

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 giugno 2015 – n.° 6**

**Vallo della Lucania, Giugno 2015**

***Alle colleghe ed ai colleghi,***

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

**Le misure sulla nuova disciplina organica dei contratti di lavoro e le norme sulle mansioni in attuazione del Jobs act;**  
**Le nuove tabelle in vigore dal 1° Luglio 2015 per la domanda dell'assegno per il nucleo familiare;**  
**Asl Salerno: RSU 2015 ancora un nulla di fatto;**  
**La Consulta bocchia il blocco degli stipendi dei dipendenti statali;**  
**Gli studi sulla riforma pensioni, le cose da sapere sui nuovi congedi parentali;**  
**Continua la campagna di adesione al FONDO PERSEO per il 2015 con nuovi benefici per i lavoratori;**  
**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**

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 luglio 2015**, ed invio un cordiale saluto.

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

## **Al via la nuova disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione delle norme sulle mansioni**

### Amministrazione del personale

#### Jobs act

Il Consiglio dei Ministri, riunitosi ieri, dà il via libero definitivo al decreto legislativo, in attuazione del Jobs Act, contenente le misure sulla disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni. Le nuove norme ora si avviano alla pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale per entrare in vigore il giorno successivo alla pubblicazione.

Dopo aver acquisito i relativi pareri parlamentari, il Consiglio dei ministri nella riunione che si è svolta l'11 giugno ha dato il via libera definitivo al decreto legislativo, in attuazione del Jobs Act, riguardante le misure relative alla **disciplina organica dei contratti di lavoro** e la revisione della **normativa in tema di mansioni**.

Il decreto, dunque, passa alla pubblicazione sulla G.U. e diverrà pienamente operativo a partire dal **giorno successivo alla pubblicazione**.

Il testo approvato non presenta grosse modifiche rispetto a quello originario se non per alcuni piccoli aspetti tra cui l'applicazione della norma nell'impossibilità di procedere a stipulare contratti di collaborazione a progetto.

Inoltre, si segnalano le seguenti novità:

- è stata ampliata la possibilità di derogare a tale limitazione ad una platea più ampia di soggetti in presenza di contratti stipulati dalle confederazioni anche di categoria;
- anche l'apprendistato trova un collocamento in questo contesto, con una particolare attenzione all'alternanza scuola lavoro che prevede una formazione da attuare in accordo con il MIUR.

#### Cosa cambia

Per quanto riguarda i contratti di **collaborazione a progetto (Co. Co. Pro.)**, a partire dall'entrata in vigore del decreto (e cioè dal **giorno successivo alla pubblicazione in G.U.**), non potranno più esserne attivati (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza).

Comunque, a partire dal **1° gennaio 2016**, ai rapporti di collaborazione personali che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed etero-organizzate dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato.

Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore e poche altri tipi di collaborazioni.

Con l'intento di espandere le tutele del lavoro subordinato, il decreto legislativo prevede, con effetto dal 1° gennaio 2016, un meccanismo di **stabilizzazione dei collaboratori** e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa.

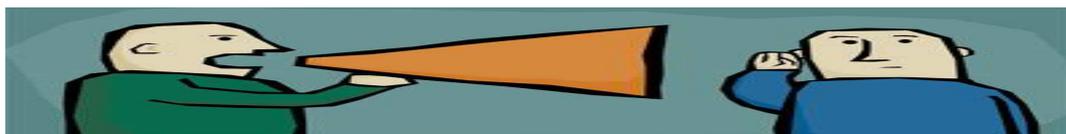
Rientra nel quadro della promozione del lavoro subordinato e del contrasto all'elusione anche l'abrogazione delle disposizioni sul lavoro a progetto e dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato persona fisica.

In merito alle **mansioni**, viene previsto che il lavoratore può essere assegnato a qualunque mansione del livello di inquadramento, così com'è previsto nel lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione (articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001), purché rientranti nella **medesima categoria** e non più soltanto a mansioni «equivalenti», a mansioni, cioè, che implicano l'utilizzo della medesima professionalità. In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale e negli altri casi individuati dai contratti collettivi l'impresa potrà modificare le mansioni di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico (salvo trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro). Viene altresì prevista la possibilità di accordi individuali, "in sede protetta", tra datore di lavoro e lavoratore che possano prevedere la modifica anche del livello di inquadramento e della retribuzione al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

### **Tipologie contrattuali confermate**

Vengono confermate le seguenti tipologie:

- **Contratto a tempo determinato** cui non sono apportate modifiche sostanziali.
- **Contratto di somministrazione**: per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing) si prevede un'estensione del campo di applicazione, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (20%).
- **Contratto a chiamata**: viene confermata anche l'attuale modalità tecnologica, sms, di tracciabilità dell'attivazione del contratto.
- **Lavoro accessorio (voucher)**: viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro, restando comunque nei limiti della no-tax area, e verrà introdotta la tracciabilità per evitare, così, un loro uso improprio, prevedendo, da un lato, che il committente imprenditore o professionista possa acquistare il voucher solo in via telematica, dall'altro che debba comunicare preventivamente quale uso farà dei voucher, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.
- **Apprendistato**: con la revisione della disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma - che ora assume la **nuova denominazione** di «apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore» - nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, si pongono le basi di un «sistema duale», in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa. Si intende, inoltre, rivitalizzare le predette due tipologie di apprendistato, che finora non hanno trovato un adeguato apprezzamento dal sistema delle imprese. Recependo, poi, la volontà espressa dal Governo nel disegno di legge «Scuola» lo schema prevede che possano accedere all'apprendistato, di durata massima quadriennale, anche gli studenti degli istituti scolastici statali per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.
- **Part-time**: vengono definiti i limiti e le modalità con cui, più in assenza di previsioni al proposito del contratto collettivo, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare seppur in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate, e le parti possono pattuire clausole elastiche (le clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto), con diritto del lavoratore ad una maggiorazione onnicomprensiva della retribuzione pari al 25 per cento per le ore di cui è variata la collocazione o prestate in aumento. Viene inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.



**AVVISO IMPORTANTE**

**A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO**

## Assegni per il nucleo familiare: le nuove tabelle in vigore dal 1° luglio

**Diramate dall'INPS, le tabelle aggiornate con i nuovi limiti di reddito familiare da considerare, sulla base del reddito conseguito nel 2014, ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare per il periodo 1° luglio 2015 – 30 giugno 2016. Con circolare n. 21 del 9 giugno 2015 il Ministero dell'Economia e Finanze mette a disposizione la modulistica per la richiesta dell'assegno e le predette tabelle.**

Rammentiamo tutto il personale dipendente avente diritto che può presentare domanda presso la propria Amministrazione di appartenenza, per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare per il periodo **1° luglio 2015 – 30 giugno 2016, sulla base dei redditi percepiti nel corso dell'anno 2014.**

La variazione percentuale rilevata dall'ISTAT, da considerare ai fini della rivalutazione degli **assegni per il nucleo familiari dal 1° luglio 2015**, è risultata pari allo 0,2 per cento. Il ministero delle Finanze, con circolare n. 21 del 9 giugno 2015 fa presente che l'INPS, ai sensi dell'art.1, comma 11, della legge 27.12.2006, n.296, con circolare n.109 del 27.05.2015, ha diramato le tabelle aggiornate con i nuovi limiti di reddito familiare da considerare, sulla base del reddito conseguito nel 2014, ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare per il periodo 1° luglio 2015 – 30 giugno 2016.

La circolare, unitamente alla modulistica per la richiesta dell'assegno e alle predette tabelle, è resa disponibile esclusivamente nel sito Internet del Ministero dell'economia e delle finanze al seguente indirizzo: <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2015/>.

*A cura della Redazione*

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



**F.S.I.** Federazione  
Sindacati  
Indipendenti

## COMUNICATO STAMPA

### CHI DEVE PAGARE L'ISCRIZIONE AI COLLEGI DEGLI INFERMIERI, OSTETRICHE E TECNICI DI RADIOLOGIA ?



IPASVI



Gentili Colleghi,

con la sentenza della Cassazione n. 7776 del 16.4.2015 è stato ritenuto che l'Amministrazione Pubblica che usufruisce in via esclusiva della prestazione lavorativa del Dipendente con la qualifica di Avvocato, deve pagare il contributo di iscrizione annuale all'Albo.

**Per correttezza di informazione e trasparenza va detto che ad oggi non vi è giurisprudenza sul tema per quanto riguarda le figure professionali di infermieri, ostetriche e tecnici di radiologia.**

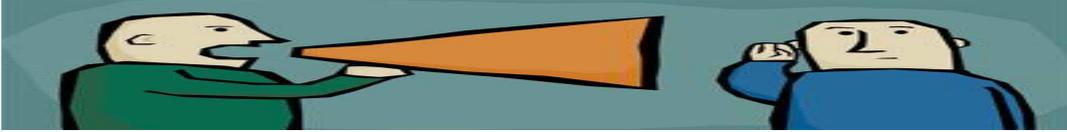
Per le figure professionali di infermieri c'è stato un tentativo di far valere questo principio presso il TRIBUNALE DI ALESSANDRIA - R.G. 94/2014 - dove però il giudice ha rigettato il ricorso in quanto: "Trattasi di principi che sono stati sanciti in relazione a una professione, quale quella forense, avente una natura ed una funzione peculiari, non assimilabili a quella medica o infermieristica".

Certamente, il principio della sentenza, con il parere del Consiglio di Stato che riguardano la figura dell'avvocato che presta servizio in regime di esclusività assume una rilevanza tale da rendere indiscutibile la possibilità di estenderne l'applicazione anche alle professioni sanitarie dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale **con rapporto di esclusività.**

La segreteria Regionale FSI ha predisposto una richiesta di chiarimento al Ministero della Funzione Pubblica e contemporaneamente ha attivato i propri Studi Legali per verificare l'applicazione della sentenza anche ad infermieri, ostetriche e tecnici di radiologia, dipendenti pubblici.



**DAI FORZA A CHI RAPPRESENTA  
E TUTELA I TUOI DIRITTI**



## AVVISO IMPORTANTE

### A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

## Riforma Pensioni, si punta ad uscite con 62 anni e 35 di contributi

**Allo studio ci sono anche prepensionamenti a carico delle imprese per aiutare la staffetta generazionale tra giovani ed anziani.**

Prende corpo il piano del Governo per rendere piu' flessibile la riforma Fornero e consentire l'uscita anticipata di circa 4 anni rispetto alle date attuali. Dopo mesi di discussione sotto traccia il Ministro del Lavoro Giuliano Poletti ha confermato che con la prossima legge di Stabilità cambierà di nuovo l'età per andare in pensione per attenuare **alcune rigidità della legge Fornero** con forme di flessibilità con penalizzazioni crescenti dell'assegno quanto più ci si allontana dall'età standard per la vecchiaia.

Oggi l'età per la [pensione di vecchiaia](#) è di 66 anni e 3 mesi per gli uomini e le donne nel pubblico impiego (solo le lavoratrici del settore privato hanno un'asticella piu' bassa, fissata a 63 e 9 mesi e 64 anni e 9 mesi le autonome), oppure indipendentemente dall'età anagrafica servono 41 anni e 6 mesi di contributi per le donne e 42 anni e 6 mesi per gli uomini. L'ipotesi dell'esecutivo è di introdurre un nuovo canale di uscita rispetto ai requisiti sopra esposti, un pò come accadeva sino al 2011 quando si poteva andare in pensione con le quote, cioè al perfezionamento di un determinato valore costituito dalla somma dell'età anagrafica e di quella contributiva.

Il punto di partenza è il disegno di legge Damiano (ddl 857) quello che prevede il "raffreddamento" della quota di assegno calcolata con il vecchio metodo retributivo in funzione dell'età anagrafica e di quella contributiva in cambio di un'uscita a partire dai **62 anni e 35 di contributi**.

La riduzione parte da un massimo **dell'8%** in corrispondenza dei 62 anni e 35 di contributi e, come indicato, interessa le sole quote dell'assegno calcolate con il [sistema retributivo](#), cioè quello piu' generoso. La riduzione decresce poi gradualmente al crescere dell'età anagrafica e/o di quella contributiva sino ad azzerarsi in corrispondenza dei 66 anni di età. Ecco quindi che un lavoratore con 62 anni e 40 anni di contributi vedrebbe una riduzione del 3% oppure uno con 63 anni e 35 di contributi prenderebbe una decurtazione del 6%.

La Proposta Sui Pensionamenti Flessibili - DDL 857 (Damiano)							
Anni di contribuzione							
Età	35	36	37	38	39	40	41
62	-8	-7,7	-7,3	-6,9	-6	-3	Sempre senza vincoli di età
63	-6	-5,7	-5,3	-4,9	-4	-2	
64	-4	-3,7	-3,3	-2,9	-2	-1	
65	-2	-1,7	-1,3	-0,9	-0,5	-0,3	
66	0	0	0	0	0	0	
67	2	2	2	2	2	2	
68	4	4	4	4	4	4	
69	6	6	6	6	6	6	
70	8	8	8	8	8	8	

La tabella mostra le possibili combinazioni delle uscite con l'entità della riduzione o dell'aumento dell'importo pensionistico previsto nel ddl 857 (cd. pensionamenti flessibili). La riduzione interesserebbe le anzianità maturate con il sistema retributivo dall'assicurato. I valori si intendono in %. Nel progetto si prevede anche l'abbassamento a 41 anni del requisito contributivo necessario a conseguire la pensione anticipata indipendentemente dall'età anagrafica - *PensioniOggi.it*

Nello stesso ddl c'è anche la proposta di abbassare a **41 anni** i requisiti contributivi necessari per uscire indipendentemente dall'età anagrafica, una misura particolarmente apprezzata dai **lavoratori precoci** che maggiormente hanno sofferto la Riforma Fornero. Questa misura tuttavia non è detto che sarà accettata dal Governo. La tavola sottostante offre una rapida visione d'insieme su cosa potrebbe cambiare se fosse approvata la proposta promossa dal Presidente della Commissione Lavoro della Camera, Cesare Damiano.

Le Strade per Centrare l'uscita	
Disciplina Attuale (DI 201/2011)	
Pensione di Vecchiaia	66 anni e 3 mesi di età + almeno 20 anni di contributi
Pensione Anticipata	41 anni e 6 mesi di contributi (42 anni e 6 mesi gli uomini) indipendentemente dall'età anagrafica
Disciplina se fosse approvato il Ddl 857 Damiano-Baretta	
Pensione di Vecchiaia	66 anni e 3 mesi di età + almeno 20 anni di contributi
Pensione Anticipata	41 anni di contributi indipendentemente dall'età anagrafica*
Pensione Flessibile	62 anni e 3 mesi di età unitamente ad almeno 35 anni di contributi (con taglio dell'assegno dell'8% e man mano minore per ogni anno di ritardo dell'uscita)
* il ddl prevede anche di abbassare a 41 anni il requisito contributivo	
PensioniOggi.it	

Nel pacchetto del governo ci sarà tuttavia anche un sistema di **ricambio generazionale** basato su uno scambio tra nuove assunzioni e scivoli in uscita per i lavoratori anziani, basati su part-time e pensionamenti anticipati parziali. Questa staffetta generazionale sarebbe finanziata dalle stesse imprese che avrebbero interesse ad assumere giovani a condizioni economiche piu' favorevoli facendosi carico, almeno in parte, dei prepensionamenti.

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

Il Coordinatore Regionale  
*Maria Teresa Esposito*

Coordinatore Regionale Esposito Maria Teresa 3334614880

# 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

## IL FONDO PENSIONE PER I DIPENDENTI DI REGIONI, AUTONOMIE LOCALI E SANITÀ

Buongiorno,  
pochi giorni fa il premier Renzi ha ribadito che il **bonus Irpef di 80 euro** verrà confermato anche nel **2015**, come già annunciato anche dal ministro dell'Economia Padoan nel suo intervento alla Camera del luglio scorso.

Il bonus completo è destinato ai lavoratori con un reddito compreso tra gli 8.000 e i 24.000 euro, tuttavia, **aderendo a Fondo Perseo è possibile usufruire del bonus anche con un reddito superiore.**

Se non hai già aderito a Fondo Perseo, ora hai un motivo in più per farlo.

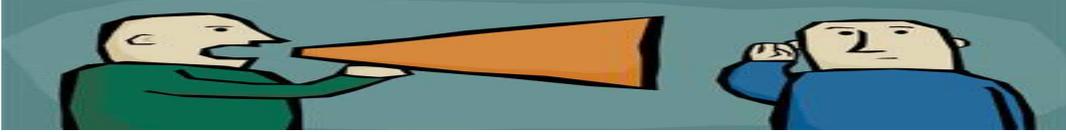
[SCOPRI DI PIÙ](#)

### **3 VANTAGGI DA RICORDARE**



I VANTAGGI DI

PERSEO



**AVVISO IMPORTANTE**

**A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO**

## **Jobs Act, ecco le cose da sapere sui nuovi congedi parentali**

**Oltre all'estensione dei congedi parentali, il decreto approvato dal Consiglio dei Ministri prevede l'introduzione del congedo facoltativo per le donne vittime di violenza.**

Oltre ad un congedo parentale piu' ampio il decreto sulla **conciliazione vita lavoro** approvato dal Consiglio dei Ministri l'11 Giugno contiene numerose altre misure a sostegno della genitorialità e dell'assistenza ai minori disabili.

La novità principale resta l'estensione del **congedo parentale** (6 mesi di astensione facoltativa dal lavoro) dagli otto **ai 12 anni di età del figlio** ed il contestuale allungamento da 3 a 6 anni dell'indennità di congedo parentale senza vincoli di reddito (pari al 30% della retribuzione); sostegno che si può protrarre sino agli 8 anni qualora il reddito risulti inferiore a circa 16mila euro annui. Il congedo continuerà a non poter essere indennizzato, in alcun caso, qualora fruito tra gli 8 e i 12 anni del figlio. Via libera poi alla possibilità di chiedere il congedo part-time; vengono modificati anche i **termini di preavviso**: da 15 giorni si passa a 5 per il congedo giornaliero e a 2 in caso di congedo ad ore. Con il provvedimento si estende anche il congedo per chi assiste **figli disabili**: i 3 anni di astensione facoltativa potranno essere concessi sino a 12 anni del figlio (contro gli 8 attuali).

**Congedo di maternità.** Altre modifiche riguardano il **congedo di maternità**. Da un lato si concede la possibilità per la madre di sospenderlo in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata. Se pertanto il bambino viene ricoverato nel periodo previsto per la cosiddetta astensione obbligatoria (tre o quattro mesi dopo il parto) il periodo può essere sospeso e riprenderà a decorrere dopo le dimissioni del figlio, a condizione che la lavoratrice produca una attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Il diritto della sospensione del congedo può essere esercitato una sola volta per ogni figlio. L'altra importante novità è l'estensione del diritto a percepire l'indennità di maternità (direttamente dall'Inps) **anche nel caso di risoluzione del rapporto per giusta causa**, precedentemente escluso.

Sempre in materia di congedi di maternità si prevede che i giorni di congedo obbligatorio **non goduti prima del parto** (a causa di anticipo dello stesso rispetto alla data presunta) si aggiungono al periodo di congedo obbligatorio spettante dopo il parto anche qualora il periodo di congedo obbligatorio di maternità superi il limite di cinque mesi.

## Cosa Cambia per i Lavoratori Dipendenti con il Dlgs Conciliazione Vita-Lavoro

Congedo Maternità	In caso di ricovero del neonato, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità che decorrerà al rientro del bambino a casa
	Esteso il diritto all'indennità, anche in caso di licenziamento per giusta causa (grave colpa della lavoratrice)
	I giorni di congedo obbligatorio non goduti prima del parto (a causa di anticipo dello stesso rispetto alla data presunta) si aggiungono al periodo di congedo obbligatorio spettante dopo il parto anche qualora il periodo di congedo obbligatorio di maternità superi il limite di cinque mesi.
Congedo paternità	Viene esteso a tutte le categorie di lavoratori, e quindi non solo per i lavoratori dipendenti come attualmente previsto, la possibilità di usufruire del congedo da parte del padre nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruirne per motivi naturali o contingenti.
Congedo Parentale (6 mesi)	Fruizione del congedo estesa fino ai 12 anni (anziché 8) del bambino
	Se manca una regolamentazione contrattuale, riconosciuto il diritto autonomo, ai genitori, di scegliere se fruire del congedo in forma giornaliera o oraria (in misura del 50% dell'orario medio giornaliero)
	Esteso il diritto all' <b>indennità economica indipendentemente dal reddito</b> (30% della retribuzione) per il congedo parentale fruito entro il sesto anno (anziché terzo) di vita del bambino; esteso sino all'ottavo anno del bambino il diritto all'indennità economica legato alla condizione del reddito.
Assistenza Disabili	Per il figlio affetto da grave handicap, il genitore (madre o padre) ha diritto al prolungamento del congedo parentale fino alla durata di tre anni da godere entro i primi 12 anni (anziché 8) del bambino.
Lavoro notturno	Esonerati dall'obbligo di prestare lavoro notturno, la lavoratrice madre adottiva o affidataria di minore nei primi tre anni d'ingresso in famiglia, non oltre comunque i 12 anni del bambino, o, in alternativa, al lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la madre
Dimissioni Senza Preavviso	Si riconosce la facoltà di dimissioni senza preavviso alla lavoratrice madre, nonché al lavoratore padre che fruisca o abbia fruito del congedo di paternità, fino al compimento di un anno di età del bambino.
Parasubordinate	Le collaboratrici iscritte alla <b>Gestione separata</b> hanno diritto all'indennità di maternità anche se il committente non ha versato i contributi all'Inps
Vittime di Violenza	Si introduce il congedo per le donne vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione debitamente certificati. Alle lavoratrici dipendenti di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, nonché per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata o continuativa viene consentito di astenersi dal lavoro, per un massimo di <b>tre mesi</b> , per motivi legati a tali percorsi, garantendo loro la retribuzione e gli altri istituti connessi.
Telelavoro	Si prevede che i datori di lavoro privati beneficino dell'esclusione dei lavoratori ammessi, per motivi legati ad esigenze di cure parentali ed in forza di accordi collettivi, al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da disposizioni di legge o di contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative ed istituti

**Congedi di Paternità.** In materia di congedi di paternità, viene estesa a tutte le categorie di lavoratori, e quindi non solo per i lavoratori dipendenti come attualmente previsto, la possibilità di usufruire del congedo da parte del padre nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruirne per motivi naturali o contingenti.

**Parasubordinate.** Il provvedimento estende loro il principio della automaticità dell'indennità di maternità. In questo modo, come per avviene per le dipendenti, le lavoratrici avranno diritto alla prestazione anche in caso di mancato pagamento dei contributi da parte del committente. Inoltre viene esteso anche a loro il diritto all'indennità per cinque mesi in caso di adozioni.

**Vittime di Violenza.** Novità assoluta è l'introduzione di un congedo retribuito di durata di tre mesi, a favore delle donne vittime di violenza di genere. In particolare, alle lavoratrici dipendenti, pubbliche e/o private, e alla collaboratrici a progetto, inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, tali certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno il **diritto di astenersi dal lavoro** (sospensione del contratto, nel caso di co.co.pro.) per motivi connessi al percorso di protezione **per un periodo massimo di tre mesi.**

Diversa però è la tutela retributiva e normativa; infatti, alla lavoratrice dipendente per tutto il periodo di congedo spetta **l'intera retribuzione e l'assenza non rileva ai fini dell'anzianità di servizio**, della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. La lavoratrice dipendente, infine, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale, verticale od orizzontale, nonché al ripristino del tempo pieno, a sua richiesta.

**La durata.** Tutte queste novità, e questa è la nota dolente, si applicano **per il 2015** e per le sole giornate di astensione riconosciute nello stesso anno. Resta quindi da chiedersi quanto sia efficace un intervento per un periodo di tempo così limitato. Probabilmente c'è da aspettarsi un rinnovo.

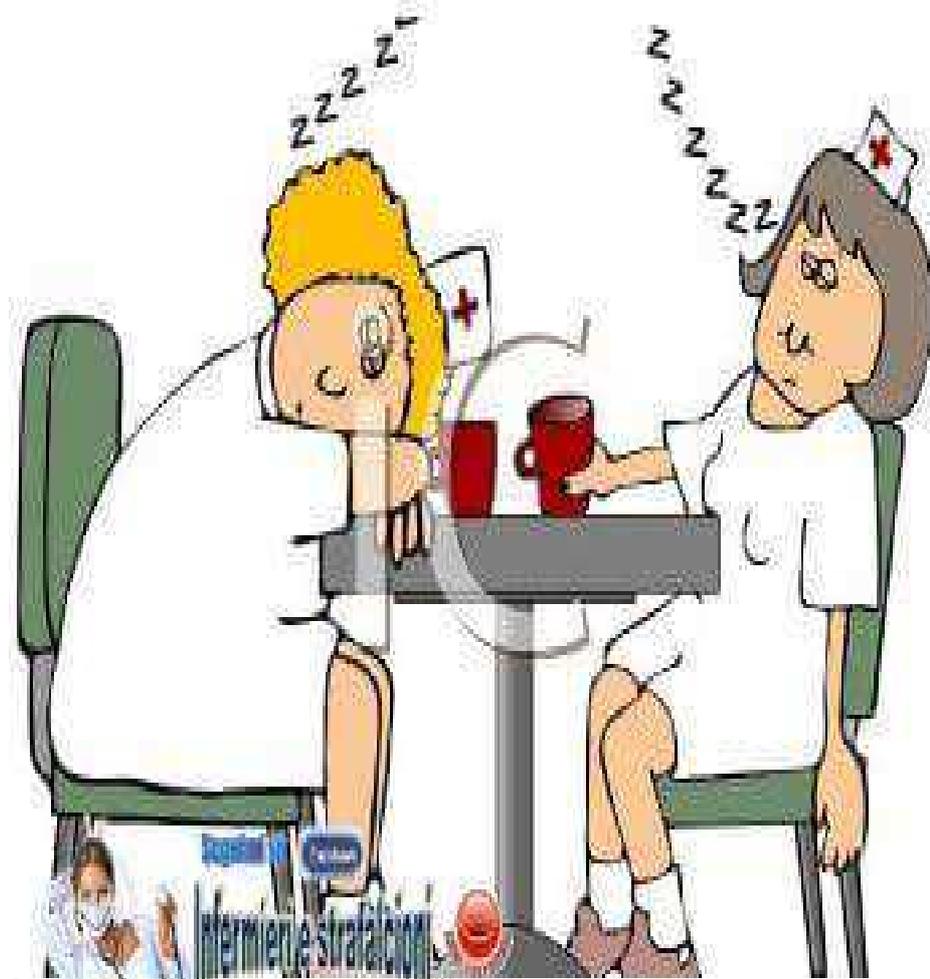
**UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO**

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

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

# LA VIGNETTA DEL MESE

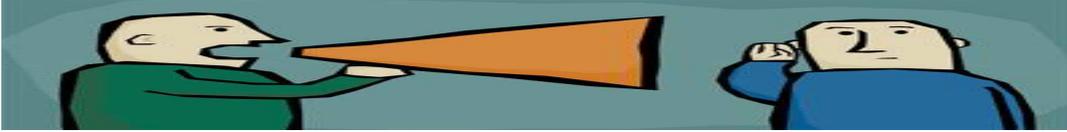
**Quando smontiamo dalla  
notte ...**



**... andiamo a fare colazione  
al bar?**

# ASL SALERNO

*Vi portiamo a conoscenza:*



**AVVISO IMPORTANTE**

**A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO**

Blocco stipendi statali: la sentenza della Corte Costituzionale „24 giugno 2015“

## **Bomba sui conti pubblici: la Consulta bocchia il blocco degli stipendi**

La Corte Costituzionale ha accolto parzialmente il ricorso contro il blocco dei contratti per oltre tre milioni di dipendenti statali: niente arretrati ma stipendi sbloccati per i prossimi contratti

**La Corte Costituzionale** ha bocciato il blocco dei contratti e degli stipendi per oltre tre milioni di dipendenti statali, ma non per il passato. Secondo una stima dell'avvocatura dello Stato una bocciatura totale del blocco per il periodo 2010-2015, avrebbe comportato una stangata **di 35 miliardi sui conti pubblici.**

**Sempre secondo queste stime l'effetto** strutturale sarebbe di circa 13 miliardi annui dal 2016. Cifre che sono state giudicate "paradossali" dai sindacati del pubblico impiego di Cgil, Cisl e Uil.

L'importo va ora ricalcolato alla luce di quanto deciso dalla Consulta: **niente arretrati ma stipendi sbloccati per i prossimi contratti.**



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 deve essere stipulato il contratto individuale di lavoro?

## **Risposta:**

Il contratto individuale di lavoro sostituisce l'atto di nomina nelle assunzioni avvenute dopo il 1° settembre 1995. Pertanto, non si ritiene che debba essere stipulato un contratto individuale per i dipendenti in servizio, i quali sono stati già assunti nel rispetto delle regole previste dalla disciplina previgente.

Lo schema di contratto individuale è libero e, quindi, per la sua redazione le aziende o enti del S.S.N. devono attivarsi nell'ambito della propria autonomia gestionale.

Il CCNL del 1° settembre 1995 non ha indicato il soggetto competente a stipulare, in nome e per conto dell'amministrazione, i contratti individuali di lavoro previsti dall'art. 14, anche se in base alle previsioni legislative, si deve comunque ritenere che tale soggetto sia il dirigente individuato dai singoli ordinamenti. Trattasi, infatti, di tipica attività di gestione.

Circa la decorrenza del rapporto, si deve fare riferimento alla data indicata nel contratto individuale, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera b) del medesimo CCNL e qualificata, testualmente, come data di inizio del rapporto di lavoro. Tale data sarà, naturalmente, quella di effettiva presa di servizio del dipendente e da essa decorrono sia gli effetti giuridici sia quelli economici del contratto.

Si deve ritenere che il contratto individuale debba essere stipulato anche in caso di passaggio di qualifica a seguito di vincita di concorso bandito dall'azienda di appartenenza perché, pur non mutando i soggetti, si modificano, tuttavia, i contenuti del precedente contratto.

Non sussiste un obbligo di registrazione del contratto individuale, perché i contratti di lavoro non sono tra gli atti per cui sia richiesta la registrazione, secondo quanto previsto dall'art. 7 e dalla Tabella (art. 10) allegata al D.P.R. n. 131 del 1986 (Approvazione del Testo unico delle disposizioni concernenti l'imposta di registro).

**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.

### **Sinistri stradali: il danno biologico non basta a coprire la perdita di chance di chi non può più lavorare**

***Non consiste in una duplicazione liquidare sia l'incapacità lavorativa specifica che quella generica, quale danno patrimoniale da perdita di chance***



**L'invalidità di una certa gravità** riportata dal danneggiato a seguito di un sinistro stradale **non può essere liquidata a titolo di danno biologico, integrando, invece, una riduzione della capacità lavorativa generica, autonoma fattispecie di danno patrimoniale, quale perdita di chance,** da

distinguere dalla capacità lavorativa specifica, in quanto l'infortunato **è impedito non solo nello svolgere la sua vecchia occupazione ma anche nell'attendere ad altri lavori,** comunque, a lui confacenti.

Ad affermarlo è la terza sezione civile della Cassazione, nella recente sentenza n. 12211/2015 (qui sotto allegata), accogliendo il **ricorso del terzo trasportato** che a seguito dell'incidente stradale riportava **un'invalidità pari al 25%.**

Disattendendo le conclusioni della Corte d'Appello che aveva ridotto l'entità del risarcimento, accorpando la perdita di capacità lavorativa generica nella voce [danno biologico](#), **gli Ermellini hanno ragionato innanzitutto sul ristoro del danno non patrimoniale** affermando che la valutazione equitativa, condotta con prudente e ragionevole apprezzamento da parte del giudice di tutte le circostanze del caso concreto **"deve rappresentare la compensazione economica socialmente adeguata del pregiudizio"** in modo da giungere ad un congruo ristoro, tendente cioè *"alla maggiore approssimazione possibile all'integrale risarcimento"*. In altre parole, hanno spiegato dalla terza sezione della S.C., aldilà delle affermazioni di principio secondo cui il carattere unitario della liquidazione del danno non patrimoniale precluderebbe la possibilità di un separato

e autonomo risarcimento di specifiche fattispecie (il riferimento è alle note "sentenze di San Martino"), il giudice deve far luogo alla c.d. "personalizzazione della liquidazione", avendo sempre come parametro da seguire quello dell'integralità del ristoro.

Pertanto, se è vero che le duplicazione risarcitorie sono da evitare, queste si configurano soltanto "allorquando lo stesso aspetto o voce viene computato due o più volte, sulla base di diverse, meramente formali, denominazioni - non sussistendo invece - in presenza della liquidazione dei molteplici e diversi aspetti negativi causalmente derivanti dal fatto illecito o dall'inadempimento e incidenti sulla persona del danneggiato/creditore".

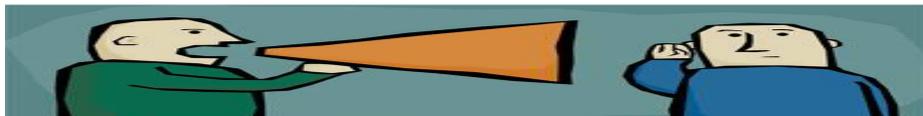
Ciò posto, hanno proseguito i giudici, la menomazione alla persona "di gravità tale da non consentire, per la sua entità la possibilità di **attendere a lavori altri e diversi da quello specificamente prestato al momento del sinistro** confacenti alle attitudini e alle condizioni personali ed ambientali del danneggiato **integra non già lesione di un'attitudine o di un modo di essere del medesimo, rientrante nell'aspetto** (o voce) del danno non patrimoniale costituito dal danno biologico, bensì **un danno patrimoniale attuale in proiezione futura da perdita di chance** (il cui accertamento spetta al giudice del merito e va dal medesimo stimato con valutazione necessariamente equitativa ex art. 1226 c.c.) , derivante dalla riduzione della capacità lavorativa generica".

**Né hanno osservato ancora i giudici, si può escluderne la liquidazione come duplicazione** solo perché è riconosciuta anche **l'incapacità lavorativa specifica**: l'invalidità generica, invece, è "**danno patrimoniale che, se e in quanto riconosciuto dal giudice sussistente, va considerato ulteriore** rispetto al danno patrimoniale da **incapacità lavorativa specifica**, concernente il diverso aspetto dell'impossibilità per il danneggiato di continuare ad **attendere all'attività lavorativa prestata al momento del sinistro** (nella specie di venditore ambulante dipendente) dovendo anche da questo essere pertanto tenuto distinto con autonoma valutazione ai fini della relativa quantificazione".

**Quanto al sistema per "tradurre il concetto dell'equità valutativa"** in termini monetari, i giudici di piazza Cavour hanno ribadito **la "vocazione nazionale" delle tabelle di Milano**, quale valido strumento a disposizione del giudice (in quanto recanti i parametri maggiormente idonei ad evitare o quanto meno ridurre ingiustificate disparità di trattamento), il quale dovrà motivare l'eventuale discostamento e la cui mancata adozione integra violazione di norma di diritto ricorribile per cassazione.

# ASL SALERNO

**Vi portiamo a conoscenza:**



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

### **RENDICONTO ATTIVITA' RSU GIUGNO 2015**

IL 28 MAGGIO E' ARRIVATA LA TANTO ATTESA RIUNIONE CON IL DIRETTORE GENERALE CHE IN BARBA AD OGNI FORMA DI RISPETTO VERSO TUTTI I LAVORATORI SI E' PRESENTATO ALLA RIUNIONE SENZA NEANCHE AVER LETTO LA PROPOSTA PRESENTATA DALLA RSU AZIENDALE E DA LUI RICHIESTA PER L'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE DELL'EX ART. 9 CCNL SANITA'.

PROFONDA DELUSIONE PER UN COMPORTAMENTO DI VERO MENEFREGHISMO APPLICATO AI DANNI DEI DIPENDENTI TUTTI DIMOSTRANDO UNA INCAPACITA' A RICONOSCERE ANCORA UNA VOLTA UNIFORMITA' DI TRATTAMENTO VERO TUTTI I DIPENDENTI ASL.

ABBIAMO QUINDI ATTESO E GIOITO PER IL RISULTATO DELLE ELEZIONI REGIONALI ED IL GIORNO 17/06/2015 CI E' GIUNTA NOTA INFORMATIVA DALLA DIREZIONE AZIENDALE CHE SU UNA DISPONIBILITA' DEL FONDO PER IL 2015 PARI AD € 3.566.571.96, L'80% VERRA' UTILIZZATO PER ASSEGNARE LA FASCIA, RISERVANDOSI LA RIMANENZA PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, I COORDINAMENTI, LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

LA RSU AZIENDALE HA VOTATO A FAVORE DI ANDARE A DISCUTERE I CRITERI PER ASSEGNARE QUESTO FONDO COSI' COME RIPARTITO DALLA DIREZIONE STRATEGICA ED ANDARE A DISCUTERE ANCHE DEL REGOLAMENTO SULL'ORARIO DI LAVORO.

PER IL GIORNO 29/06/2015 E' STATA FISSATA UNA RIUNIONE DI COMMISSIONE RSU PER STABILIRE UNA PROPOSTA CON CRITERI AD HOC DA PRESENTARE ALLA DIREZIONE GENERALE CHE HA CONVOCATO LA RIUNIONE PER IL 01/07/2015.

NATURALMENTE SIAMO CONSAPEVOLI CHE CI SONO BUONE POSSIBILITA' DI NON CONCLUDERE NULLA PRIMA CHE CAMBI IL DIRETTORE GENERALE ORMAI IN SCADENZA DI MANDATO PREVISTO PER IL 31/07/2015.

Il Coordinatore Regionale

*Maria Teresa F. Sposito*



***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)