

ADASSanita' Informa



F.S.I. -

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

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



FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO dicembre 2015 – n.°12

**A
D
A
S
S

I
N
F
O
R
M
A**

Vallo della Lucania, Dicembre 2015

Alle colleghe ed ai colleghi,

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di dicembre 2015 "ADASSanita' INFORMA", periodico della nostra Organizzazione Sindacale (F.S.I./Adassanita') maggiormente rappresentativa a livello nazionale, con le principali notizie aziendali, regionali e nazionali, con gli aggiornamenti sulla normativa contrattuale, le circolari ed i comunicati di maggiore rilevanza. In particolare, sottolineiamo:

La raccolta di firma della nostra petizione popolare per **LA SANITA' CHE VOGLIAMO** attraverso i nostri banchetti **GAZEBO DAY FSI**;
la riunione Aran sulla definizione dei comparti;
la riunione Aran sull'orario di lavoro e la direttiva europea
l'avviso interno per la concessione di permessi straordinari per il diritto allo studio (150 ore) con scadenza 31/12/2015
Asl Salerno: Il punto della situazione;
Continua la campagna di adesione al **FONDO PERSEO** per il 2015 con nuovi benefici per i lavoratori;
Il rinnovo della convenzione della 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**

Per dare risposta ai quesiti posti dagli iscritti sull'applicazione dei principali istituti contrattuali e giuridici:

La casella di posta elettronica utilizzabile è :
adass.nazionale@libero.it o teresaesposito1949@libero.it

Tra i vari servizi offerti a titolo gratuito le risposte ai quesiti posti dai nostri iscritti al nostro Ufficio legale. Ci auguriamo che questo foglio di informazione sindacale possa diventare uno strumento utile per dar voce a tutti i lavoratori di questa Azienda.

Ringraziando del Vostro contributo **auguriamo BUONE FESTE e vi do' appuntamento a Gennaio 2016**, ed invio un cordiale saluto.

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito

F.S.I.

Federazione Sindacati Indipendenti

www.fsinazionale.it

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

info@fsinazionale.it

fsigazeboday 4 Novembre 2015: una partenza alla grande Alla prima giornata già oltre 10.000 firme a sostegno

E' partita in simultanea, in tutte le regioni d'Italia, il 4 Novembre 2015, la presentazione pubblica del documento politico per una nuova sanità senza padrini e senza padroni e l'iniziativa di raccolta firme a sostegno della Federazioni sindacati indipendenti.

In contemporanea in oltre 50 capoluoghi di provincia nei pressi delle maggiori ospedali sono stati allestiti dei gazebo con banchetti informativi in cui è stata data ampia informazione agli operatori del SSN ed ai cittadini utenti dei contenuti del documento ed in cui sono state già raccolte oltre 10.000 firme di sostegno dello stesso.

L'iniziativa proseguirà sino al 20 dicembre prossimo in tutte le città italiane.

UNA SANITÀ DIFFERENTE

Una sanità universale e alla portata di tutti i cittadini senza distinzioni di classe sociale; con un sistema sanitario al contempo, nazionale, regionale e locale: nazionale nelle garanzie, regionale nella programmazione, locale nell'erogazione dei servizi.

L'attuale patto doveva ridare certezze sia sulle risorse economiche del sistema che sui Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) e, sul piano della riorganizzazione dei servizi e delle professioni sanitarie, doveva consacrare le innovazioni introdotte dal DL 158/2012 (decreto Balduzzi) in materia di assistenza distrettuale e responsabilità professionale. Di quel provvedimento avevamo salutato con favore l'impostazione, riservandoci alcune critiche alle quali sono seguiti nei fatti proposte migliorative e appositi disegni di legge.

Il decreto Balduzzi aveva previsto l'introduzione nell'assistenza territoriale di forme organizzative monoprofessionali denominate aggregazioni funzionali territoriali (AFT) nonché forme organizzative multiprofessionali, denominate unità complesse di cure primarie (UCP), che dovevano erogare prestazioni assistenziali tramite utilizzando tutte le risorse professionali del SSN: medici, infermieri, ostetriche, tecnici della riabilitazione, della prevenzione e del sociale a rilevanza sanitaria. Tali forme organizzative, dotate di adeguate apparecchiature, dovevano garantire l'erogazione di servizi h24 in grado di rispondere anche alle urgenze da codice bianco e verde. E in virtù di ciò anche l'organizzazione della sanità dipartimentale ospedaliera avrebbe dovuto essere rivista con il pieno recepimento e la valorizzazione delle competenze delle professioni sanitarie di cui alla Legge 26 febbraio 1999, n. 42 e la conseguente riorganizzazione dei servizi per una maggiore efficienza ed efficacia.

Il patto per la salute, invece, recependo tale impostazione, all'art.5 ha previsto l'istituzione delle Unità Complesse di Cure Primarie (UCCP) e le Aggregazioni Funzionali Territoriali (AFT) quali forme organizzative della medicina convenzionata, integrata con personale dipendente del SSN come previsto dal comma 2 dell'art. 1 della legge 189/2012, per l'erogazione delle cure primarie; e proprio su questa impostazione esprimiamo tutta la nostra contrarietà perché essa ha tradito e rovesciato le premesse legislative su cui si poggiava tradendo, così anche le aspettative dei cittadini e dei lavoratori del Servizio Sanitario Nazionale e regionale.



www.fsinazionale.it



I NOSTRI SERVIZI A TUA DISPOSIZIONE

- Tutela Sindacale
- Assistenza Legale
- Assistenza Fiscale
- Patronato
- Centro Studi
- Formazione ECM
- Convenzioni

CON LE TUTELE
E LA FORMAZIONE F.S.I.
LAVORATORI SERENI
PROFESSIONISTI
COMPETENTI

CONTATTACI



La **SANITÀ** che
vogliamo per
**CITTADINI
e LAVORATORI**

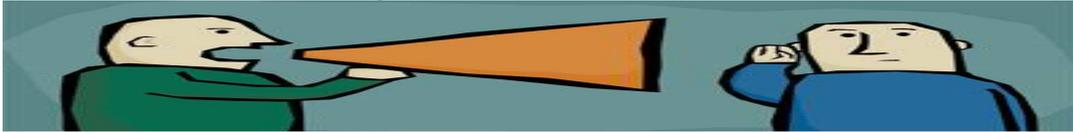
INVITO E DIFFIDA AD OTTEMPERARE AGLI OBBLIGHI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DERIVANTI DALL'APPARTENENZA DELL'ITALIA ALL'UNIONE EUROPEA. IL RISULTATO DI UN'ALTRA RIUNIONE INCONCLUDENTE CON L'ARAN.

Dopo gli incontri inconcludenti all'Aran del 19/11/2011 e del 18/11/2015 (con la dirigenza) la FSI (Federazione Sindacati Indipendenti) ha riunito il proprio Coordinamento Federale delle Regioni ed ha analizzato la situazione giungendo alla conclusione che il tavolo attualmente aperto all'Aran non ha alcuna possibilità di arrivare ad un risultato in tempi utili e per questa ragione sia necessario agire subito.

“Le Regioni, ancor prima delle aziende interessate, sembrano voler giocare con il fuoco e prendere in giro i lavoratori alle proprie dipendenze, prendendosi ulteriore tempo con delle deroghe che non hanno ragione di esserci. Ma la vicenda è troppo seria per trattarla con questi sotterfugi.” ha dichiarato il Segretario Generale, Adamo Bonazzi, che ha poi continuato “Siamo venuti incontro alle esigenze delle aziende nel 2008, sottoscrivendo un accordo sulle deroghe (l'art. 5 del CCNL 10/04/2008) che ha modificato il CCNL del 7 aprile 1999 e in cambio abbiamo avuto una norma di legge che ci espelle dall'organizzazione del lavoro, e le aziende hanno preso la deroga e buttato nella spazzatura tutte le norme che vi erano come contrappeso. Non siamo più disponibili a firmare degli assegni in bianco alle pubbliche amministrazioni. E per dimostrarlo in modo concreto siamo passati a formalizzare a tutte le aziende del comparto una diffida formale. Già spedita ai destinatari.”

Roma li 20 novembre 2015

La Segreteria Nazionale



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

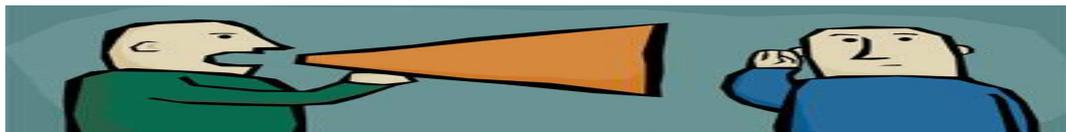
AVENTE SCADENZA 31 DICEMBRE 2015.

Avviso per la concessione di permessi straordinari retribuiti (150 ore) per motivi studio ex art. 22 del CCNL del 20.09.2001 integrativo del CCNL del personale del comparto sanità stipulato il 07.04.1999 i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'area del Comparto, interessati ad usufruire, **nell'anno solare 2016**, di permessi retribuiti per studio ex art. 22 del CCNL del 20.09.2001 integrativo del CCNL del personale del comparto sanità stipulato il 07.04.1999, possono presentare **entro e non oltre il 31 dicembre 2015**, domanda in carta libera, utilizzando l'apposita modulistica, indirizzata a: Azienda Sanitaria Locale di Salerno - Area Gestione del personale e protocollarla ai protocolli telematici delle proprie sedi.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

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

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Deduzione per l'acquisto di immobili da affittare: pronte le regole operative

Sulla Gazzetta Ufficiale del 3 dicembre 2015 è stato pubblicato il decreto interministeriale 8 settembre 2015, che disciplina le modalità di attuazione e le procedure di verifica per la fruizione della deduzione IRPEF per l'acquisto, la costruzione o la ristrutturazione di unità immobiliari da destinare alla locazione (c.d. bonus compra-affitta), introdotto dal decreto Sblocca Italia.

L'art. 21 del D.L. n. 133/2014 (decreto Sblocca Italia) prevede la possibilità - per persone fisiche non esercenti attività commerciale - di dedurre dal reddito complessivo, risultante ai fini IRPEF, un importo pari al **20% delle spese sostenute**, nel limite di 300.000 euro, per l'acquisto o la costruzione di **immobili** abitativi da **destinare alla locazione** per una durata complessiva non inferiore a 8 anni. L'agevolazione è limitata agli acquisti sostenuti dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2017. Il bonus spetta nella misura del 20% del prezzo di acquisto risultante dall'atto di compravendita. Sono inoltre deducibili gli interessi passivi derivanti da mutui contratti per l'acquisto dell'unità immobiliare. Il beneficio fiscale va ripartito in **8 quote annuali** di pari importo, partendo **dall'anno** in cui viene stipulato il **contratto di locazione**.

Considerando che il tetto alla deduzione è fissato a 60.000 euro (ossia il 20% di 300.000), la **quota massima deducibile su base annua** è pari a **7.500 euro**.

L'art. 1 del decreto interministeriale 8 settembre 2015 reca la nozione di **unità immobiliari "invendute"**, precisando che si considerano tali quelle che, alla data del 12 novembre 2014, erano già interamente o parzialmente costruite ovvero quelle per le quali alla medesima data era stato rilasciato il titolo abilitativo edilizio comunque denominato, nonché quelle per le quali era stato dato concreto avvio agli adempimenti propedeutici all'edificazione quali la convenzione tra Comune e soggetto attuatore dell'intervento, ovvero gli accordi similari comunque denominati dalla legislazione regionale.

Il provvedimento precisa che la deduzione spetta al proprietario dell'unità immobiliare anche nell'ipotesi in cui quest'ultima sia **concessa in usufrutto** a soggetti giuridici pubblici o privati operanti da almeno 10 anni nel settore dell'alloggio sociale. Il corrispettivo di usufrutto, calcolato su base annua, non potrà tuttavia essere di importo superiore a quello dei canoni convenzionali.

L'agevolazione, come precisato all'art. 3 del decreto, è riconosciuta anche con riferimento alle spese dipendenti da **contratti di appalto**, per la costruzione di un'unità immobiliare a destinazione residenziale su aree edificabili già possedute dal contribuente prima dell'avvio dei lavori. Ai fini della deduzione le predette spese sono attestate dall'impresa che esegue i lavori attraverso la relativa fattura.

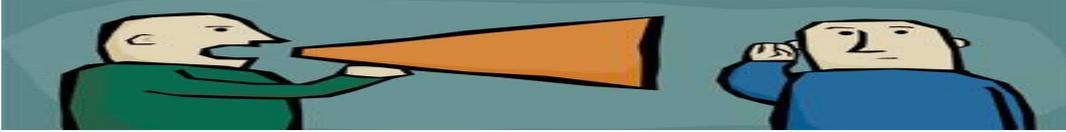
La deduzione spetta una sola volta per ciascun immobile e **non è cumulabile** con le altre agevolazioni fiscali previste da altre disposizioni di legge per le medesime spese.

Il bonus si trasferisce all'acquirente

In caso di trasferimento dell'unità immobiliare locata, per vendita o per successione ereditaria, la deduzione fiscale spettante si trasferisce per la parte residua al nuovo soggetto proprietario purché in possesso dei requisiti di legge.

Nel caso di cessione di usufrutto a titolo oneroso, effettuata contestualmente all'atto di acquisto dell'unità immobiliare, il corrispettivo di usufrutto dovrà essere espressamente indicato nel medesimo atto di acquisto.

A cura della Redazione



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

NOVITÀ E CRITICITÀ - 26 NOVEMBRE 2015 ORE 06:00

Jobs Act, la nuova disciplina delle mansioni

Il Legislatore, con l'art. 3 del D.Lgs 15 Giugno 2015 n. 81, di attuazione del Jobs Act, entrato in vigore il 25 Giugno, ha riscritto l'art. 2103 del Codice Civile ora intitolato "disciplina delle mansioni", ridisegnando così i nuovi limiti all'esercizio dello jus variandi da parte del datore di lavoro. Il nuovo testo esplica i suoi effetti sulla generalità dei lavoratori presenti in azienda anche se assunti ante entrata in vigore del provvedimento.

Norme di carattere speciale

Prima di entrare nel merito del provvedimento, a cui si deve riconoscere il pregio di attenuare la rigidità del "vecchio" testo del codice, vale la pena ricordare come alcune norme di carattere "speciale" già consentivano di assegnare i lavoratori a mansioni diverse, anche inferiori, quale soluzione alternativa al licenziamento (art.4, co.11, L.223/91) ad esempio, in occasione della procedura per **licenziamento collettivo**.

Oppure, qualora il **lavoratore, divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro**, anche per cause diverse da infortunio o malattia professionale o, se già assunto come lavoratore disabile, avesse subito un aggravamento delle sue condizioni, così da non poter più essere adibito alle mansioni per le quali era stato assunto o successivamente acquisite (Art. 1, 7 e 10 Legge n. 68/1999 come successivamente modificata).

Da ultimo anche nei casi in cui il lavoratore, per le condizioni fisiche accertate dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, non potesse più essere adibito al lavoro notturno e là dove non esistano posizioni equivalenti in orario diurno possa essere adibito a mansioni anche inferiori a salvaguardia del posto di lavoro.

Cosa cambia con il Jobs Act

Il nuovo testo dell'art. 2103, ribadisce che, in via generale (comma 1) " Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte".

Già in questo primo comma si evidenzia come sia scomparso il riferimento, presente nel vecchio testo, a "mansioni equivalenti", prevedendo, invece, il solo **limite del "livello e categoria legale**

di inquadramento". La categoria legale a cui si riferisce il nuovo testo non può che essere quella prevista nell'art. 2095 del c.c. (operai- impiegati-quadri-dirigenti).

All'interno, quindi, di tali categorie al lavoratore possono essere assegnate le diverse qualifiche previste dalle declaratorie di fonte collettiva.

Mobilità nell'ambito della stessa categoria legale

Va osservato, a questo proposito che il limite della mobilità nell'ambito della stessa categoria legale, di fatto sembra non garantire del tutto gli impiegati e gli operai stante la previsione, nei contratti collettivi, per tali lavoratori, di un "inquadramento unico" così da non poter agevolmente garantire una distinzione di tipo "trasversale".

Qualora si verificasse l'esigenza di **mutare gli "assetti organizzativi" aziendali**, in modo tale da incidere sulla posizione del lavoratore (ad es. soppressione del posto di lavoro; esternalizzazione di processi produttivi ecc.) lo stesso potrà essere adibito a mansioni inferiori (comma 2) accompagnate, se necessario, all'assolvimento, riservato alla mera discrezione del datore di lavoro, di un obbligo formativo riferito alle nuove mansioni.

Tuttavia la mancata osservanza di tale "obbligo" non comporta la nullità dell'atto di demansionamento.

Va anche sottolineato come le modifiche organizzative siano lasciate alla completa autonomia dell'imprenditore senza necessità di intervento o mediazione delle parti sociali con il solo limite di operare il mutamento (unilaterale) di mansioni ricercandole all'interno della stessa categoria di inquadramento del lavoratore.

Ulteriori ipotesi di **assegnazione a mansioni di livello inferiore** (comma 4) oltre quella sopra riportata (modifica assetti organizzativi aziendali) possono essere individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, per espressa definizione contenuta nell'art. 51 del decreto in esame, anche, dai contratti aziendali sottoscritti dalle RSA o RSU, sempre tuttavia nel rispetto dei limiti contenuti nel novellato testo normativo.

Mutamento di mansioni: comunicazione per iscritto

Il mutamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto, a pena di nullità. La norma si limita a prevedere la **forma scritta** ma nulla dice in merito all'obbligo di indicare le motivazioni che hanno portato a decidere per il mutamento delle mansioni, lasciando ampia discrezionalità al datore di lavoro sull'opportunità di indicarle o meno.

Trattamento retributivo

Il lavoratore ha, comunque diritto, per espressa previsione di legge (comma 5), alla conservazione del livello di inquadramento (categoria legale) e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi economici collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (es. indennità di cassa o maneggio denaro; indennità disagio sede; indennità di reperibilità, ecc.) che possono non essere più riconosciuti per effetto del mutamento delle mansioni.

Stipulazione di accordi individuali

In funzione di una ancor maggiore "flessibilità", il nuovo art. 2103 c.c. (comma 6) prevede la possibilità di stipula di accordi individuali per la:

Modifica delle mansioni:

Modifica della categoria legale;

Modifica del livello di inquadramento;

Modifica della retribuzione sempre nell'interesse del lavoratore di:

- Conservare l'occupazione;
- Acquisire una diversa professionalità;
- Migliorare le condizioni di vita:

Gli accordi individuali come sopra descritti dovranno essere stipulati, per espressa previsione del testo normativo in una **sede c.d. "protetta"** quale:

Commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro (Art. 410 c.p.c.)
Sede sindacale (Art. 411 c.p.c.)

Sedi di certificazione dei contratti (Art. 76 D.Lgs. 276/2003- Università e Fondazioni autorizzate;
Commissioni istituite dagli Ordini dei Consulenti del Lavoro; Enti Bilaterali).

Nella stipula del predetto accordo individuale il lavoratore può essere assistito dal Rappresentante Sindacale a cui conferisce mandato, da un Avvocato o da un Consulente del Lavoro .

Assegnazione a mansioni superiori

Il Codice Civile conferma inoltre (comma 7), la definitività dell'assegnazione a mansioni superiori dopo che sia trascorso il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi di svolgimento delle nuove attività , sempreché le stesse non abbiano avuto luogo per **ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio**. Viene così superato il limite di tre mesi previsto dal "vecchio" art. 2103. Ma non solo.

E' infatti previsto che il lavoratore possa rinunciare all'attribuzione delle mansioni superiori e, in tal caso, nel silenzio della norma, è quantomeno opportuno che tale rinuncia avvenga per iscritto. Nuovo è anche, nella sua formulazione, il riferimento alle ragioni sostitutive non più riferite a lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto bensì dettate dall'esigenza di sostituire altri lavoratori in servizio consentendo, in tal modo, una maggior libertà organizzativa all'impresa. Vale la pena, sul punto, di ricordare che i contratti collettivi, anche aziendali, ben potranno regolamentare la **durata di permanenza nelle mansioni superiori** riducendo o allargando il periodo rispetto a quanto, altrimenti, previsto dalla legge .

Per quanto riguarda il trasferimento del lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra il nuovo testo (comma 9) conferma, come in precedenza, che devono essere comprovate dal datore di lavoro le ragioni tecniche, organizzative e produttive poste alla base della decisione.

Si può concludere con un'ultima osservazione relativamente alla modifica unilaterale delle mansioni : il sistema delle declaratorie contrattuali, con riferimento alle mansioni proprie dei diversi livelli di inquadramento è da considerarsi meramente esemplificativo e, in quanto tale potrebbe non soddisfare la determinabilità dell'oggetto del contratto come invece richiesto dagli artt. 1346 e 1418, comma 2, del c.c.

Si rimane, quindi, ancora una volta in attesa delle pronunce giurisprudenziali sul punto.

A cura della Redazione

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

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



Recapiti dell'ufficio

C.l.p. Settembre 2013

FOND  PERSEO

Fai la

SCELTA GIUSTA PER IL TUO TFR!

HAI TEMPO FINO AL 31 / 12 / 2015

31 dicembre 2015

è una data preziosa per i lavoratori assunti prima del 2001, perché scade la possibilità di ottenere il contributo aggiuntivo a carico dello Stato (eccetto i lavoratori in regime di Indennità di Anzianità), un diritto di cui si può godere per tutta la vita. Ma ciascun lavoratore deve prima di tutto considerare un punto fondamentale: il percorso lavorativo ci accompagna anche attraverso ogni piccolo risparmio, aiutandoci a costruire la nostra pensione. Per questo, cominciare ora a pensare alla scelta più conveniente, è importante per iniziare subito un proprio cammino di previdenza.

PER TE E PER I TUOI COLLEGHI UNO SCONTO DEL 20% SULLA QUOTA ASSOCIATIVA 2016

Perché scegliere Perseo Sirio

Indica ai tuoi colleghi i vantaggi secondo te più importanti:

è una scelta utile per proteggere il tuo tenore di vita dopo la pensione ti basta un piccolo contributo per costruire nel tempo una rendita integrativa i contributi versati sono deducibili e puoi godere di un vantaggio fiscale il datore di lavoro contribuisce a costruire la tua pensione integrativa è il fondo negoziale della nostra categoria è una associazione senza scopo di lucro che agisce nel nostro interesse

Aderire a Perseo comporta numerosi vantaggi per i lavoratori



9 Corsi di laurea triennali e magistrali

96 Master di 1° e 2° livello

35 Corsi di Alta Formazione

25 Corsi di perfezionamento

PER GESTIRE ADEGUATAMENTE TALE CONVENZIONE LA FEDERAZIONE SI AVVALE DI UN APPOSITO E-LEARNING CENTER POINT DELL'UNIVERSITÀ TELEMATICA PEGASO ISTITUITO PRESSO IL CENTRO DI FORMAZIONE E SERVIZI (CENFOS) CON SEDE IN ROMA VIALE ETTORE FRANCESCHINI N.73.

SUL SITO DELLA FEDERAZIONE ([WWW.FSINAZIONALE.IT](http://www.fsinazionale.it)) E SUL SITO CENFOS ([WWW.CENFOS.IT](http://www.cenfos.it)), NELLA APPOSITA SEZIONE, SONO REPERIBILI E SCARICABILI I MODULI DI ISCRIZIONE DA UTILIZZARE PER USUFRUIRE DI TALE CONVENZIONE.

FSI E CENFOS - CON ADEGUATI BANDI - ISTITUIRANNO ALTRESÌ APPOSITE BORSE DI STUDIO DA ASSEGNARE AI PIÙ MERITEVOLI FRA TUTTI GLI ISCRITTI ALLE ATTIVITÀ DIDATTICHE SOPRA DELINEATE.

Per ulteriori informazioni rivolgeti alla sede sottoindicata o vai alla *pagina convenzioni* sul sito:

<http://www.fsinazionale.it>

Recapiti dell'ufficio

C.l.p. Settembre 2015

LA VIGNETTA DEL MESE





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

Ogni iscritto può portare il proprio contributo, facendo pervenire alla Segreteria Nazionale un quesito relativo ad una situazione di criticità occorsa in ambito lavorativo.

A tale scopo può essere utilizzato anche il sito del Sindacato.

Domanda:

Come vengono computate le giornate festive all'interno del congedo parentale, nel caso in cui il congedo venga fruito in modalità frazionata e manchi, nell'intervallo tra i diversi periodi, l'effettiva ripresa del servizio a causa della fruizione di ferie?

Risposta:

Il congedo parentale è disciplinato dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 nella cui cornice sono da inserirsi le norme collettive di cui all'art.17, comma 2, lett. e) del CCNL integrativo del 20.9.2001 per il comparto e di cui all'art.15, comma 2, lett. e) del CCNL del 10.2.2004 per le aree dirigenziali secondo le quali i relativi periodi *“nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice”*.

In sostanza, la specifica disciplina negoziale, prevede che solo l'effettivo rientro al lavoro tra due periodi frazionati di congedo parentale può impedire di calcolare all'interno del periodo di fruizione del congedo stesso anche gli eventuali giorni festivi. E le ferie essendo solo un diverso tipo di assenza non possono essere considerate rientro al lavoro.

Pertanto, qualora due differenti frazioni di congedo parentale siano intervallate da giorni di ferie a loro volta intervallate da giorni festivi, con conseguente mancanza dell'effettiva ripresa del lavoro nella prima giornata lavorativa successiva alla prima frazione di congedo, nel calcolo dei giorni di congedo fruiti si debbono ricomprendere anche quei giorni festivi anche se ricadenti tra le ferie.

Tale orientamento è del resto analogo a quello espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella Circolare n.1/2012 relativa alla diversa fattispecie del congedo biennale retribuito per l'assistenza a familiari affetti da handicap grave mentre si discosta da quanto espresso dall'INPS nel Messaggio del 18.10.2011 e nella Circolare 82/2001 attinenti proprio al congedo parentale e non suscettibili di applicazione al Comparto Sanità per la prevalenza della specifica disciplina contrattuale poco sopra illustrata.

a cura dell'Ufficio Legale ADASSanità

Consulenza e assistenza legale: Materie inerenti il rapporto di lavoro del Pubblico Impiego, Socio Sanitario Assistenziale Educativo, Igiene Ambientale, Sanità Privata.

(per eventuale consulenza legale, preventivi, informazioni e necessità degli iscritti potete contattare il nostro Ufficio Legale: Avv. Pasquale Massanova – Vallo della Lucania (Sa))



SENTENZE LAVORO



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

Cassazione: anche se ha le attrezzature a norma, l'ospedale risarcisce la morte del paziente per i ritardi e le negligenze del personale

L'allegazione della conformità a norma di attrezzature e strutture sanitarie non scagiona l'ente ospedaliero per i danni anche irreversibili cagionati alla salute

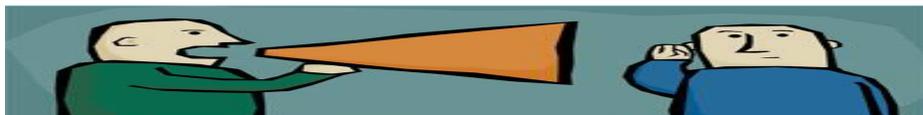


La Corte Suprema di **Cassazione Civile**, sezione terza, con la sentenza n.21090 del 19/10/2015 (qui sotto allegata) ha rigettato il ricorso proposto dall'ASP di Messina, avverso la sentenza d'appello che la condannava al risarcimento del danno per la morte di un paziente nei locali del Pronto Soccorso di un ospedale. Per il Palazzaccio, stanti i motivi di ricorso presentati, per quanto le attrezzature del nosocomio sono conformi alle normative nazionali e regionali in vigore, l'ente ospedaliero è indefettibilmente onerato di tutelare e garantire la salute del paziente per l'impegno che assume con il contratto di ospitalità. Infatti, nel caso de quo,

gli esami del sangue fatti in ritardo e la manipolazione d'urgenza di parti vitali dell'organismo del paziente commesse dal personale sanitario e parasanitario al momento del ricovero nel Pronto Soccorso fanno sì che l'ente sia responsabile della morte del paziente dovuta a tali ritardi e complicanze. Per questo, solo il giudice di merito, per suo dovere istituzionale, può deliberare, nel rispetto del libero convincimento, in concreto tutti gli elementi probatori forniti dalle parti, poiché alla Corte Suprema non spetta un **"apprezzamento dei fatti e delle prove in modo difforme da quanto preteso dalla parte"**. (Cass. N. 6288 del 18/03/2011, Cass. N. 27197 del 16/12/2011, Cass. N. 7394 del 26/03/2010). Inoltre, l'onere della prova, poiché la responsabilità da contratto di ospitalità è di fonte contrattuale, incombe al danneggiante, il quale deve dimostrare *in toto* non solo che non c'è inadempimento ma anche che qualora vi è inesatto adempimento non è così grave da cagionare il danno (*rectius* la morte del paziente). Le condizioni cliniche del paziente, seppur precarie fin dall'inizio del ricovero, per i giudici non scagionano l'ente **"atteso il non breve lasso di tempo intercorso tra l'arrivo al nosocomio e il decesso e viste le specifiche negligenze comportamentali verificatesi durante quell'intervallo"**. L'Asp ricorrente, in un'ottica di giudizio prognostico avrebbe dovuto, nel merito, effettuare ulteriori e diverse indagini sanitarie o fornendo mezzi di prova tali da far addivenire alla conclusione per cui la morte del paziente era *hic et nunc* un fatto inevitabile. L'inevitabilità è data perché la morte sarebbe sopraggiunta anche in presenza di numerose ore di attesa del paziente al Pronto Soccorso. Per i motivi esposti, la Corte rigetta il ricorso dell'ASP di Messina e condanna alla rifusione delle spese legali e processuali sostenute da controparte pari a 10.200 euro, oltre 200 euro di esborsi e spese generali.

ASL SALERNO

Vi portiamo a conoscenza:



AVVISO IMPORTANTE A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

RENDICONTO ATTIVITA' RSU DICEMBRE 2015

SIAMO AL CONSUNTIVO DI FINE ANNO; PURTROPPO DOBBIAMO DIRE DI AVER OTTENUTO POCO O NULLA DALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA E SIA LE LEGGI REGIONALI ED I PIANI DI RIORGANIZZAZIONE SANITARIA NON PROMETTONO NULLA DI BUONO.

L'AUGURIO DI UN 2016 DI TRANQUILLITA' E DI SERENITA' PARTE DA TUTTE LE SEGRETERIE NAZIONALE, REGIONALE E PROVINCIALE FSI PER UN FUTURO ROSEO PER TUTTI I PROFESSIONISTI SANITARI E CHE CI LASCINO LAVORARE TRANQUILLI RISPETTANDO LA NOSTRA PROFESSIONALITA', COMPETENZA E RUOLO. AUGURI DI BUON ANNO.

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa F.posito

A Christmas greeting card with a blue background. At the top, it says "Federazione Sindacati Indipendenti". The card features several blue and white Christmas ornaments and snowflakes. At the bottom, it reads "Auguri di un Sereno Natale ed un Felice Anno Nuovo". In the bottom right corner, there is a circular logo for the Federazione Sindacati Indipendenti (F.S.I.) with a stylized bird or flame in the center, and the text "Unione Sindacati Autonomi Europei" below it.

Federazione Sindacati Indipendenti

**Auguri di un Sereno Natale
ed un Felice Anno Nuovo**

FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI
F. S. I.
Unione Sindacati Autonomi Europei



***ADERISCI ALLA:
FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI - ADASSanità***
Sindacato Autonomo Sanità

Per ulteriori chiarimenti o informazioni contattare il dirigente sindacale di riferimento presso la nostra Azienda Sanitaria Locale –Salerno o la :

SEGRETERIA REGIONALE DI VALLO DELLA LUCANIA

Esposito Maria Teresa tel. 3334614880

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

Brunetti Mimmo (D.S. 70 Agropoli)
Mazzarella Maurizio (Psaut Agropoli)
Grasso Concetta (D.S.M. Vallo)
Buonadonna Andrea (P.O. Roccadaspide)
Romanelli Raffaele (P.O. Vallo)
Erbetti Antonio (P.O. Scafati)
Luongo Pina (D.S.M. Salerno)