreto legge chiarisce poi, che tali strumenti di flessibilità assunzionali debbano ottemperare alle disposizioni già vigenti in tema di reclutamento disponendo infatti nel co.3 che "Le assunzioni di cui ai commi 1 e 2 sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, previa richiesta delle amministrazioni interessate, predisposta sulla base della programmazione del fabbisogno, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle

conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile". La norma prevede altresì nel co.4 un monitoraggio annuale sull'andamento delle assunzioni e dei livelli occupazionali, disponendo infatti che" La Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della funzione pubblica e il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della ragioneria generale dello Stato operano annualmente un monitoraggio sull'andamento delle assunzioni e dei livelli occupazionali che si determinano per effetto delle disposizioni dei commi 1 e 2. La stessa norma prevede poi, degli strumenti di intervento in caso di violazione dei limiti imposti disponendo che" Nel caso in cui dal monitoraggio si rilevino incrementi di spesa che possono compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, con

decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono adottate misure correttive volte a neutralizzare l'incidenza del maturato economico del personale cessato nel calcolo delle economie da destinare alle assunzioni previste dal regime vigente". Quanto agli Enti locali e Regioni soggetti al patto di stabilità interno, il quadro legislativo in materia di disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato appare integralmente rivisto . Infatti per gli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al

patto di stabilità interno potranno procedere "ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente ". Tale limite è fissato all'80% per cento negli anni 2016 e 2017 e al 100% a decorrere dall'anno 2018. Rimane inalterata la disciplina del turn over per gli enti non soggetti al patto di stabilità (comuni fino a 1.000 abitanti) ed il blocco completo del turn over per le province. Viene, inoltre, confermato per regioni e comuni soggetti al patto di stabilità l'obbligo di riduzione della spesa del personale secondo la disciplina di cui ai commi 557, 557-bis e 557-ter della legge 296/2006. Analogamente alle amministrazioni centrali e per gli enti di ricerca, anche per regioni ed enti locali, a decorrere dal 2014, è consentito, nel rispetto della programmazione del fabbisogno personale e di quella finanziaria e contabile," il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni". Viene poi espressamente chiarito che, i limiti in materia di assunzioni, non si applicano alle assunzioni relative alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

#### **GLI INTERVENTI VOLTI A FAVORIRE I PROCESSI DI MOBILITÀ VOLONTARIA TRA AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE E PER DISCIPLINARE LA MOBILITÀ : L'ART.4 .**

Di particolare importanza poi, l'art.4 ,che secondo gli obiettivi del Governo dovrebbe favorire i processi di mobilità volontaria tra amministrazioni pubbliche e disciplinare la mobilità d'ufficio. Il comma 1 novella l'articolo 30 del d.lgs n. 165 del 2001, con la sostituzione dei commi 1 e 2. In particolare il co. 1 dell'articolo 30, come riscritto, prevede che il passaggio diretto di personale ( non più la cessione del contratto come nel testo precedente la modifica) tra amministrazioni pubbliche, mediante mobilità volontaria, si applica soltanto ai dipendenti con rapporto di lavoro contrattualizzato, tenendo conto della corrispondenza delle qualifiche tra comparti diversi. L'iter di mobilità secondo la norma si espleta, tramite bandi da pubblicare sul sito istituzionale per un periodo pari ad almeno trenta giorni,che devono contenere i criteri di scelta dei candidati nonché i requisiti che gli stessi devono possedere. Resta fermo che il trasferimento è disposto previo consenso dell'amministrazione di appartenenza. In via sperimentale però ed in attesa dell'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, la disposizione ha previsto che i trasferimenti tra le sedi centrali di differenti Ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali sono disposti dall'amministrazione di appartenenza, indipendentemente dall'assenso di quest'ultima, entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore a quella di appartenenza. Sostanzialmente con tale modifica normativa,il Governo intende sbloccare la mobilità volontaria dei dipendenti eliminando l'assenso dell'amministrazione di provenienza e si prevede quella d'ufficio - entro il limite dei 50 km - per bilanciare le carenze di organico tra le varie amministrazioni. Viene previsto poi, un portale ad hoc per l'incontro tra domanda ed offerta gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il comma 2 dell'articolo 30,invece appare di particolare interesse atteso che, ed in ciò introducendo una norma speciale nel pubblico impiego, prevede che nell'ambito dei rapporti di lavoro in regime di diritto privato, le sedi delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, dello stesso d. lgs. n. 165 del 2001 collocate nel territorio dello stesso comune costituiscono una medesima unità produttiva ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile. Quanto ancora alla peculiare nozione di "medesima unità produttiva", la norma precisa inoltre, che costituiscono una medesima unità produttiva, con piena esigibilità della prestazione lavorativa da parte del datore pubblico, le sedi collocate a una distanza non superiore a 50 chilometri dalla sede in cui il dipendente è adibito. I dipendenti possono prestare attività lavorativa nella stessa amministrazione o in un'altra, previo accordo tra le amministrazioni interessate, nell'ambito dell'unità produttiva di cui al comma in oggetto. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa, ove necessario, in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, possono essere disposte misure volte ad agevolare i processi di mobilità volontaria e quelli di cui al comma in esame, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. In base al comma 2.1 dell'articolo 30, nel caso in cui sia

necessario un trasferimento di risorse, si applica la procedura di cui al comma 2.3. Secondo il comma 2.2 sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2. Il comma 2.3, al fine di favorire i processi di cui ai commi 1 e 2, istituisce, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un "particolare fondo" destinato al miglioramento dell'allocazione del personale presso le pubbliche amministrazioni, con una dotazione di 15 milioni di euro per l'anno 2014 e di 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, da attribuire alle amministrazioni destinatarie delle predette procedure. Al fondo confluiscono, altresì, le risorse corrispondenti al 50 per cento del trattamento economico spettante al personale trasferito mediante versamento all'entrata dello Stato da parte dell'amministrazione cedente e

corrispondente riassegnazione al fondo ovvero mediante contestuale riduzione dei trasferimenti statali all'ente cedente. Le risorse sono assegnate alle amministrazioni di destinazione sino al momento di effettiva permanenza in servizio del personale oggetto delle procedure di cui ai commi 1 e 2. L'art. 4, inoltre, al comma 2, prevede l'abrogazione dell'art.1 co.29 della legge 14 settembre 2011, n. 148, che prevedeva "lo spostamento del luogo della prestazione del dipendente pubblico sulla base di motivate esigenze rinvenibili nel piano della performance o nei piani di razionalizzazione". In base al comma 3 dell'art. 4 il decreto di cui all'art. 29-bis del D.lgs. n.165 del 2001, rubricato «mobilità intercompartimentale», è adottato, secondo la procedura ivi indicata, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame.

Decorso il suddetto termine, la tabella di equiparazione ivi prevista è adottata con decreto del Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

#### **L'ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE IN DISPONIBILITA' A NUOVE MANSIONI NELL'ART. 5 DEL D.L.N.90/2014 .**

La disposizione finalizzata ad ampliare le occasioni di ricollocazione del personale in disponibilità e di maggior tutela ai dipendenti pubblici, introduce delle modifiche sostanziali all'art.34 del D.lgs. n. 165 del 2001, in tema di "Gestione del personale in disponibilità". Come è noto, secondo il co.1 della norma surrichiamata, il personale collocato in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro, con diritto alla indennità di cui all'art.33 co.8 del D.lgs.n.165/2001 pari all' 80% dello stipendio e della indennità integrativa speciale per la durata massima di 24 mesi. La prima modifica operata con la norma, interviene in merito alle "esigenze di trasparenza e di maggior efficienza", con l'inserimento del nuovo co.3 bis nell'art.34 prevedente che "gli elenchi del personale in disponibilità gestiti dal Dipartimento della funzione pubblica e dalle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni competenti". Di particolare rilevanza poi, l'inserimento di un ultimo periodo alla fine del co.4 dell'art.34 consistente nella possibilità del personale in disponibilità di presentare alle p.a., istanza di ricollocazione entro i sei mesi anteriori alla data di scadenza del termine, in deroga all'articolo 2103 del codice civile, nell'ambito dei posti vacanti in organico, anche in una qualifica inferiore o in posizione economica inferiore della stessa o di inferiore area o categoria, al fine di ampliare le occasioni di ricollocazione. In tal caso la ricollocazione non può avvenire prima dei trenta giorni anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001. In tale sede si fa rilevare come il Governo con tale disposizione, introduca sostanzialmente una deroga speciale nel pubblico impiego, all'istituto delle mansioni del lavoratore disciplinato dall'art.2103 c.c., secondo cui "il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive .Ogni patto contrario è nullo". Inoltre, la successiva lett.c dell'art.1 nel

sostituire il co. 6 dell'art. 34 pur confermando, che " nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, l'avvio di procedure concorsuali e di nuove assunzioni, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco", chiarisce come il termine nuove assunzioni si riferisca sia a quelle a tempo indeterminato che a quelle a tempo determinato.

Inoltre il nuovo co.6 prevede altresì che" I dipendenti iscritti nei predetti elenchi possono essere assegnati, nell'ambito dei posti vacanti in organico, in posizione di comando presso amministrazioni che ne facciano richiesta o previa ricognizione della disponibilità effettuata dal Dipartimento della funzione pubblica". Di particolare interesse poi la estensione dell'istituto della aspettativa senza assegni per tutti i dipendenti, previsto inizialmente solo per i dirigenti dall'art. 23-bis dello stesso decreto legislativo n. 165 del 2001, Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato" con la previsione anche di una particolare causa di sospensione del termine massimo previsto per il collocamento in disponibilità, con onere retributivo a carico dell'amministrazione o dell'ente che utilizza il dipendente. In sostanza rispetto alla versione precedente del disposto normativo, la nuova disposizione ora prevede che il dipendente collocato in disponibilità possa essere assunto a tempo determinato, utilizzato in comando e che lo stesso possa avvalersi della disposizione di cui all'articolo 23-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, con mobilità nel settore di lavoro privato.

#### **ESTENSIONE DEL DIVIETO DI INCARICHI DIRIGENZIALI A SOGGETTI IN QUIESCENZA NELL'ART. 6 DEL D.L.N.90.**

Appare di tutta evidenza, come la disposizione estenda il divieto di attribuire incarichi di studio e di consulenza previsto già dall'art.5 co.9 della legge 7 agosto 2012, n. 135, prevedendo che, è fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, nonché alle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, co. 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché alle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB) di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti, già appartenenti ai ruoli delle stesse e collocati in quiescenza, che abbiano svolto, nel corso dell'ultimo anno di servizio, funzioni e attività corrispondenti a quelle oggetto dello stesso incarico di studio e di consulenza. Inoltre, con l'articolo 6, il divieto è esteso ai lavoratori privati in quiescenza; oltre all'ambito soggettivo viene esteso anche l'ambito oggettivo di applicazione del divieto con la previsione secondo cui le suddette amministrazioni non possono attribuire ai medesimi soggetti incarichi di funzioni direttive, dirigenziali o equiparate o cariche in organi di governo delle amministrazioni. Sono comunque consentiti gli incarichi e le cariche conferiti a titolo gratuito e quelli presso organi costituzionali.

#### **LA RIDUZIONE DELLE PREROGATIVE SINDACALI NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI NELL'ART.7.**

La norma è volta a recuperare annualmente al servizio di tutte le amministrazioni pubbliche la prestazione lavorativa retribuita corrispondente al 50 per cento dei dipendenti pubblici con qualifica di dirigente sindacale che godono delle prerogative sindacali riconducibili a distacchi, aspettative e permessi. Pertanto, per effetto della disposizione in esame, i contingenti complessivi delle prerogative sindacali attualmente vigenti in tutte le amministrazioni pubbliche, stabiliti a seconda dei rispettivi ordinamenti di settore mediante le procedure bilaterali tipizzate (procedimenti negoziali recepiti con decreto del Presidente della Repubblica e contratti collettivi nazionali di lavoro - CCNL), sono dimezzati dal 1 settembre 2014. Per consentire l'immediata operatività della norma, per quanto concerne i distacchi sindacali sono previsti criteri di adeguamento al comma 2. Al comma 3 si stabilisce che, secondo le ordinarie modalità vigenti e mediante le relative procedure contrattuali e negoziali, i nuovi contingenti, come rideterminati a seguito della predetta riduzione del 50 per cento, possono essere ripartiti nuovamente tra le associazioni sindacali rappresentative.

#### **L'ART. 8: INCARICHI NEGLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE.**

La norma introduce inoltre una modifica alla disciplina in materia di prevenzione della corruzione al fine di evitare che lo svolgimento delle cariche ivi indicate da parte degli appartenenti al ruolo della magistratura ordinaria, contabile, amministrativa e militare nonché dei procuratori e degli avvocati dello Stato, possa dare luogo, anche potenzialmente, a



situazioni di conflitto di interessi. È stato altresì escluso che in alternativa si faccia ricorso all'istituto dell'aspettativa dal servizio, che rappresenterebbe un modo per arginare la finalità della norma, vanificandone il risultato. Al riguardo, la norma chiarisce che i provvedimenti di collocamento in aspettativa già concessi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono confermati ex lege. È inoltre prevista la pubblicazione sui siti istituzionali degli uffici giudiziari e dell'Avvocatura dello Stato delle statistiche annuali dei magistrati e degli avvocati dello Stato in servizio, per garantire trasparenza anche in termini di valutabilità della performance.

### **LA RIFORMA DEGLI ONORARI DELL'AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO E DELLE AVVOCATURE DEGLI ENTI PUBBLICI : L'ART. 9 DEL D.L. N.90**

La disposizione risponde alle urgenti necessità di contenimento della spesa pubblica, riducendo l'ammontare dei compensi professionali non correlati a criteri di valutazione della performance omogenei alle altre categorie dirigenziali, con ciò soddisfacendo anche esigenze di perequazione. La norma, in particolare, riforma il sistema dei compensi professionali delle avvocature pubbliche, escludendo ogni tipo di compenso in tutti i casi di pronuncia di compensazione integrale delle spese e anche in caso di transazione dopo sentenza favorevole alle amministrazioni pubbliche. In tali ipotesi, infatti, il compenso viene a gravare interamente, nella percentuale dovuta, sulle finanze pubbliche. Nelle ipotesi, invece, di sentenza favorevole, con recupero delle spese legali a carico delle controparti, si mantiene una percentuale pari al 10 % delle somme recuperate quale compenso degli avvocati dipendenti dall'amministrazione, in base alle norme che ne regolamentano la modalità secondo i rispettivi ordinamenti. L'avvocazione della maggiore percentuale del 90 per cento residuo alle finanze pubbliche comporta un comprensibile vantaggio per le stesse. Tuttavia, per le evidenziate ragioni di perequazione retributiva, non si è ritenuto di estendere la limitazione della percentuale del 10 % dei compensi liquidati a carico dei privati ai dipendenti degli enti territoriali che non ricoprono qualifica dirigenziale, in ragione dell'obiettivo minor entità del compenso base degli stessi previsto dai CCNL di settore. Peraltro, il ruolo di coordinamento dell'ufficio che compete in tali enti territoriali alla figura dirigenziale, ove prevista, fa sì che il diverso regime dei compensi divenga leva gestionale e motivazionale per lo stesso, che potrà avocare a sé l'attività forense ovvero assegnarla in chiave premiale ai propri collaboratori inquadrati in qualifiche inferiori.

### **ART.11 DISPOSIZIONI SUL PERSONALE DELLE REGIONI E DEGLI ENTI LOCALI.**

Di particolare interesse anche il nuovo co. 1 dell'art. 110 del D.lgs 18 agosto 2000, n. 267(introdotta dall'art.11 co.1) che prevede "procedure ad hoc" per il reclutamento a tempo determinato per determinati profili in misura non superiore al 30 % dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica degli Enti Locali A tal proposito " Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico."; Il co.3 dell'art.11 del decreto, prevede poi una percentuale diversa ed inferiore atteso che "per la dirigenza regionale e la dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, il limite dei posti di dotazione organica attribuibili tramite assunzioni a tempo determinato è fissato nel dieci per cento. Funzionale il nuovo co. 5 dell'art.110 menzionato prevedente che" "Per il periodo di durata degli incarichi di cui ai commi 1 e 2, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio". Infine il co.2 dell'art.11 abroga l'art. 19, co. 6-quater, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, cioè tutte le disposizioni relative al limite massimo degli incarichi a contratto nella dotazione organica dirigenziale.

## **NUOVO RUOLO E FUNZIONI DELL'AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE, E L'ATTRIBUZIONE DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ALLA FUNZIONE PUBBLICA: GLI ARTT. 19 E 31 DEL D.L. N.90.**

Di particolare rilevanza la disposizione con cui viene istituita un'unica Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici e contro la corruzione con la soppressione dell'AVCP ( Autorità per la Vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture). Le funzioni di quest'ultima infatti vengono assunte dall'ANA realizzandosi così, la riunificazione in un unico soggetto, di tutti i compiti di vigilanza sulla correttezza delle procedure di affidamento delle opere pubbliche e di accertamento che dall'esecuzione dei contratti di appalto al fine di evitare qualsivoglia pregiudizio alla pa.

Inoltre, con tale intervento si dota la nuova Autorità nazionale anticorruzione di tutti gli strumenti necessari a contrastare in via preventiva, il grave fenomeno della corruzione nei lavori pubblici, conferendo alla stessa un potere di intervento più ampio e integrato per quanto concerne le funzioni finalizzate ad assicurare un'azione coordinata dell'attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione. In aggiunta a tali compiti, l'ANA è abilitata secondo l'art.31 del decreto legge a ricevere notizie e segnalazioni di illeciti, anche da parte del dipendente pubblico,- il c.d. whistleblowing- con le garanzie previste dall'articolo 54-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, nonché ad applicare, nei confronti dei soggetti obbligati, sanzioni amministrative, nel caso in cui le pubbliche amministrazioni non provvedano ad adottare il Piano triennale di prevenzione della corruzione, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 10 del decreto legislativo n. 33 del 2013 o il codice di comportamento ai sensi del D.lgs.n.165/2001 . In un'ottica di complessiva razionalizzazione delle funzioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, sono altresì trasferite all'ANA quelle funzioni che la legge n. 190 del 2012 demandava al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri ( cfr. art.19 co.16). Quanto alla misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni e dei dipendenti, il Governo consapevole di aver operato un mutamento radicale delle funzioni dell'attuale ANA ( ex ANAC ed ex CIVIT), deputate ora, al controllo e alla vigilanza degli appalti pubblici, ha previsto

espressamente il trasferimento con effetto immediato delle predette al Dipartimento della funzione pubblica " Al fine di concentrare l'attività dell'Autorità nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. (cfr.co.9).

### **LA UNIFICAZIONE DELLE SCUOLE DI FORMAZIONE : L'ART. 21.**

Tra le altre misure infine si segnalano, l'unificazione delle varie Scuole di formazione della pubblica amministrazione"al fine di razionalizzare il sistema delle scuole di formazione delle amministrazioni centrali, eliminando la duplicazione degli organismi esistenti"( cfr.co.1). Con tale norma il Governo ha disposto la soppressione delle funzioni degli organismi soppressi e l'attribuzione alla Scuola nazionale dell'amministrazione che provvederà ad assegnare ai corrispondenti dipartimenti, individuati ai sensi del co. 3.

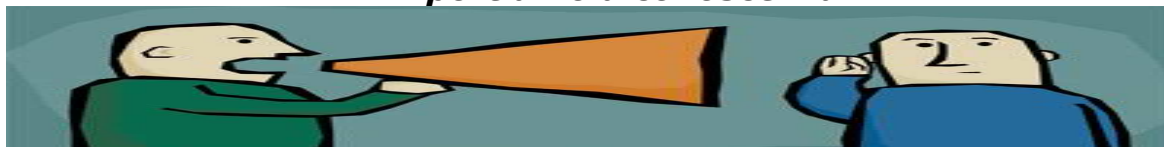


*Gruppo Adass Campania a Lecce*



# ASL SALERNO:

*Vi portiamo a conoscenza:*



**AVVISO IMPORTANTE** -

**A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO**

## **Liquidazione indennità ex art. 44 per particolari condizioni di lavoro**

Rileviamo con piacere che, grazie all'impegno del Direttore Amministrativo del P.O. di Vallo della Lucania dr. Feola a cui va il nostro plauso, con le competenze del mese di luglio 2014, saranno messe in pagamento le indennità dell'ex art. 44 concordate in sede di contrattazione decentrata.

Finisce quindi l'attesa per i dipendenti del Presidio Ospedaliero di Vallo della Lucania, sperando che anche gli altri presidi si siano adoperati per la liquidazione di tali indennità.

Ricordiamo che l'accordo dell'art. 44 è il primo traguardo raggiunto in sede di contrattazione decentrata da quando l'Asl Salerno è unificata e che prevede il trattamento uniformato per tutti i dipendenti dell'Asl.

Siamo solo all'inizio di un percorso lungo e tortuoso, ma impegnandoci tutti nella direzione di garantire eguali diritti a tutti i lavoratori possiamo raggiungere risultati soddisfacenti per tutelare il benessere di tutti i lavoratori dell'Asl Salerno.

**Il Coordinatore Regionale**  
*Maria Teresa Esposito*

# F.S.I.

aderente all'Unione Sindacati Autonomi Europei



## Polizza Assicurativa

### Rischio professionale

- **Responsabilità Civile per gli Associati** dipendenti P.A. che svolgono l'attività regolamentata dalla **legge 43/ 2006**
- **Retroattività di 5 anni** e tutela per 5 anni successivi
- **Massimale 2.500.000,00 €** per anno e/o per sinistro
- Massimale per singolo evento senza limite aggregato
- **Copertura valida** per gli Associati, dipendenti P.A., che hanno aderito **in caso di colpa grave**

*(E' molto difficile individuare una definizione di colpa grave, non esiste, infatti, una specifica legge in grado di individuare preventivamente le varie fattispecie che vengono individuate di volta in volta dal giudice competente sulla scorta di principi generali. Secondo la sentenza della Corte dei Conti, sez. Calabria, del 2 Febbraio 2004 n° 64 "La distinzione tra colpa lieve e colpa grave risulta dal confronto tra il comportamento in concreto con quello che sarebbe stato necessario".)*

### Tutela Legale

- **Massimale € 25.000** per sinistro e/o per anno;
- Procedimenti penali per imputazioni dolose e colpose;
- Illeciti Amministrativi;
- Massimale per singolo evento senza limite aggregato;

Premio Annuo

€ **57,00**

Per ulteriori informazioni vai alla pagina assicurazioni sul sito:

**[www.fsinazionale.it](http://www.fsinazionale.it)**



Recapiti dell'ufficio



## 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.

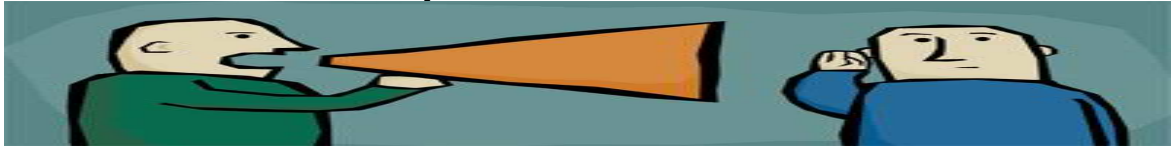
*I contributi del lavoratore versati al Fondo sono deducibili dal reddito imponibile IRPEF*

*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*

# ASL SALERNO:

*Vi portiamo a conoscenza:*



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

Roma li 17 luglio 2014

### **DDL DELEGA PER LA RIORGANIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E PATTO PER LA SALUTE**

Carissimi,

vi comunico che c'è il via libera del Governo al Ddl delega per la riorganizzazione della pubblica amministrazione. Obiettivo: assicurare entro 3 anni la totale accessibilità online dei servizi a cittadini e Imprese. e che il Patto per la salute 2014-2015 è disponibile il testo ufficiale, firmato e bollinato dalla Presidenza del Consiglio già anticipatovi nei contenuti .

#### **Ddl delega per la riorganizzazione della pubblica amministrazione**

Lo Stato si prepara a dimagrire in periferia. Il progetto, già annunciato, del taglio delle 110 prefetture, 103 Ragionerie, 107 direzioni provinciali dell'Agenzia delle Entrate, 109 archivi notarili, 120 soprintendenze, 110 uffici scolastici, 109 direzioni regionali e territoriali del lavoro, è stato messo nero su bianco nel disegno di legge della riforma della Pubblica amministrazione presentato dal ministro della funzione pubblica Marianna Madia .

La nuova architettura prevede un accorpamento di tutte le strutture territoriali in un unico ufficio. Per creare «raccordo tra governo e cittadino», ha spiegato il ministro, è «importante ci sia un unico luogo sul territorio, un Ufficio territoriale del governo che racchiuda tutta la periferia dello Stato, dove c'è un dirigente, il prefetto, che è responsabile di come l'azione del governo arriva al cittadini».

Significa che prefetture, ragionerie, uffici del lavoro e del fisco, e così via, saranno anche fisicamente collocati all'interno di un edificio comune. L'ufficio unico sarà inizialmente guidato dal prefetto, che sarà il punto di contatto tra i cittadini e lo Stato a livello periferico. Poi successivamente, quando sarà in vigore anche la riforma della dirigenza, il capo dell'ufficio sarà scelto attraverso il meccanismo del concorso. La bozza del provvedimento, tuttavia, non scioglie quello che probabilmente è il nodo centrale, e cioè quante saranno alla fine su tutto il territorio nazionale queste case dello Stato. Fino ad oggi l'organizzazione della presenza territoriale è stata basata sulle 110 province. Enti oramai in via di estinzione dopo la riforma Delrio.

Dietro la razionalizzazione della presenza territoriale dello Stato sul territorio c'è anche un'altra impellente esigenza del governo, quella di realizzare gli obiettivi della spending review affidata al commissario straordinario Carlo Cottarelli e la cura dimagrante dello Stato in periferia, secondo le simulazioni di mister tagli, vale 500 milioni di euro. Soldi che al Governo servono come l'oro (l'obiettivo assegnato a Cottarelli è di trovare 17 miliardi di euro entro il prossimo autunno).

Nel testo approvato in consiglio dei ministri torna anche la razionalizzazione delle forze di polizia per evitare «sovraposizioni di competenze». E torna anche la soppressione del Corpo forestale dello Stato.

Lo snellimento dello Stato inserito nella bozza del disegno di legge, non si limita soltanto alla creazione dell'ufficio territoriale unico dello Stato. Nel provvedimento si parla apertamente anche di altri tipi di accorpamenti tra amministrazioni centrali e periferiche, con la possibilità di creare uffici comuni, di trovare



spazi comuni e, soprattutto, riducendo gli uffici ed il personale che si occupano di back office portando più dipendenti possibile a diretto contatto con i cittadini.

Un disegno, questo, che sarà favorito anche dalla mobilità obbligatoria entro i 50 chilometri inserita nel decreto legge n. 90/2014 che ha preceduto il DDL di delega.

## **DDL DELEGA PER LA RIORGANIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. I CONTENUTI IN BREVE**

### RIVOLUZIONE DIGITALE PER LA PA.

Trasparenza e tempi certi, la macchina dello Stato si innova, pronta a riversare on line tutti i tipi di certificati, o a inviarli a domicilio entro 48 ore.

L'obiettivo è venire incontro ai cittadini, relegando le code a un ricordo del passato. Per realizzare tutto ciò si passa attraverso il superamento dell'uso della carta e la razionalizzazione degli uffici (sportelli unici delle attività produttive e dell'edilizia). La Madia ha parlato di «possibilità di accedere a tutte le informazioni che ci riguardano da un pc, con un nostro pin, e di potere ricevere tutto ciò che si può al domicilio telematico o di residenza».

### UFFICIO UNICO DELLO STATO SUL TERRITORIO.

Ci sarà un solo punto di contatto tra cittadino ed esecutivo a livello locale, un 'Ufficio territoriale dello stato' che racchiude tutta la periferia dello Stato. Insomma una riorganizzazione che comporta anche una riduzione del numero delle prefetture.

### RAFFORZAMENTO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO.

Si va verso un rafforzamento della presidenza del Consiglio nel coordinamento delle politiche pubbliche, così da garantire un'unità d'indirizzo, raccordando i diversi ministeri.

### UNO STOP AI VETI INCROCIATI TRA AMMINISTRAZIONI.

Un'amministrazione non potrà più mettersi d'intralcio nei confronti di un altro ufficio pubblico, perché così facendo impedirebbe allo Stato di svolgere il suo servizio per il cittadino.

Ecco che la delega dà il disco verde al silenzio assenso, ponendo precisi limiti di tempo. Sempre nell'ottica della semplificazione il provvedimento pone le basi per un riordino normativo, indicando la strada dei testi unici.

### MANAGER PUBBLICI A TERMINE, ORA LICENZIABILI.

Viene confermato il ruolo unico per i dirigenti (non esiste più la divisione per fasce).

Se rimangono privi di incarico per un certo periodo (il tempo preciso sarà stabilito dal parlamento) saranno di fatto licenziati. Scatta quindi un meccanismo competitivo tra i dirigenti e anche per loro vale la regola della mobilità, con la possibilità di passare da un'amministrazione centrale a un ente locale e viceversa.

È previsto un meccanismo per la valutazione, per cui un dirigente potrà passare da un incarico più alto a uno più basso o, appunto, rimanerne privo.

Novità anche per l'accesso alla dirigenza: resta confermato il doppio binario, concorso e corso-concorso.

### TAGLI ALLA DIRIGENZA.

'La dimensione della dirigenza' è il principio su cui lavorare, riducendo la quota dei manager, ora troppo alta. Occhio anche agli stipendi, nel provvedimento si parla infatti di 'omogeneizzazione delle retribuzioni'. I dirigenti saranno, infatti, sottoposti a valutazione, o meglio alla verifica dei risultati.

### NOVITÀ SULL'INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI PUBBLICI.

Il governo adotterà decreti legislativi integrativi sull'inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

### UN SINGOLO DOCUMENTO PER L'AUTO.

Un documento unico di circolazione dei veicoli, con la fusione tra Motorizzazione e Pra, anche al fine di contenere i costi connessi alla proprietà e alla circolazione dei veicoli e realizzare significativi risparmi di spesa per gli utenti.



## **Patto per la salute 2014-2015**

Il risultato finale, in parte vi è già stato descritto, è un mix tra il testo inviato ai governatori il 30 giugno e quello consegnato ufficialmente alle Regioni per l'intesa finale su cui si sono scatenate le ire dei governatori per le modifiche non concordate chieste dall'Economia.

Gli articoli "ritoccati" sono sostanzialmente quelli che hanno ripercussioni sulla dotazione finanziaria delle Regioni e quello sul personale in cui si interviene sul blocco del turn over per le Regioni in piano di rientro specificando che il blocco vale solo fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello della verifica positiva e che sarà da rivedere il famoso parametro dell'1,4% di riduzione rispetto alla spesa 2004 più volte richiamato nelle norme per tenere sotto controllo la spesa per il personale.

In particolare, il testo prevede una modifica legislativa perché il blocco automatico del turn over previsto dalla legge per le Regioni in piano di rientro per tutto il periodo di vigenza del piano, si fermi invece al 31 dicembre dell'anno successivo a quello della verifica positiva dell'attuazione del piano stesso.

Per quanto riguarda il contenimento delle spese di personale, dovrà essere modificata la previsione del DL 98/2011 che prescrive a partire dal 2015 il rispetto del vincolo scritto nella Finanziaria 2010 di un tetto di spesa per il personale pari a quella del 2004 ridotta dell'1,4%, indipendentemente se la Regione sia in equilibrio economico. In particolare la modifica prevede un percorso graduale di applicazione fino al 2020 e, comunque, un approfondimento per aggiornare il parametro dell'1,4 per cento.

Altra modifica è nel compito per la Cabina di regia che dovrà vegliare sull'attuazione del Patto: dovrà monitorare anche l'applicazione delle misure di contenimento della spesa sanitaria individuate dal Governo. Poi nelle norme finali, si è cambiata la possibilità («potrà» nel testo emendato dall'Economia) di rivedere l'intesa sul Patto in caso di modifiche sostanziali delle assegnazioni previste (i 337,3 miliardi nel triennio) per far fronte a obiettivi di finanza pubblica, con l'obbligo di rivederlo («dovrà» nel testo finale dell'articolo 30). Infine, il sistema di monitoraggio che Agenas dovrà realizzare per rilevare scostamenti significativi delle performance nelle Regioni in piano di rientro in termini di qualità, sicurezza, efficacia, efficienza, appropriatezza ed equità dei servizi erogati, dovrà tenere sotto controllo anche eventuali differenze in quantità.

L'applicazione in cento adempimenti. Un labirinto di scadenze e rinvii da cui uscire e che potrebbe inficiare, e non poco, quanto previsto nel testo. Il primo caso è quello del riparto dei fondi per i prossimi tre anni, circa 337,5 miliardi di euro, i cui criteri restano ancora da definire con un accordo successivo. E, allo stesso modo è stato individuato per il 31 dicembre 2014 l'aggiornamento dei Livelli essenziali di assistenza che nel 2012 - vedi i recenti esiti della verifica del ministero della Salute - sono stati rispettati solo da otto Regioni.

Analoga sorte è toccata al Sistema di valutazione della qualità delle cure; all'istituzione del gruppo di lavoro per l'Assistenza sanitaria all'estero; alla Continuità assistenziale dall'ospedale al domicilio del paziente e al Piano nazionale della cronicità.

Fuori dall'intesa anche la revisione della disciplina per la partecipazione alla spesa sanitaria, i nuovi ticket, posticipati al 30 novembre 2014, e il Patto per la salute digitale, che ha i suoi tempi di attuazione a partire già da questa estate, ma che si protraggono quanto meno fino a fine anno.

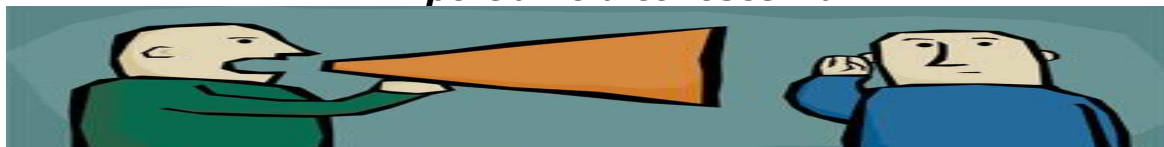
## **COME SEMPRE UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO**

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**

INPS -  
05 LUGLIO 2014

## Arrivano nuove istruzioni sul riscatto studi universitari

Amministrazione del personale

Alcune Sedi della Gestione Dipendenti Pubblici hanno posto il dubbio circa l'esatta individuazione degli anni da ammettere a riscatto nel caso in cui il corso di laurea si sia protratto nel tempo con iscrizione a due o più facoltà universitarie.

L'INPS con messaggio n. 5811 del 4 luglio 2014., ricorda innanzi tutto che per le domande di riscatto ai fini di quiescenza del periodo legale degli studi universitari presentate a far data dal 12 luglio 1997, la normativa di riferimento è il decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, che all'art. 2, comma 2, ne prevede il riscatto, in tutto o in parte, allorché sia stato conseguito il relativo titolo e il periodo non sia già coperto da contribuzione obbligatoria o figurativa. In merito al dubbio esposto dalle sedi ritiene poi che, nel caso in cui un soggetto, dopo l'iscrizione sia passato ad altro corso di laurea ottenendo nella nuova facoltà, per effetto del riconoscimento degli studi già compiuti, l'iscrizione ad un anno di corso diverso dal primo, gli anni da ammettere a riscatto saranno rappresentati da quelli di corso della nuova facoltà, presso la quale è stato conseguito il titolo, nonché degli anni di corso della facoltà di provenienza. Gli studi devono essere considerati nel loro complesso, restando inteso che numero complessivo degli anni da ammettere a riscatto è quello corrispondente alla durata legale del corso che ha dato luogo al conferimento della laurea, con esclusione, in ogni caso, degli anni fuori corso.

*A cura della Redazione*

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

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

Il Coordinatore Regionale  
*Maria Teresa Esposito*

## LA VIGNETTA DEL MESE

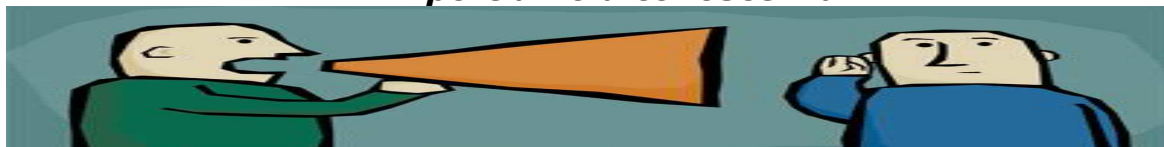
DOTTORE,  
MI AIUTI.  
HO PAURA  
DI MORIRE.

SUUU NIENTE  
DRAMMI. PRIMA O  
POI SUCCEDERA' E  
ALLORA VEDRA'  
CHE TUTTO  
PASSA.



# ASL SALERNO:

Vi portiamo a conoscenza:



**AVVISO IMPORTANTE** -

**A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO**

MINISTERO DEL LAVORO -  
27 GIUGNO 2014 ORE 06:00

## Diritto alla fruizione di tre giorni di permesso mensile per l'assistenza di persona con handicap

### Amministrazione del personale

L'ANQUAP e la CIDA hanno avanzato istanza d'interpello alla corretta interpretazione dell'art. 33, comma 3, L. n. 104/1992, così come modificato dall'art. 24, L. n. 183/2010, concernente il diritto del lavoratore dipendente di fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito per l'assistenza al familiare con handicap in situazione di gravità.

In particolare si chiede al Ministero del Lavoro se l'estensione del diritto in argomento al parente o affine entro il terzo grado prevista dalla disposizione sopra citata possa prescindere dalla eventuale presenza nella famiglia dell'assistito di parenti o affini di primo e secondo grado che siano nelle condizioni di assisterlo, dovendo dunque essere esclusivamente comprovata una delle particolari condizioni del coniuge e/o dei genitori della persona in situazione di gravità richieste dalla norma stessa. Dall'esatta lettura della norma si evince che sono legittimati a fruire dei permessi per l'assistenza a persona in situazione di gravità prioritariamente il coniuge e il parente o affine entro il secondo grado. Nei casi in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere si trovino in una delle seguenti condizioni:

- abbiano compiuto i 65 anni di età,
- siano affetti da patologie invalidanti,
- siano deceduti o mancanti,

allora la fruizione dei permessi è possibile da parte di un parente o affine entro il terzo grado.

Il Ministero con interpello n. 19 del 26 giugno 2014, conclude affermando dunque che, al fine di consentire la fruizione dei permessi ex art. 33, comma 3, L. n. 104/1992 ai parenti o affini entro il terzo grado, debba essere dimostrata esclusivamente la circostanza che il coniuge e/o i genitori della persona con handicap grave si trovino in una delle specifiche condizioni stabilite dalla medesima norma.

*A cura della Redazione*

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

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

Il Coordinatore Regionale  
*Maria Teresa Esposito*



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**

**Qual è il trattamento economico spettante in caso di assenze effettuate per sottoporsi a terapie salvavita?**

### **RISPOSTA**

**Per quanto riguarda il trattamento economico, l'art. 11 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001, prevede che in tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dai relativi CCNL.**

**L'esclusione delle decurtazioni stipendiali è stata confermata anche dalla circolare n. 7 del 2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica, alla quale si rinvia anche per le valutazioni concernenti l'erogazione degli incentivi alla produttività.**

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))

**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)

Adinolfi Antonio (D.S. Cava de' Tirreni)

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)





## 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: se il lavoratore dà dell'ignorante al capo, il licenziamento è sproporzionato



L'ingiuria rivolta dal lavoratore al proprio superiore, pur configurando un inadempimento degli obblighi contrattuali secondo la disciplina collettiva, **non giustifica il [licenziamento](#)**, poiché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare va valutata secondo le circostanze del caso e applicata solo in presenza di un inadempimento di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto.

È il principio di diritto enunciato dalla Corte di **Cassazione**, con sentenza n. **14177 del 23 giugno 2014**, in una vicenda riguardante il [licenziamento](#) di un lavoratore, irrogato per avere rivolto alla presenza di

alcuni dipendenti "espressioni ingiuriose" nei confronti di un funzionario dell'azienda.

In riforma della sentenza di primo grado, la corte d'appello accoglieva la domanda del lavoratore, ritenendo che la sanzione non fosse proporzionata al comportamento addebitato.

La Cassazione, condividendo le motivazioni della corte territoriale, ha affermato che, per giurisprudenza consolidata, al fine di valutare la sussistenza o meno di una giusta causa di [licenziamento](#), la quale "deve rivestire il carattere di **grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro**, ed in particolare di quello fiduciario, **occorre valutare**, da un lato, **la gravità dei fatti addebitati al lavoratore**, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale; dall'altro **la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta**, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare".

Anche nell'ipotesi in cui **la disciplina collettiva** preveda un determinato comportamento quale giusta causa di [licenziamento](#), la stessa, per la Cassazione, **non vincola il giudice**, poiché questi deve sempre verificare "se quella previsione sia conforme alla nozione di giusta causa, di cui all'art. 2119 c.c., e se, in ossequio al principio generale di ragionevolezza e di proporzionalità, il fatto addebitato sia di entità tale da legittimare il recesso, tenendo anche conto dell'elemento intenzionale che ha sorretto la condotta del lavoratore".

Pertanto, secondo gli Ermellini, "**il giudizio di proporzionalità o adeguatezza della sanzione dell'illecito commesso - istituzionalmente rimesso al giudice di merito - si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento imputato al lavoratore in relazione al concreto rapporto e a tutte le circostanze del caso, dovendo tenersi al riguardo in considerazione la circostanza che tale inadempimento deve essere valutato in senso accentuativo rispetto alla **regola generale della "non scarsa importanza"** di cui all'art. 1455 c.c. , sicché l'irrogazione della massima sanzione disciplinare risulta giustificata soltanto in presenza di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (L. n. 604 del 1966, art. 3) ovvero addirittura tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 2119 c.c.)**".