

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 Settembre 2014 – n.° 9**

*Vallo della Lucania, Settembre 2014*

**Alle colleghe ed ai colleghi,**

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

**I chiarimenti del ministero del lavoro sui contratti a termine  
la convocazione per tutti i quadri dirigenti della nostra O. S. della Conferenza di  
Organizzazione "FSI-CAMP 2014";**

**il Corso ECM accreditato per tutte le professioni sanitarie programmato per il  
09/10/14;**

**il punto della contrattazione decentrata con le OO.SS. dell'area di comparto di  
SETTEMBRE 2014;**

**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 ottobre 2014**, ed invio un cordiale saluto.

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

**F.S.I.**

Federazione Sindacati Indipendenti

ROMA (00155) viale E.  
Franceschini, 73  
Tel 06.42013957 Fax  
06.42003671[www.fsinazionale.it](http://www.fsinazionale.it)[info@fsinazionale.it](mailto:info@fsinazionale.it)

## **CONVOCAZIONE DELLA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE "FSI –CAMP 2014"**

Carissimi,

sono lieto di annunciarvi che presso il **Centro Congressi Riva Marina Resort di Brindisi ( Via Della Pineta Loc. Specchiolla - Carovigno - BR)** nell'ambito della più ampia conferenza di organizzazione confederale USAE si terrà **"FSI-Camp 2014"**.

**Il programma è il seguente**

### **03/10/2014**

Ore 11,00 Arrivo partecipanti

Ore 13,00 - Colazione di lavoro

Ore 14,30 Saluto del Segretario Generale; presentazione ed inizio dei lavori conferenza di organizzazione 2014

Ore 15,00 Apertura delle sessioni lavori conferenza di categoria dei vari Coordinamenti , **tra cui si segnala quella organizzata a cura del Coordinamento Nazionale Adassanità "Misurazione e Valutazione della Performance nelle PP.AA. centrali e locali"** dove oltre al Segretario Nazionale **Carlo Trombetti**, **relaziona il Segretario Provinciale di Lecce Francesco Perrone;**

Ore 17,30 Plenaria La riforma della P.A. del Governo Renzi -Madia, il riordino dei comparti e le ripercussioni politiche, economiche ed organizzative sui dipendenti del settore.

Ore 19,00 Confronto dibattito sul tema

Ore 20,00 Cena sociale

### **04/10/2014**

Ore 8,00 Colazione

Ore 9,30 Sessione plenaria " il prolungamento della crisi economica e le politiche antirecessive per la piena occupazione"

Ore 11,00 Saluto degli ospiti.

Ore 11,30 Relazione di apertura Congresso Confederale

Ore 13,00 Colazione di lavoro

Ore 14,30 Presentazione dei lavori dei vari Coordinamenti

Ore 15,00 Espletamento delle Procedure Congressuali

Ore 18,30 Chiusura dei lavori

**La partecipazione è riservata ai dirigenti sindacali provvisti di nomina da parte della Segreteria Nazionale.**

Cordiali saluti.

**Il Segretario Generale  
Adamo Bonazzi**

# F.S.I.

Federazione Sindacati Indipendenti

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

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

[info@fsinazionale.it](mailto:info@fsinazionale.it)

Moderatore di questa sessione sarà il Segretario Nazionale **Carlo Trombetti**, esporranno la propria relazione: il segretario provinciale Adassanità di Lecce **Francesco Perrone**, oltre alla Dottoressa esperta in Performance **Daniela Pagano**.



## SESSIONE DI AGGIORNAMENTO

**Centro Congressi Riva Marina - Specchiolla (BR)**  
**dalle ore 14.30 alle ore 20.30**

**BRINDISI - 3 OTTOBRE 2014**

**MISURAZIONE E VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE NELLE  
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI  
CENTRALI E LOCALI**

*Moderatore: Carlo Trombetti*  
*Segretario Nazionale di Federazione*

**FSI CAMP 2014**  
*un'esperienza da vivere*

**Sede Nazionale** Roma viale E. Franceschini n. 73 Tel. 06.42013957 - Fax 06.42003671

# Contratti a termine: i chiarimenti del Ministero con la circolare 18/2014

**La circolare 18/2014 del ministero specifica i termini di applicazione del Jobs Act riguardo i contratti a tempo determinato**

Attraverso la Circolare n. 18 del 30 luglio 2014, il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali chiarisce alcuni aspetti previsti dal Decreto Legge n. 34/2014** (convertito nella Legge n. 78/2014) circa l'utilizzo del contratto di lavoro a tempo determinato. L'interpretazione normativa, fatta dal Ministero è volta soprattutto ad indirizzare l'attività ispettiva degli organi preposti alla vigilanza.

Il Decreto Legge n. 34/2014 modifica profondamente la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato prevista dall'originario Decreto Legislativo n. 638/2001. In primo luogo, **viene a mancare l'obbligo di inserire nel contratto a termine le ragioni giustificatrici** (c.d. ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo).

È comunque sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato "*per ragioni di carattere sostitutivo o per stagionalità*": trattasi, nello specifico, di assunzioni effettuate in sostituzione di lavoratori assenti o rapporti instaurati con riferimento alle attività stagionali. In questi casi **il datore di lavoro è esonerato dal versamento del contributo addizionale Aspi** pari al 1,40%, dovuto invece, per tutti gli altri contratti a tempo determinato. Tuttavia, è fatta salva la previsione del Decreto Legislativo n. 638/2001 secondo cui è nullo il termine apposto sul contratto qualora questi non risulti, direttamente o indirettamente, da un atto scritto.

Con riferimento alla durata, il contratto a termine può avere una dislocazione temporale limitata a 36 mesi comprensiva di eventuali proroghe, salvo diverse previsioni dei CCNL (ipotesi derogatorie previste dall'articolo 5, comma 4 bis e ter, D.Lgs n. 368/2001). Tale limitazione non trova però applicazione per le attività stagionali, per le attività di cui al D.P.R. n. 1525/1963 e per tutte quelle altre attività individuate dalla contrattazione collettiva.

**Attenzione alle proroghe**, il ricorso alle stesse è consentito nel limite massimo di cinque per ogni dipendente e per la stessa attività lavorativa. Non possono, dunque, mutare le mansioni nel corso delle varie proroghe, pena la nullità. Occorre tenere presente che le cinque proroghe devono essere considerate come un bonus complessivo, da utilizzare indipendentemente dal numero di contratti a termine che si succedono con il medesimo lavoratore. In sostanza, ipotizziamo che un datore di lavoro assuma un lavoratore per tre mesi, alla scadenza dei quali proceda con un rinnovo del contratto per altri tre mesi. Al termine della proroga, in mancanza di rinnovo, il rapporto si esaurisce. Qualora il datore di lavoro dopo un anno decida di riassumere nuovamente lo stesso lavoratore a tempo determinato, alla scadenza del contratto egli, in ipotesi in cui voglia proseguire il rapporto e tenuto conto del limite temporale dei 36 mesi, avrà a disposizione altre quattro proroghe, poiché una è già stata utilizzata con il precedente contratto. Fanno però eccezione i contratti che hanno ad oggetto un'attività lavorativa differente rispetto al precedente rapporto.

E' importante comunque precisare che:

i contratti stipulati **prima del 21 marzo 2014**, dunque prima dell'entrata in vigore del Decreto, possono essere prorogati una sola volta, salvo le proroghe fatte (max 8) nel lasso di tempo intercorso tra l'emanazione del decreto e la conversione in legge (21 marzo-19 maggio), ma in tal caso, a partire dal 20 maggio 2014 il datore di lavoro non potrà più prorogare tali contratti;

i contratti a termine stipulati dopo il 21 marzo 2014 possono essere prorogati al massimo cinque volte, tenuto sempre conto di eventuali proroghe in numero superiore a cinque (max 8) effettuate nell'arco temporale 21marzo-19 maggio, ma in tal caso, a partire dal 20 maggio 2014 il datore di lavoro non potrà più prorogare tali contratti.

### **Spostiamo ora l'attenzione sul limite quantitativo.**

La norma prevede che possono essere stipulati contratti a termine **solo in misura pari al 20% del lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto**. Diversamente, per i datori di lavoro che iniziano l'attività in corso d'anno, il calcolo viene fatto prendendo come riferimento la data di stipula del primo contratto a termine. È in ogni caso possibile assumere un lavoratore con contratto a tempo determinato se l'azienda occupa fino a cinque (da 0 a 5) dipendenti.

Ai fini del calcolo del limite dimensionale previsto (20%), occorre considerare tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

Rientrano, inoltre, nel computo:

**gli apprendisti;**

**i dirigenti;**

**i lavoratori a chiamata con indennità di disponibilità**, conteggiati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nel semestre precedente (articolo 39, D.Lgs n. 276/2003);  
i lavoratori assunti con contratto part-time, conteggiati tenuto conto dell'orario di lavoro svolto, in proporzione dunque alla percentuale di part-time.

Sono invece esclusi dal calcolo i rapporti di natura autonoma o di lavoro accessorio, i lavoratori parasubordinati e gli associati in partecipazione. La stessa circolare specifica che **il numero dei lavoratori a tempo indeterminato da considerare**, dovrà prescindere dall'unità produttiva in cui essi sono impiegati.

Nei casi in cui il calcolo della percentuale dia origine ad un numero decimale, il datore di lavoro dovrà operare nel seguente modo: arrotondare per eccesso qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,50 (Es. la percentuale 2,50 equivale a 3 contratti). Tuttavia, non sono sanzionati i datori di lavoro che prima dell'entrata in vigore del Decreto hanno stipulato contratti a termine sulla base di un arrotondamento comunque in eccesso.

Non sono soggetti alla limitazione quantitativa le assunzioni a tempo determinato stipulate:

nella fase di avvio di nuove attività;

per ragioni di carattere sostitutivo;

per ragioni di stagionalità (attività già previste dal D.P.R. n. 1525/1963 e ulteriori ipotesi eventualmente previste dai contratti collettivi, anche aziendali);

con lavoratori con più di 55 anni di età;

con lavoratori in mobilità;

per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

da parte di una start-up innovativa ai sensi dell'articolo 28 del Decreto Legge n. 179/2012;

con disabili assunti ai sensi dell'articolo 11 della Legge n. 68/1999;

con acquisizione di personale a termine nelle ipotesi di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda (i rapporti a termine potranno essere prorogati nel rispetto della disciplina attuale, mentre eventuali rinnovi dovranno essere considerati ai fini della valutazione sul superamento dei limiti quantitativi).

Nel caso in cui non vengano rispettati i limiti quantitativi, con riferimento ai rapporti in essere a

partire dal 20 maggio 2014, i datori di lavoro saranno puniti con una sanzione amministrativa nella misura del:

**20% della retribuzione** (lorda mensile riportata nel singolo contratto), per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;

**50% della retribuzione** (lorda mensile riportata nel singolo contratto), per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro e per ciascun lavoratore, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

Occorrerà poi moltiplicare l'importo della sanzione (calcolato arrotondando per eccesso qualora il primo decimale si pari o superiore a 0,50) per il numero dei lavoratori, per ciascun mese (o frazione superiore a 15 giorni). Detta sanzione è soggetta alle riduzioni di cui all'articolo 16 della Legge n. 689/1981 e, pertanto, il datore di lavoro sarà ammesso al pagamento, in misura ridotta pari ad 1/3, qualora provveda al versamento entro 60 giorni dalla notifica.

**Nell'eventualità in cui il datore di lavoro, alla data di entrata in vigore del suddetto provvedimento legislativo, occupi un numero di lavoratori a termine superiore al limite percentuale, ha l'obbligo di regolarizzarsi entro il 31 dicembre 2014.** Diversamente, dalla stessa data, non potrà più assumere lavoratori con contratto a tempo determinato, salvo che il CCNL applicato non preveda una differente percentuale e/o un diverso termine (successivo al 31 dicembre 2014) entro cui rientrare nella soglia percentuale prevista.

Sussiste, inoltre, un diritto di precedenza che vincola le nuove assunzioni.

Tale diritto opera in favore:

dei lavoratori che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi (il diritto di precedenza è esercitabile nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine e fatte salve diverse previsioni della contrattazione collettiva);

delle lavoratrici, il cui congedo obbligatorio di maternità, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza; alle stesse lavoratrici spetta il diritto di precedenza anche con riferimento alle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, che abbiano ad oggetto mansioni già espletate in precedenti rapporti a termine.

Anche il regime della somministrazione è soggetto alla **previsione del nuovo articolo 1 del Decreto Legislativo n. 368/2001**, in cui è concessa la facoltà di stipulare contratti a tempo determinato *acausale*, sempre nel rispetto del limite temporale di 36 mesi. Rimasto, tuttavia, invariato l'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 368/2001, spetta alla contrattazione collettiva individuare i limiti quantitativi atti a ridefinire le modalità di utilizzo della somministrazione di lavoro a tempo determinato. Non sono, pertanto, applicabili né il limite quantitativo del 20% né la sanzione amministrativa.

# 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

C.l.p. Settembre 2013



## 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%

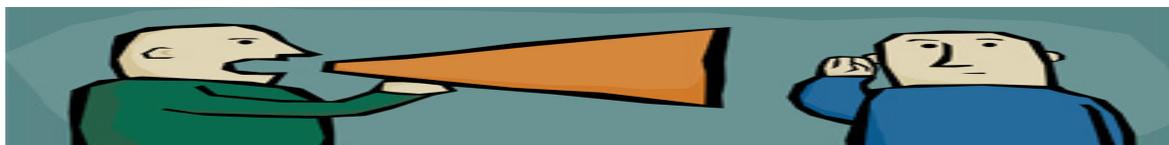
Le prestazioni prima e al pensionamento, godono di trattamenti agevolati

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA

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

# ASL SALERNO:

*Vi portiamo a conoscenza:*



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

IL MINISTERO RISPONDE - 16 SETTEMBRE 2014 ORE 06:00

### Congedo parentale: può richiederlo anche il genitore non convivente del disabile

[Amministrazione del personale](#)

**Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali esprime il proprio parere sul congedo parentale per assistenza ai disabili in situazione di gravità in particolare sulla fruizione del congedo da parte dei genitori del disabile in presenza di convivente del disabile.**

Nell'ipotesi in cui il disabile non risulti coniugato o non conviva con il coniuge, ovvero quest'ultimo abbia effettuato espressa rinuncia, l'art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001 consenta al genitore non convivente di beneficiare del periodo di congedo, anche laddove possa essere garantita idonea assistenza da parte di un convivente more uxorio, non essendo tale soggetto legittimato a fruire del diritto.

E' quanto risponde il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali all'Interpello proposto dall'ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani) al fine di conoscere il parere in merito alla corretta interpretazione dell'art. 42, D.Lgs. n. 151/2001, concernente la disciplina del congedo per assistenza disabili in situazione di gravità.

Da un'attenta analisi della normativa il Ministero concorda nel sostenere che l'individuazione dei soggetti aventi diritto al periodo di congedo non è suscettibile di interpretazione analogica ma risulti tassativa anche in ragione del fatto che durante la fruizione dello stesso il richiedente ha diritto a percepire una specifica indennità.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 15/09/2014, n. 23

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





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.

## **Art. 21 - Permessi retribuiti – CCNL 1 settembre 1995 e successive modificazioni**

L'art. 21 del CCNL ha sostituito la disciplina del congedo straordinario, prevedendo una serie di ipotesi in cui il dipendente può assentarsi dal lavoro con conservazione della retribuzione. Il comma 7 di tale disposizione conferma, inoltre, la vigenza di tutte le norme di leggi speciali che prevedano altri casi di permesso retribuito oltre quelli indicati nel corpo dell'articolo (ad esempio, permesso donazione sangue, 150 ore permesso di studio ecc...). Si conferma che anche in tali ipotesi, essendo venuta meno la disciplina del congedo straordinario, dal 1 gennaio 1996 non si deve più procedere alla trattenuta di un terzo della retribuzione nelle ipotesi previste dalle leggi 537/1993 e 724/1994 ora disapplicate.

L'art. 21 non va inteso nel senso che in sostituzione dei 45 gg. di congedo straordinario precedentemente riconosciuti siano oggi previsti 29 gg. massimi complessivi di permesso retribuito, in quanto esso prevede un tetto massimo solo in relazione alle singole fattispecie considerate, se ed in quanto si verificano, e solo in tal caso diventano cumulabili.

In mancanza di una espressa previsione normativa, è, altresì, esclusa la fruibilità ad ore dei permessi retribuiti, salvo l'eccezione prevista per i destinatari della legge 104/1992 relativa ai portatori di handicap.

In caso di lutto e matrimonio, nei giorni di permesso vanno computati anche i giorni festivi e quelli non lavorativi cadenti nel periodo.

**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.

### **Diritto del padre lavoratore a fruire dei riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino: ultima pronuncia del Consiglio di Stato**



L' art. 40 del T.U. 151/2001 *riposi giornalieri del padre*, contempla i casi in cui i periodi di riposo, a carico del datore di lavoro, previsti dall' art. 39 per le lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, sono riconosciuti al padre lavoratore: "a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre; b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente; d) in caso di morte o di grave infermità della madre".

**La norma, che sembrerebbe scontata e di facile lettura, non viene applicata, ancora oggi, uniformemente sia dalla Pubblica Amministrazione sia dal Giudice Amministrativo.**

Non solleva particolari problemi interpretativi il riconoscimento del diritto nelle prime due ipotesi.

Rimangono, invece, tuttora controverse, a causa di contrasti all' interno della stessa magistratura amministrativa, le condizioni di applicabilità della disposizione di cui alla lett. c) dell'art. 40, in forza della quale nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, il padre lavoratore ha diritto a fruire di due permessi orari, anche cumulabili, nel corso della giornata lavorativa.

Fuori discussione l'attribuzione del beneficio al padre, qualora la madre sia lavoratrice autonoma, in quanto avente diritto ad un trattamento economico di maternità a carico dell'Inps o di altro ente previdenziale.

Si discute invece, ancora, sulla legittimità dell' estensione del beneficio al padre lavoratore dipendente, qualora la madre versi nella condizione di casalinga.

Sulla significato della norma, all' interno della magistratura amministrativa (**naturalmente per i rapporti di lavoro sottoposti alla sua giurisdizione esclusiva**) si confrontano due opposti orientamenti, che postulano **due diverse qualificazioni della madre lavoratrice non dipendente.**

**La prima opzione**, identifica la madre lavoratrice "non dipendente" con la lavoratrice autonoma (quindi avente diritto ad un trattamento economico di maternità a carico dell'Inps o di altro ente previdenziale). **Ne consegue la non riconoscibilità del diritto al padre lavoratore quando la moglie versi nella condizione di "casalinga"**

**La seconda soluzione** intende la condizione di "lavoratrice non dipendente" nel senso più ampio possibile, comprendendovi anche il lavoro casalingo.

Da qui, la conclusione della equiparabilità della figura della casalinga a quella di tutte le lavoratrici non dipendenti, con il risultato sostanziale di configurare una sorta di diritto originario del padre lavoratore subordinato a beneficiare dei riposi giornalieri, indipendentemente dalla condizione lavorativa della madre.

**I contrasti sono presenti all' interno dello stesso Consiglio di Stato**

**La posizione (per così dire) estensiva** è stata fatta propria dal Consiglio di Stato, con la decisione della Sesta Sezione **n. 4293 del 9 settembre 2008**, sulla base delle seguenti motivazioni:

*"... la nozione di lavoratore assume diversi significati nell'ordinamento, in particolare nelle materie privatistiche ed in quelle pubblicistiche, ed è a quest'ultimo che occorre fare riferimento, trattandosi di una norma rivolta a dare sostegno alla famiglia ed alla maternità, in attuazione delle finalità generali, di tipo promozionale, scolpite dall'art. 31 della Costituzione.*

*In tale prospettiva, essendo noto che numerosi settori dell'ordinamento considerano la figura della casalinga come lavoratrice, non può che valorizzarsi la ratio della norma, volta a beneficiare il padre di permessi per la cura del figlio allorché la madre non ne abbia diritto in quanto lavoratrice non dipendente e pur tuttavia impegnata in attività che la distolgano dalla cura del neonato".*

**Diametralmente opposta la posizione assunta dal Consiglio di Stato, in sede consultiva.**

La Prima Sezione, nel **parere n. 6351 del 22 ottobre 2009**, ha enunciato ... il principio di "alternatività nel godimento del beneficio", poiché le ipotesi contemplate dall'art. 40 del d.lgs. n. 151/2001 hanno tutte per presupposto che "la madre non possa o non voglia, per ragioni giuridiche, fisiche o per scelta, provvedere, usufruendo dei riposi giornalieri nel primo anno di vita, alla cura del minore".

Nel parere è stata criticata anche l'equiparazione, ai fini dell'attribuzione del beneficio al padre, della figura della casalinga a quella di tutte le lavoratrici non dipendenti, in quanto desunta da arresti del giudice civile unicamente tesi ad affermare che "lo svolgimento di attività domestiche nell'ambito del nucleo familiare configura un'attività lavorativa la quale, pur non producendo un reddito monetizzato, è tuttavia suscettibile di valutazione economica".

Tali considerazioni, secondo il parere citato, non valgono ad inficiare il principio di alternatività posto a fondamento dell'istituto, **né il dato di fatto che, nel caso della lavoratrice casalinga, implica un'autonomia di gestione delle proprie incombenze tale da consentire "evidentemente alla madre di dedicare l'equivalente delle due ore di riposo giornaliero alle cure parentali"**.

Il caso all'esame della Terza sezione del Consiglio di Stato.

**Il TAR della Liguria, Sezione Seconda, nella sentenza N. 00222/2014**, aveva respinto il ricorso, presentato da un assistente della Polizia di Stato, contro il provvedimento del Questore, che gli aveva negato il diritto a fruire dei riposi giornalieri di cui all'art. 40 del TU n. 151/2001.

L'amministrazione aveva motivato il provvedimento *"con il fatto che la moglie dell'istante è nella condizione di casalinga, mentre le ipotesi contemplate dall'art. 40 comma 1 lettera c del D. Lgs. 151/2001 prevedono la fruizione dei riposi da parte del padre, nel caso di rinuncia della madre lavoratrice"*.

Il TAR respingeva il ricorso ritenendo che *"essendo i riposi giornalieri concessi al fine essenziale di garantire al figlio, entro l'anno di vita, la presenza alternativa di uno dei genitori, non sia giustificata, nel caso di madre casalinga, la concessione del beneficio al padre lavoratore dipendente"*. Ed inoltre *"il precipuo interesse del minore ad essere seguito da uno dei genitori, risulta sufficientemente garantito nel caso in cui uno di essi (normalmente la madre) svolga solamente attività domestica, in virtù della vicinanza fisica consentita dalla natura di tale impegno lavorativo e della possibilità di organizzare il tempo dedicato al lavoro in modo da riservare uno spazio adeguato per le esigenze di cura del bambino nel primo anno di vita, condizioni che sono naturalmente precluse alle lavoratrici subordinate e autonome"*

In questo contesto "non rileva, pertanto, l'incontestabile pari dignità del lavoro domestico rispetto a quello retribuito né l'equiparazione affermata dal giudice civile a fini giuridici del tutto diversi, bensì l'oggettiva possibilità, nel caso della lavoratrice casalinga, di conciliare la delicate e impegnative attività di cura del figlio con le mansioni del lavoro domestico".

**Contro la decisione del TAR l'assistente di polizia ha presentato appello al Consiglio di Stato, che ha pronunciato, in senso estensivo, l'ultima parola sull'istituto (di cui ovviamente, d'ora in avanti, sia la Pubblica Amministrazione che i Tribunali Amministrativi dovranno tener conto).**

**Il ricorso è stato, infatti, accolto e la Sezione Terza, sentenza n. 04618/201 del 10 settembre 2014, ha riconosciuto al padre il diritto ai riposi giornalieri, pur essendo la madre del bambino in condizione di casalinga. Nelle motivazioni della decisione viene richiamato l'orientamento maggioritario della Giurisprudenza Amministrativa secondo cui, anche a questo fine, si ha una piena assimilazione della lavoratrice casalinga alla lavoratrice non dipendente.**

Secondo il Giudice di Appello non vi è alcun dubbio che "... alla luce del principio espresso nella sentenza del C.d.S. n. 4293 del 9.9.2008 (che, esaminando la medesima problematica oggetto di causa, di sostituzione del padre nella

fruizione dei permessi qualora la madre sia non lavoratrice autonoma bensì casalinga, si è pronunciato nel senso della piena assimilazione della lavoratrice casalinga alla lavoratrice non dipendente) l'opposto diniego si riveli illegittimo".

*"Ha rilevato infatti tale pronuncia che, la disposizione di cui all' art. 40 comma 1 lettera c, essendo rivolta a dare sostegno alla famiglia ed alla maternità in attuazione delle finalità generali di tipo promozionale scolpite dall'art. 31 della Costituzione, non può che valorizzarsi, nella sua interpretazione, la ratio della stessa, volta a beneficiare il padre di permessi per la cura del figlio allorquando la madre non ne abbia diritto in quanto lavoratrice non dipendente e pur tuttavia impegnata in attività ( nella fattispecie, quella di "casalinga" ), che la distolgano dalla cura del neonato".*

Ma anche altri motivi hanno indotto la Sezione Terza ad aderire all' orientamento cosiddetto estensivo.

Innanzitutto la "non equivoca formulazione letterale della norma, secondo la quale il beneficio spetta al padre, "nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente". Tale formulazione, secondo il significato proprio delle parole, include tutte le ipotesi di inesistenza di un rapporto di lavoro dipendente: dunque quella della donna che svolga attività lavorativa autonoma, ma anche quella di una donna che non svolga alcuna attività lavorativa o comunque svolga un'attività non retribuita da terzi (se a quest'ultimo caso si vuol ricondurre la figura della casalinga). Altro si direbbe se il legislatore avesse usato la formula "nel caso in cui la madre sia lavoratrice non dipendente". La tecnica di redazione dell'art. 40, con la sua meticolosa elencazione delle varie ipotesi nelle quali il beneficio è concesso al padre, lascia intendere che la formulazione di ciascuna di esse sia volutamente tassativa".

E poi dal punto di vista della ratio, tale orientamento appare più rispettoso del principio della paritetica partecipazione di entrambi i coniugi alla cura ed all'educazione della prole, che affonda le sue radici nei precetti costituzionali contenuti negli artt. 3, 29, 30 e 31.

**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**

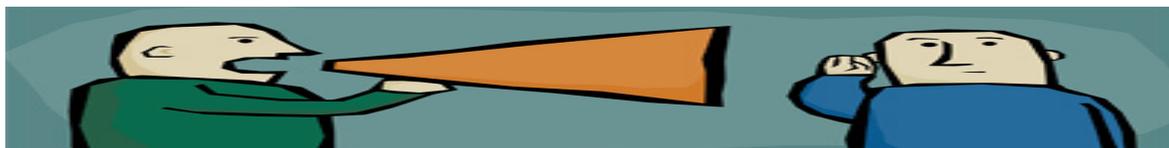
*Esposito Maria Teresa* tel. 3334614880

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)

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)

## **ASL SALERNO:**

***Vi portiamo a conoscenza:***



**AVVISO IMPORTANTE -**

**A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO**

### **RENDICONTO ATTIVITA' RSU**

L'Attività di contrattazione decentrata di questo periodo è tutta incentrata sui calcoli che si stanno effettuando per capire se esiste la possibilità di dare quella famosa fascia che già qualche tempo fa la nostra sigla ha richiesto a gran voce con numerose comunicazioni, prima al Commissario Bortoletti e successivamente all'attuale D.G.. Sembrerebbe ora che da nuovi e più puntuali calcoli effettuati sui fondi, ci sarebbe una rimanenza da dover utilizzare entro il 31/12/2014 e per questo si è riaperto il dibattito "fascia" e ancor di più "posizioni organizzative".

Staremo a vedere nei prossimi giorni, con l'inizio dei tavoli di trattativa dove riusciremo ad arrivare.

Il Coordinatore Regionale  
*Maria Teresa Esposito*



**Federazione Sindacati Indipendenti**  
AREA DI COORDINAMENTO ADASSANITÀ REGIONE CAMPANIA



ORGANIZZA

## CORSO TEORICO – PRATICO



Evento n. 1826 - 96558 ed. 2



Ordine Assistenti Sociali della Campania

Accreditato dall'Ordine Professionale degli Assistenti Sociali della Regione Campania riconosciuti 6 crediti

# La responsabilità professionale: errori e distrazioni in sanità

Giovedì **9 ottobre** 2014  
ore 8.00 P.O. *Vallo della Lucania*  
VALLO DELLA LUCANIA (SA)



### Errori e Distrazioni in Sanità

Sebbene sia difficile ottenerne una stima realistica dell'errore medico, si calcola che ancora oggi circa il 10% delle persone ospedalizzate subiscono danni a causa di un errore medico.

Questi dati così sconcertanti non dovrebbero sorprendere se si considera che per decenni si è cercato di arginare il problema dell'errore medico semplicemente richiamando, allontanando o punendo il medico ritenuto l'unico responsabile dell'errore. Solo di recente, la valutazione di dati statistici che vedono costante nel tempo la frequenza con cui un errore medico si presenta, ha portato a riconsiderare le procedure attuate fin ora.

Un'analisi più approfondita del problema ha evidenziato, infatti, che l'errore medico riconosce alla base molteplici fattori riconducibili sia al medico che all'ambiente in cui questo si trova ad operare. L'uomo, per sua natura è portato, in condizioni di incertezza, quali ad esempio quelle che si possono sperimentare in un ambiente così complesso come quello ospedaliero, a semplificare problemi relativamente complessi adottando strategie cognitive, dette euristiche, che spesso conducono a risultati erranei.

### 9,5 CREDITI ECM PER TUTTE LE PROFESSIONI

#### Saluti

**Maria Teresa Esposito**

Coordinatore Regionale Fsi-Adassanità Campania

#### Relatori

dr. Pellegrino Dirigente Asl Salerno

dr.ssa Chirico

dr.ssa Brescia

dr.ssa Fumo

dr.ssa Gambino

#### Per iscrizioni

#### SEGRETERIA ORGANIZZATIVA

Esposito Maria Teresa 3334614880

Ronca Roberto 339 8366787

Moscatiello Loredana 339 3340135

Castaldo Carmen 3280150614

#### Segreteria Scientifica

dr.ssa Grasso Concetta - *Sociologo*

#### SINDACATO FSI-ADASS

**Sede Regionale:** 84078 Vallo della Lucania (Sa)

Via P. Tipoldi 7/d - Tel. 3334614880

[teresaesposito1949@libero.it](mailto:teresaesposito1949@libero.it)

Fsi-adassanità Campania si riserva la facoltà di rinviare, modificare o annullare il corso dandone comunicazione via fax o e-mail senza ulteriori obblighi



Banca del Cilento  
e Lucania Sud



[www.phoenixformazione.it](http://www.phoenixformazione.it)



Associazione Avvocati  
Matrimonialisti Italiani



PATROCINIO

