

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)

## FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO LUGLIO 2012 – n.°7

ADASS INFORMA

**Vallo della Lucania, Luglio 2012**

**Alle colleghe ed ai colleghi,**

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di **Luglio 2012 "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, **il decreto legge Spending review emanato dal nostro governo il 5/07/2012 e la conseguente proclamazione dello sciopero da parte della nostra O.S. di tutti lavoratori delle PP.AA. per il 14/09/2012, la riforma Fornero è legge - pubblicata in Gazzetta Ufficiale entrerà in vigore dal 18 luglio 2012, gli importi del 70% sulla Produttività Collettiva dell'anno 2011 che saranno erogati con gli emolumenti mensili di luglio 2012.**

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 dal nostro Ufficio legale.

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

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

Ringraziando del Vostro contributo, **un arrivederci ad Agosto**

**2012, con un augurio di buone vacanze,** ed invio un cordiale saluto.

**Il Coordinatore Regionale  
Maria Teresa Esposito**

## IL DECRETO LEGGE

## spending review ■

“revisione della spesa”

**RIDUZIONE DI SPESE IN MATERIA DI PUBBLICO IMPIEGO**

Il decreto prevede interventi che riguardano le spese in materia di parco auto, gli incarichi consulenziali, la disciplina dei buoni pasto, delle ferie,

i limiti alle assunzioni nelle PP.AA., dei riposi spettanti al personale, oltre al sistema di pagamento dei cedolini.

Per quanto riguarda il **parco auto** si introduce, a partire dal 2013, un **limite pari al 50% della spesa sostenuta per il 2011 da applicarsi all'acquisto, manutenzione, noleggio ed esercizio di autovetture, oltre che all'acquisto di buoni taxi.**

Si introduce poi il **divieto di attribuire incarichi di studio e consulenza a soggetti, già appartenenti ai ruoli dell'amministrazione e collocati in quiescenza, che abbiano svolto, nel corso dell'ultimo anno di servizio, funzioni e attività corrispondenti a quelle oggetto dell'incarico di studio o consulenza.** Viene inoltre **abrogata la normativa in materia di vice dirigenza.**

Per quanto riguarda **il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale,** viene stabilito a 7 Euro il limite al **valore nominale.** Tutte le disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a partire dal 1 ottobre 2012.

Le ferie e i riposi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto prevedono gli ordinamenti dell'amministrazione di appartenenza e in nessun caso danno diritto alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.

**A tale proposito invitiamo tutti i colleghi con scadenza incarico a richiedere la fruizione delle ferie prima della scadenza.**

# SPENDING REVIEW:



**24.000** I LAVORATORI P. A. IN ESUBERO

**1.600** UFFICI DELLO STATO IN CHIUSURA

**32.000** I POSTI LETTO DA TAGLIARE

**120**  I PICCOLI OSPEDALI A RISCHIO

**50** LE PROVINCIE IN SOPPRESSIONE

**4** ANNI IL BLOCCO AI CONTRATTI P. A.

**MA LA CASTA E LE PENSIONI D'ORO NON LE TOCCANO  
E' ORA DI DIRE BASTA !**

**DAI VOCE AL TUO DISSENSO**

**14 Settembre 2012**

**24 ORE DI SCIOPERO**

**PER I LAVORATORI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**



**Federazione Sindacati Indipendenti**

Sede Nazionale: Roma (00155) Viale Ettore Franceschini n. 73 Tel.06.42013957 Fax 06.42003671

C.I.P. 12/07/2012

Sede Nazionale Via Crescenzo,43 - 00193 ROMA  
Tel/fax 06.68891313 – e-mail [adass.nazionale@libero.it](mailto:adass.nazionale@libero.it) – Sito Web: [www.adass.it](http://www.adass.it)



# LA RIFORMA FORNERO E' LEGGE. PUBBLICATA IN GAZZETTA UFFICIALE

04/07/2012

La legge n. 92 del 28 giugno 2012, la cosiddetta riforma Fornero, è stata pubblicata sul supplemento ordinario 136 alla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2012. Il provvedimento entrerà in vigore mercoledì 18 luglio.

## **LA RIFORMA DEL LAVORO IN BREVE**

La riforma del lavoro, studiata dal governo Monti, è legge. La cosiddetta riforma Fornero cambierà, di fatto, le regole del mercato del lavoro nel nostro Paese; al fine di renderlo più moderno e funzionale. Cosa cambierà, dunque, con questa importante riforma voluta dal governo tecnico? Gli aspetti da analizzare sono numerosi.

### Ingresso nel mondo del lavoro

Per favorire un approccio migliore tra i giovani ed il lavoro, cercando di limitare la fuga dei cervelli all'estero, è stato rafforzato il concetto di apprendistato. Si tratta a tutti gli effetti del canale d'ingresso principale all'avviamento professionale per tutti coloro che si trovano nella fascia d'età compresa tra i 15 e 29 anni. Per incentivare le imprese, è stato previsto un meccanismo di agevolazioni legato però alle effettive stabilizzazioni effettuate nel triennio precedente (almeno 50 per cento). Per comprendere quanto il governo punti su questa formula, basti pensare che il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati salirà da 1:1 a 3:2.

L'apprendistato sarà regolato da regole precise e inderogabili, che saranno decise in sede di contrattazione collettiva. In generale, però, questa forma contrattuale non si potrà applicare a lavoratori al di fuori della fascia di età indicata, prevedrà sempre e comunque l'affiancamento di un tutor e l'obbligo di certificare la formazione, e infine non potrà durare più di cinque anni. Per chi non riesce a entrare come apprendista, continuerà ad esistere la strada dello stage, che, in ogni caso, non potrà più essere gratuito, bensì retribuito.

### I nuovi contratti di lavoro

La revisione dei contratti rappresenta un capitolo molto importante. Il contratto a tempo indeterminato, nonostante tutto, viene considerato come una sorta di contratto unico, il cuore del mercato del lavoro cui tutte le aziende dovrebbero attenersi. Per questo il governo ha pensato di rendere meno conveniente il ricorso ad altre forme contrattuali, come quelle a termine, tanto amate dai datori di lavoro.

Il contratto a tempo determinato diventerà quindi più oneroso per l'impresa. Nello specifico è prevista una maggiorazione dell'1,4 per cento sugli attuali contributi, che serviranno a finanziare la nuova Assicurazione sociale per l'impiego. Questa spesa extra potrà essere recuperata solo nel caso che il contratto venga trasformato in assunzione a tempo indeterminato.

La disciplina che regola il determinato diventa comunque più rigida: non si potranno superare i trentasei mesi di termine e qualora dovesse accadere, in automatico il contratto diventerebbe a tempo indeterminato. Il primo contratto dovrà avere durata di un anno, e la pausa prima del rinnovo dovrà essere di venti giorni in caso di durata inferiore ai sei mesi e a trenta per un contratto di durata superiore.

Cambia anche il contratto a progetto. Dal contratto sparisce la clausola che consentiva al datore di lavoro il recesso prima della scadenza e anche in questo caso si avrà un aumento dell'aliquota contributiva della gestione separata Inps. La riforma Fornero prevede anche un giro di vite contro le false partite Iva, che spesso nascono lavoro dipendente. Sarà considerata vera partita Iva solo quella che supera i 18 mila euro l'anno, se la collaborazione con la singola azienda non superi la durata di otto mesi in un anno e non rappresenti più dell'80 per cento delle entrate mensili.

Il governo ha introdotto l'obbligo per l'azienda di comunicazione amministrativa in occasione di ogni chiamata di lavoro (contratti di lavoro a chiamata, ndr), prevedendo multe fino a 2400 euro in caso di mancata dichiarazione. La procedura diventerà più snella, e per attivare il lavoro a chiamata basterà un sms alla Direzione provinciale del lavoro.

(continua)

### Licenziamenti ed ammortizzatori sociali

Molte le novità in merito alla flessibilità in uscita. Per le aziende in crisi, il licenziamento sarà meno difficile, anche se per tutti i lavoratori resterà comunque la possibilità di ricorso o, in ultima istanza, lo scudo dei nuovi ammortizzatori sociali. Resta non valido il licenziamento discriminatorio (di natura razziale, politica o sindacale del provvedimento). Le modifiche più importanti, introdotte dalla riforma, riguardano il licenziamento economico e disciplinare.

### Licenziamento economico

Si tratta del licenziamento per oggettivi motivi economici. Prima di ricorrere al giudice, il lavoratore dovrà passare attraverso la conciliazione obbligatoria. Con la nuova versione dell'articolo 18, il giudice che accerti l'assenza del giustificato motivo oggettivo, non è più comunque tenuto a riconoscere il diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro.

Pur annullando il licenziamento, infatti, il giudice dichiara comunque risolto il rapporto di lavoro ma riconosce al lavoratore il diritto a un'indennità risarcitoria che varia tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione, oltre ai contributi previdenziali. L'importo deve anche tenere conto dell'anzianità del lavoratore, del numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro, delle dimensioni dell'attività economica e delle iniziative assunte dal lavoratore per trovare lavoro.

La situazione cambia quando il giudice accerti che il licenziamento è "manifestamente infondato", visto che in questo caso il dipendente avrà diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro, oltre a un'indennità di importo non superiore alle dodici mensilità, e al pagamento dei contributi previdenziali e assicurativi. Il vero problema a questo punto viene dal concetto stesso di infondatezza.

I licenziamenti dovuti a motivi economici non per forza devono ricadono sotto la disciplina del giustificato motivo oggettivo: questo accade ad esempio se l'impresa intende licenziare almeno 5 lavoratori, caso in cui si applica la procedura di licenziamento collettivo disciplinata dalla legge 223/1991. In questo caso, eventuali vizi della comunicazione preventiva del provvedimento ai sindacati potranno essere sanati mediante accordo collettivo. Un punto a favore delle aziende.

### Licenziamento disciplinare

Questo provvedimento dovrà sempre essere giustificato da una causa di significativa entità. Nel caso il giudice dovesse accertare la mancanza di tale giusta causa disciplinare, potrà decidere per il reintegro o per l'indennizzo (non superiore a dodici mensilità). Una grossa modifica arriva in merito ai ricorsi contro il licenziamento: le controversie che hanno ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti individuali e collettivi (ai quali si applica l'apparato sanzionatorio dell'articolo 18), viene infatti dedicata una corsia privilegiata sul piano processuale, per ridurre i tempi di giudizio. La decisione di quest'ultimo sarà poi impugnabile nei tre gradi di giudizio.

La grande novità in fatto di ammortizzatori sociali è l'Aspi, la nuova Assicurazione sociale per l'impiego, che dovrebbe partire dal 2013 e che comunque sostituirà a regime, nel 2017, l'indennità di mobilità e quella di disoccupazione. L'Aspi verrà estesa a tutti i lavoratori in caso di disoccupazione involontaria, anche gli apprendisti e gli artisti. Sarà possibile trasformare l'Aspi in liquidazione per poter avviare un'impresa, e per chi non fosse tutelato dall'Aspi, ci sarà la mini Aspi.

Il sussidio avrà importo pari a 1.200 euro al mese, e una durata massima di dodici mesi per i lavoratori con meno di 55 anni, soglia che sale a diciotto mesi per quelli più anziani. Nel caso in cui il lavoratore dovesse rifiutare un impiego con una retribuzione superiore almeno del 20 per cento rispetto all'indennità che percepisce perderà il sussidio. Un modo per evitare che il ricorso all'assicurazione sociale diventi uno stile di vita.

Nel periodo transitorio 2013-2016, il governo ha previsto la concessione di ammortizzatori sociali in deroga, per garantire la graduale transizione verso il regime delineato dalla riforma degli ammortizzatori sociali. Viene quindi fatta salva la possibilità del governo di disporre la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla normativa vigente.

**TUTTE LE NOVITA' NELLA TABELLA**

<b>Ammortizzatori sociali</b>	Stanziamenti previsti pari a 1,8 miliardi di euro. La nuova ASPI (dal 2017) potrà essere anche incassata in un'unica soluzione ai fini di avviare un'attività autonoma.
<b>Apprendistato</b>	Diventa la via ordinaria per l'ingresso nel mondo del lavoro con una durata minima di 6 mesi. Limite del 50% per aziende con meno di 10 lavoratori.
<b>Articolo 18</b>	Maggior flessibilità in uscita; il reintegro è stato reintrodotta (non automatico, deciderà il giudice, anche nei casi di licenziamento economico). La procedura di conciliazione non può essere bloccata in caso di malattia del lavoratore ma solo per gravidanza o infortunio.
<b>Co.co.pro.</b>	Salario base calcolato sulla media dei contratti collettivi.
<b>Conciliazione obbligatoria</b>	Il tentativo di conciliazione dovrà concludersi entro 20 giorni dalla convocazione delle parti.
<b>Contratto a termine</b>	Primo rapporto di 12 mesi (al massimo) con aliquota aggiuntiva pari all'1,4%.
<b>Dimissioni in bianco</b>	Il periodo entro il quale le dimissioni devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero passa da 1 a 3 anni di vita del bambino. Nuove norme per contrastare il fenomeno.
<b>Indennizzo per licenziamento disciplinare illegittimo</b>	Indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione (nel precedente testo la "finestra" era 15-27 mensilità).
<b>Partita IVA</b>	Considerate "vere" quelle che superano i 18 mila euro l'anno. Presunzione del carattere coordinato continuativo nei casi in cui si verificano almeno 2 delle seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>• durata superiore a 8 mesi l'anno;</li> <li>• compenso oltre il 80% dei corrispettivi;</li> <li>• postazione di lavoro presso una delle sedi del committente.</li> </ul>
<b>Pubblico impiego</b>	Delega per sostituire l'attuale art. 2 (Rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni)
<b>Processo del lavoro</b>	Rito sprint: <ul style="list-style-type: none"> <li>• udienza entro 30 giorni;</li> <li>• ordinanza immediatamente esecutiva;</li> <li>• giudice unico in caso di opposizione;</li> <li>• deposito della sentenza entro 10 giorni;</li> <li>• reclamo in Corte di Appello entro 30 giorni;</li> <li>• ricorso in Cassazione entro 60 giorni.</li> </ul>
<b>Tempo determinato</b>	Durata massima di 36 mesi. In caso di riproposizione al lavoratore devono passare almeno 90 giorni (prima erano 20) oppure 60 nel caso di contratto inferiore o pari a 6 mesi.
<b>Ticket gratuito</b>	Ripristinato per disoccupati e familiari.

La segreteria

# LA VIGNETTA DEL MESE

DEVI SMETTERLA DI PENSARE  
SEMPRE AL LAVORO..



*Vi portiamo a conoscenza:*

## **La FSI-USAE firma al Ministero della Salute il documento finale degli OSS**

**"Tavolo Ministero- Regioni su ruolo, funzioni, formazione, e programmazione del fabbisogno dell'Operatore Socio Sanitario"**

giovedì 05 luglio 2012

La FSI, presente al tavolo fin dalla sua costituzione, ha potuto vedere riconosciute e condivise le proprie istanze anche dalle Regioni e dal Ministero.

Il documento affronta a più riprese e ribadisce con chiarezza la necessaria presenza a pieno titolo nell'equipe sanitaria dell'OSS che finalmente ha gli strumenti per scrollarsi dell'etichetta di operatore tecnico potendosi identificare così finalmente a pieno titolo nelle funzioni previste per gli operatori professionali del ruolo sanitario.

**Nel concreto, il documento ribadisce che, con gli strumenti della contrattazione, bisogna superare la penalizzante distinzione in ruoli, introducendo il principio che tutti i lavoratori che operano in analoghe strutture e con medesime condizioni di disagio hanno medesimi diritti e corrispondenti indennità.**

**PASSANDO NEL RUOLO SANITARIO GLI O.S.S. AVRANNO DIRITTO ALLE INDENNITA' PREVISTE, COME AD ES. LE INDENNITA' DI PS, DI TERAPIA INTENSIVA E SUB INTENSIVA, DI SALA OPERATORIA, ECC.**

Il testo completo del documento è consultabile sul sito nazionale della federazione all'indirizzo **www.fsinazionale.it** o chiedere copia del documento alla segreteria aziendale

IL COORDINATORE REGIONALE  
Maria Teresa Esposito





## **L'AVVOCATO RISPONDE**

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

**Ogni iscritto può portare il proprio contributo, facendo pervenire alla Segreteria Nazionale un quesito relativo ad una situazione di criticità occorsa in ambito lavorativo. A tale scopo può essere utilizzato anche il sito del Sindacato.**

### **Domanda**

La nuova legge di riforma del mercato del lavoro introduce la possibilità di un contratto a tempo determinato acasuale della durata massima di 12 mesi. Si deve però trattare del primo contratto a termine o della prima missione nell'ambito di un contratto di somministrazione, quindi non devono essere intercorsi con la stessa persona contratti a termine (o di somministrazione) precedenti. Dovrebbe però ritenersi possibile l'instaurazione di un contratto acasuale con una persona che ha precedentemente svolto in azienda uno stage. E' una corretta interpretazione?

### **Risposta**

Come indicato nel quesito, la L. n. 92/2012 prevede, all'art. 1, comma 9, lett. b), che dopo il comma 1 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 sia inserito il comma 1-bis, in base al quale "Il requisito di cui al comma 1", ossia la sussistenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo legittimanti l'apposizione del termine, "non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato [...]".

La norma, dunque, consente, in caso di primo rapporto a tempo determinato con il lavoratore, la stipula di un contratto a tempo determinato acasuale, o di un contratto di somministrazione a tempo determinato acasuale, purché di durata non superiore a dodici mesi.

Alla luce del tenore letterale e della *ratio* della norma, e in assenza per ora di diverse indicazioni, pare condivisibile l'interpretazione esposta nel quesito, secondo cui il ricorso a un contratto a tempo determinato acasuale (o a un contratto di somministrazione a tempo determinato acasuale) non è ammesso se siano già intercorsi tra le parti precedenti contratti a tempo determinato (o contratti di somministrazione a tempo indeterminato), mentre può ritenersi consentito nel caso in cui il lavoratore abbia in precedenza svolto in azienda uno stage.

Tale conclusione pare confermata anche dal fatto che la norma in esame parla di "primo rapporto a tempo determinato [...] fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore [...]", mentre lo stage non comporta la costituzione di un rapporto di lavoro (D.M. n. 142 del 25 marzo 1998).

**(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)**

**tel/fax 0974 1980009**

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



## 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: 'lei non sa chi sono io...' fa scattare la condanna per minaccia



Può bastare una frase poco felice del tipo "Lei non sa chi sono io....." per far scattare una condanna per minaccia. È quanto afferma la quinta sezione penale della Corte di Cassazione (sentenza n.11621/2012) spiegando che si tratta di un'espressione in grado di limitare la libertà psichica dell'interlocutore attraverso la prospettazione di un pericolo che un male ingiusto possa essere procurato alla vittima. Tale limitazione alla libertà, secondo la Corte, costituisce elemento essenziale del reato di minaccia. Non è necessario, si legge nella sentenza, "che uno stato di intimidazione si verifichi concretamente in quest'ultima, essendo sufficiente la sola attitudine della condotta ad

intimorire" ed è del pari irrilevante il fatto che il male minacciato sia indeterminato. Inizialmente il Giudice di pace di Salerno aveva assolto l'imputato ritenendo che non vi fosse idoneità offensiva nelle espressioni pronunciate. Contro il verdetto di assoluzione proponeva però ricorso in Cassazione il procuratore generale presso la corte d'appello di Salerno. I giudici di piazza Cavour, accogliendo la tesi della procura, hanno anche evidenziato come una simile espressione debba essere valutata nel contesto in cui è stata pronunciata prima di poter escludere la sua valenza minatoria. Ed è per questo che la vicenda dovrà essere nuovamente valutata dal giudice di rinvio che dovrà quindi prendere in considerazione la particolare situazione di alta tensione verbale durante la quale l'imputato ha utilizzato un'espressione incriminata. Anche l'indeterminatezza del male minacciato, spiega la Corte, non può scagionare l'imputato giacché è sufficiente che questo male sia ingiusto e possa essere dedotto dalla situazione contingente.

### Cassazione: si può dare del 'lanacaprinista' all'avvocato che si perde in 'inutili astrazioni'



Non è reato accusare di pedanteria chi fa perdere tempo con 'questioni di lana caprina' attardandosi in questioni inutili, sottili e oziose. Lecito quindi apostrofarlo con il termine 'lanacaprinista'. E' quanto afferma la quinta sezione penale della Corte di Cassazione secondo cui non è reato mettere in evidenza l'altrui pesantezza nelle discussioni. Nel caso preso in esame dei giudici di piazza Cavour il termine, che si assumeva offensivo, era stato riferito ad un avvocato che era solito perdersi in una "inutili astrazioni". L'epiteto di 'lanacaprinista' era stato anche pubblicato su un periodico.

Secondo la corte (Sentenza n. 24118/2012) anche se il termine può aver toccato la suscettibilità dell'avvocato che era stato così apostrofato, non può però considerarsi come avente una valenza denigratoria.

Come si costruisce nel testo della sentenza, sul periodico 'l'Informatore' si era scritto: "l'avvocato [...] pensi a fare il penalista non il lanacaprinista". Ne scaturiva una denuncia penale e sia il direttore del periodico, sia l'autore dell'articolo finivano sotto processo per diffamazione.

Condannati in primo grado e poi assolti dalla corte d'appello di Bari, La procura si è rivolta in Cassazione. Bocciando il ricorso la Suprema Corte ha spiegato che "il termine 'lanacaprinista' rimanda alle 'questioni di lana caprina' di cui vengono accusati coloro che si attardano in dispute sottili e oziose, che non hanno rilevanza concreta".

In sostanza con questo termine si vuole designare "una persona priva di senso pratico, che disputa per il piacere di discutere e di sottilizzare, senza che la sua fatica, correlativa a quella degli ascoltatori, presenti un costrutto apprezzabile".

**AVVISO INTERNO**  
**COMPILAZIONE**

***Assistenza Fiscale( MOD.730 – Unico – ICI –ISEE)***

Si comunica che le nostre Strutture sono a disposizione per la compilazione  
dei modelli fiscali

Si ricorda agli iscritti che il servizio è gratuito

***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 (F.C. Ex SA/3)***

***Moscatiello Loredana (P.O.Vallo)***

***Castaldo Carmen (P.O. Sapri)***

***Maiese Lucia (D.S. Capaccio)***

***Minghetti Massimo (D.S. Agropoli)***

***Buonadonna Andrea (P.O. Roccadaspide)***

***Romanelli Raffaele (P.O. Vallo)***

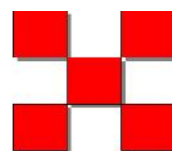
***Erbetti Antonio (P.O. Scafati)***

***Ronca Roberto (F.C. Ex SA/3)***



LE CONVENZIONI E GLI AGGIORNAMENTI PUOI TROVARLI SUL SITO  
[www.localizzati.it/adass.htm](http://www.localizzati.it/adass.htm)

### I NOSTRI PARTNERS:



**D'ARENA s.r.l.**

