

## **FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO febbraio 2016 – n.°2**

**A  
D  
A  
S  
S  
  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A**

**Vallo della Lucania, Febbraio 2016**

**Alle colleghe ed ai colleghi,**

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di febbraio 2016 "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:

**Tutte le novità della 11 deleghe per la riforma della pubblica amministrazione approvate dal CdM;**

**La Manifestazione FSI a Montecitorio del 3 febbraio 2016;**

**L'Organizzazione da parte della Segreteria regionale Fsi di un corso di formazione ECM a Napoli;**

**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](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 e vi do' appuntamento a **Marzo 2016**, ed invio un cordiale saluto.

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

# RIFORMA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IL CDM VARA 11 PROVVEDIMENTI

21 gennaio 2016



Il Consiglio dei ministri si è riunito mercoledì 20 gennaio 2016, alle ore 21.50 a Palazzo Chigi, sotto la presidenza del Presidente del Consiglio Matteo Renzi e, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, Maria Anna Madia, ha approvato, in esame preliminare una prima serie di provvedimenti ( 11) scaturiti dalla delega di cui alla legge 7 agosto 2015, n. 124 "deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazione" che contiene ben 14 deleghe che dovrebbero sostanziarsi in un totale di una ventina di decreti legislativi attuativi.

Tra questi il più significativo per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni è stato certamente quello che il premier Matteo Renzi ha annunciato in pompa magna come uno spot elettorale: licenzieremo in 48 ore i furbetti del cartellino.

Come ovviamente sapevamo quelle parole sottintendevano altro ed infatti l'articolo, che interviene sulla delega per la modifica delle sanzioni disciplinari, prevede la sospensione obbligatoria e senza contraddittorio da lavoro e retribuzione entro 48 ore da quando viene accertata la falsa attestazione

della presenza in servizio; e il contestuale avvio di un procedimento disciplinare più rapido, che dovrà concludersi entro 30 giorni.

### **1) Modifiche in materia di licenziamento (decreto legislativo – esame preliminare)**

decreto legislativo recante modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s) della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare. Nello specifico, il decreto interviene sulla disciplina prevista per la fattispecie di illecito disciplinare denominata falsa attestazione della presenza in servizio. L'intervento, oltre a specificare tutte le condotte riconducibili alla fattispecie, prevede la sospensione obbligatoria dal servizio e dalla retribuzione in caso di illecito riscontrato in flagranza. Il provvedimento di sospensione scatterà entro 48 ore e il procedimento disciplinare dovrà concludersi entro 30 giorni. Sono previste la responsabilità per danno erariale del dipendente, con una condanna minima pari a 6 mensilità, ove la condotta illecita abbia comportato un danno di immagine all'amministrazione, e la responsabilità disciplinare del dirigente che non proceda alla sospensione e all'avvio del procedimento.

### **2) Norme in materia di riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le autorità portuali (decreto legislativo – esame preliminare)**

decreto legislativo recante norme in materia di riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le autorità portuali di cui alla legge 28 gennaio 1994, n. 84, in attuazione dell'articolo 8, comma 1, lettera f) della legge 7 agosto 2015, n. 124. Nello specifico il decreto provvede alla riorganizzazione amministrativa del sistema portuale. In luogo delle attuali 24 Autorità portuali, si istituiscono 15 Autorità di sistema portuale, che avranno sede nei porti definiti core secondo la normativa europea. Sono inoltre introdotte significative norme di semplificazione fra cui lo sportello unico doganale, lo sportello unico amministrativo e lo sportello unico di controllo. Si dispone altresì un efficientamento degli organi di governo per le Autorità di sistema portuale.

### **3) Razionalizzazione delle funzioni di polizia e assorbimento del Corpo forestale dello Stato (decreto legislativo – esame preliminare)**

decreto legislativo recante la razionalizzazione delle funzioni di polizia e l'assorbimento del Corpo forestale dello Stato. Nello specifico il decreto provvede all'eliminazione delle duplicazioni delle funzioni e alla gestione associata dei servizi comuni. È previsto l'assorbimento del Corpo forestale nell'Arma dei Carabinieri, con l'obiettivo di dare unitarietà e più forza anche alla funzione di controllo sul territorio valorizzando la specialità agroambientale. Si introduce in Italia il 112 europeo, un numero unico per le emergenze.

### **4) Dirigenza sanitaria (decreto legislativo – esame preliminare)**

decreto legislativo di attuazione della delega di cui all'articolo 11, comma 1, lettera p) della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di dirigenza sanitaria. Nello specifico il decreto istituisce presso il Ministero della salute un elenco nazionale di quanti hanno i requisiti per la nomina a direttore generale delle Aziende sanitarie italiane. L'elenco sarà stilato da una Commissione istituita presso il Ministero della salute e composta da 5 esperti che parteciperanno a titolo gratuito. Il direttore generale dovrà essere scelto all'interno di una terna individuata da una commissione regionale tra gli iscritti all'albo nazionale. Il suo operato è sottoposto a valutazione e, in caso di gravi motivi o di una gestione che

presenta un disavanzo importante, entro 30 giorni dall'avvio del procedimento, la Regione provvede alla sostituzione.

#### **5) Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione pubblica e trasparenza (decreto legislativo – esame preliminare)**

decreto legislativo recante la revisione e la semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione pubblica e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ai sensi dell'articolo 7, della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. Nello specifico è reso strutturale il sito soldi pubblici che ha consentito nell'ultimo anno di scalare di otto posizioni il ranking mondiale sulla trasparenza. Si introduce l'obbligo di pubblicare in forma aggregata e disaggregata l'ammontare complessivo delle retribuzioni dei dirigenti della Pubblica amministrazione. Ogni singola amministrazione sarà obbligata ad indicare in modo chiaro le spese complessive e, in dettaglio, le retribuzioni dei dirigenti. Si prevede l'accesso dei cittadini a tutti i dati in possesso dell'amministrazione. L'accesso ai dati è gratuito e la richiesta andrà soddisfatta in 30 giorni.

#### **6) Norme di riordino della disciplina delle partecipazioni societarie delle amministrazioni pubbliche (decreto legislativo – esame preliminare)**

decreto legislativo recante norme di riordino della disciplina delle partecipazioni societarie delle amministrazioni pubbliche in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124. Nello specifico è adottato un Testo unico che si applica a società di capitali (Spa o Srl). Si prevede la drastica riduzione delle società partecipate inutili: le scatole vuote, le società inattive, le micro e quelle che non producono servizi indispensabili alla collettività. Sono introdotti interventi di moralizzazione sui compensi degli amministratori. Per il futuro sono individuati i criteri chiari sulla base dei quali sarà possibile costituire e gestire le società partecipate.

#### **7) Testo unico sui servizi pubblici locali di interesse economico generale (decreto legislativo – esame preliminare)**

decreto legislativo recante il Testo unico sui servizi pubblici locali di interesse economico generale. Nello specifico al fine di garantire qualità e efficienza dei servizi per i cittadini sono previsti, tra l'altro, modalità competitive per l'affidamento, costi standard e livelli dimensionali di ambiti, almeno provinciali, di erogazione dei servizi.

#### **8) Modifica e integrazione del codice dell'amministrazione digitale (decreto legislativo – esame preliminare)**

decreto legislativo recante norme di attuazione dell'articolo 1 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante modifica e integrazione del codice dell'amministrazione digitale (CAD) di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Nello specifico il cambiamento strutturale del rapporto tra cittadini e pubblica amministrazione è affidato a un'identità digitale, attraverso cui accedere e utilizzare i servizi erogati in rete dalle pubbliche amministrazioni, e al domicilio digitale (SPID), in collegamento con l'anagrafe della popolazione residente. SPID sarà l'identificativo con cui un cittadino si farà riconoscere dalla pubblica amministrazione, mentre il domicilio digitale sarà l'indirizzo on line al quale potrà essere raggiunto dalle pubbliche amministrazioni.

**9) Norme in materia di segnalazione certificata di inizio attività (SCIA) (decreto legislativo – esame preliminare)**

decreto legislativo recante attuazione della delega di cui all'articolo 5 della legge 7 agosto 2015, n. 124. Nello specifico si potrà presentare presso un unico ufficio, anche in via telematica, un unico modulo standard e valido in tutto il paese. La pubblica amministrazione destinataria della SCIA pubblicherà sul proprio sito istituzionale il modello unificato e standardizzato e indicherà l'ufficio unico al quale dovrà recarsi l'interessato. L'eventuale richiesta al cittadino di documenti ulteriori rispetto a quelli previsti sarà considerata inadempienza sanzionabile sotto il profilo disciplinare.

**10) Norme per il riordino della disciplina in materia di conferenza dei servizi (decreto legislativo – esame preliminare)**

decreto legislativo recante norme per il riordino della disciplina in materia di conferenza dei servizi, in attuazione dell'articolo 2 della legge 7 agosto 2015, n. 124. Nello specifico si abbattano i tempi lunghi attivando la Conferenza semplificata, che non prevede riunioni fisiche ma solo l'invio di documenti per via telematica, e la Conferenza simultanea con riunione (anche telematica) che si svolge solo quando è strettamente necessaria. In entrambi i casi si considera acquisito l'assenso delle amministrazioni che non si sono espresse. Al massimo entro 5 mesi si avrà una risposta.

**11) Norme per la semplificazione e l'accelerazione dei procedimenti amministrativi (decreto presidenziale – esame preliminare)**

decreto del Presidente della Repubblica recante norme per la semplificazione e l'accelerazione dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'articolo 4 della legge 7 agosto 2015, n. 124. Nello specifico, accanto o in alternativa a procedure ordinarie (Conferenza dei servizi, silenzio assenso), Comuni e Regioni potranno individuare, con cadenza annuale, investimenti strategici di grande rilevanza finanziaria e forte impatto occupazionale per i quali richiedere alla Presidenza del Consiglio dei ministri una procedura accelerata. Ulteriori interventi potranno essere proposti dallo stesso Presidente del Consiglio. In entrambi i casi spetterà al Consiglio dei ministri disporre il taglio dei tempi burocratici previsti per tutte le procedure autorizzatorie cui è sottoposto un investitore per aprire l'attività.

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

**La segreteria Generale FSI**

# FSI-USAE a Palazzo Montecitorio 3 febbraio 2016

6 febbraio 2016



## QUALI PROPOSTE PER “UNA SANITÀ SENZA PADRINI E SENZA PADRONI”

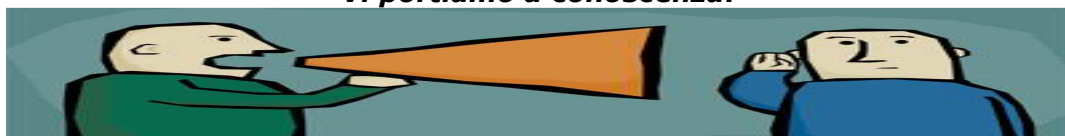
Evoluzione del SSN dalla 833 ad oggi – Il Servizio Sanitario Nazionale nelle regioni – Stato di applicazione del Patto della Salute 2014-2016 – Analisi e proposte. Presentazione del documento politico FSI-USAE e dei risultati delle circa 65000 firme raccolte a sostegno.





**ASL SALERNO**

*Vi portiamo a conoscenza:*



Corso di formazione ECM:  
**“PRESSO OSPEDALE COTUGNO  
NAPOLI”**

**VENERDI’ 18 MARZO 2016**

**L’EVENTO ORGANIZZATO DALLA ORGANIZZAZIONE REGIONALE FSI**

**PER L’OCCASIONE LA SEGRETERIA  
REGIONALE ADASSANITA’ ORGANIZZA  
PULLMAN**

**AFFETTATEVI A PRENOTARE I POSTI**

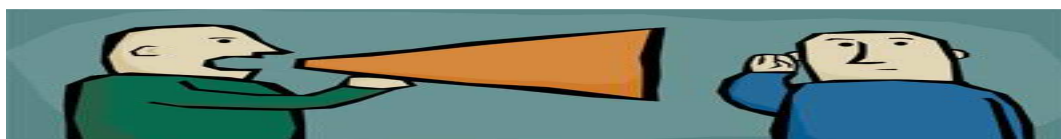
**IL CORSO E’ STATO ACCREDITATO PER TUTTE LE PROFESSIONI.  
SONO PREVISTI: N. 6 CREDITI ECM.**

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

**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

## Le fasce orarie di reperibilità e la visita fiscale

Il lavoratore dipendente, sia pubblico che privato, il quale abbia dichiarato al datore di lavoro la propria **malattia** e che, quindi, non si sia presentato sul posto di lavoro, ha l'obbligo di essere **reperibile** nell'indirizzo abituale o, se diversa, nell'abitazione eventualmente indicata nel certificato medico. L'obbligo di **reperibilità** sussiste per tutto il corso della malattia, dal primo all'ultimo giorno, compresi i sabati, le domeniche e i giorni festivi. Detta reperibilità ha lo scopo di consentire la visita di controllo del medico dell'Inps (cosiddetta **visita fiscale**).

Le visite di controllo possono, in teoria, intervenire anche nel primo giorno di assenza per malattia, nonostante il certificato del medico curante non sia ancora pervenuto in azienda.

Tuttavia, l'obbligo di reperibilità sussiste solo per determinate **fasce orarie**:

- per i lavoratori del comparto privato: dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19, comprese le **domeniche** ed i **giorni festivi**;
- per i lavoratori del comparto pubblico: dalle ore 9 alle 13 e dalle ore 15 alle 18, comprese le **domeniche** ed i **giorni festivi**;

Eventuali diverse (più restrittive o più estensive) disposizioni stabilite dalla **contrattazione collettiva** sono in contrasto con le previsioni ministeriali e, quindi, inapplicabili.

## Licenziamento per la mancata reperibilità

La presenza del lavoratore in casa è propedeutica solo a garantire la visita di controllo. Per cui ben può il dipendente, in fasce orarie differenti, uscire di casa. Il lavoratore che, nonostante la malattia, sia stato trovato fuori di casa dal datore di lavoro, da colleghi o da terzi che abbiano poi informato il datore di lavoro, non può essere **licenziato** automaticamente. Il licenziamento può avvenire solo se:

- con tale condotta, il dipendente abbia pregiudicato la **rapida guarigione**: ogni lavoratore, infatti, ha l'obbligo di fare in modo che il proprio stato di malattia non venga ulteriormente prolungato a causa del proprio comportamento colpevole; si pensi, per esempio, al caso di chi, pur influenzato, sia andato a correre per strada, o di chi, nonostante un'ernia del disco, sia stato trovato sollevare pesi;
- la malattia non era, in realtà, esistente;
- l'assenza sia da considerarsi grave in relazione al caso concreto. L'assenza del lavoratore durante le fasce orarie di **reperibilità** configura un'**inadempimento**, non solo verso l'INPS, ma **anche nei confronti del datore di lavoro**, che ha interesse a ricevere regolarmente la prestazione lavorativa e perciò a controllare l'effettiva sussistenza della causa che impedisce tale prestazione.

Il lavoratore può essere sanzionato, in relazione alla **gravità del caso**, anche con il **licenziamento per giusta causa**, a prescindere dalla presenza o meno dello stato di malattia. Comunque, le sanzioni



disciplinari devono essere proporzionate al comportamento tenuto complessivamente dal lavoratore nel corso dell'intero rapporto di lavoro. Ad esempio, è illegittimo il licenziamento irrogato ad una lavoratrice, affetta da sindrome ansioso-depressiva, che si sia recata in spiaggia. In questo caso la breve assenza non assume rilevanza, in mancanza di altri elementi che ne evidenzino l'influenza negativa sia sullo stato di salute sia sull'assetto funzionale del rapporto di lavoro.

Il recesso del datore di lavoro non presuppone necessariamente l'esistenza di una specifica previsione di tale mancanza nel codice disciplinare, che è invece indispensabile se il datore di lavoro intende adottare una misura conservativa, mentre il potere di recedere dal rapporto per giusta causa o per giustificato motivo deriva direttamente dalla legge.

La Cassazione [1] ha ritenuto fondato il licenziamento del dipendente che, in più di una occasione, non si è fatto trovare reperibile alle visite domiciliari di controllo e ha inviato i certificati medici oltre il termine previsto (la sentenza è riportata al termine dell'articolo).

È stato altresì considerato valido il **licenziamento** nel caso in cui il lavoratore abbia **corretto la data sul certificato medico** al fine di allungare il periodo di malattia.

Tali comportamenti, infatti, violano il legame di fiducia che dovrebbe sempre legare il dipendente all'azienda: venendo meno detta fiducia il rapporto può essere anche risolto.

## *Quando il dipendente è assente dalla visita fiscale?*

Il concetto di **assenza alla visita fiscale** ricomprende non solo la materiale assenza da casa, ma anche tutti i casi in cui il lavoratore, per incuria, negligenza o altri motivi, non abbia consentito la visita fiscale. Così, non può costituire valida giustificazione all'assenza il sostenere di non aver sentito il campanello (neanche in caso di patologie uditive), o che, stante la necessità di stare a letto, non c'era nessuno in casa ad aprire la porta, o che il citofono non funzionasse o che il nome del lavoratore non fosse indicato sul citofono o non fosse leggibile.

Il lavoratore ha il dovere di cooperare all'effettuazione delle visite domiciliari, comportandosi in modo tale da consentire al medico l'immediato ingresso nell'abitazione. L'inottemperanza a tale obbligo per incuria, negligenza o altro motivo non apprezzabile (come ad esempio il **ritardo nell'apertura della porta** che determini l'allontanamento del medico, oppure l'**assenza del nome del lavoratore sul citofono** o sulla **cassetta della posta**) comporta la decadenza dal diritto al trattamento economico, senza che possa avere effetti sananti la conferma della malattia in una successiva visita ambulatoriale [2].

Ricade sul lavoratore che rivendica l'indennità di malattia l'**onere di dimostrare** di aver osservato la diligenza necessaria per permettere il controllo sanitario da parte del medico dell'INPS.

## *Che succede se il dipendente si allontana da casa per una visita medica?*

Se il lavoratore dovesse allontanarsi dalla propria abitazione per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti, deve comunicarlo preventivamente all'amministrazione e produrre come giustificazione l'attestazione rilasciata da struttura, pubblica o privata, che ha erogato la prestazione.

## Quante volte, nell'arco della stessa malattia, può intervenire la visita fiscale?

Fermo il divieto di inviare più di una volta al giorno la visita fiscale, la giurisprudenza discute sulla possibilità di inviarla più volte nell'arco della stessa malattia.

In particolare, in relazione all'obbligo del lavoratore di rispettare le fasce di **reperibilità** anche nei **giorni successivi a quello della visita domiciliare già avvenuta** per permettere ulteriori accertamenti, la **giurisprudenza** ha espresso pareri contrastanti.

Secondo **un orientamento** il lavoratore deve sempre rendersi reperibile nelle fasce orarie, anche nel caso in cui il **controllo medico sia già avvenuto**, in quanto il datore di lavoro ha diritto alla reiterazione delle visite nei limiti in cui ciò non abbia lo scopo di molestare o danneggiare il lavoratore senza un valido motivo **[3]**.

Secondo **un altro orientamento** il carattere eccezionale della limitazione della libertà di locomozione derivante dal regime degli orari di **reperibilità** comporta che il lavoratore non è più tenuto a rispettarli, una volta che il medico di controllo ha accertato la malattia. L'estensione di una tale limitazione, anzi, potrebbe incidere negativamente sulla guarigione, specialmente con riguardo ad alcune patologie la cui cura può richiedere l'allontanamento dal luogo abituale di residenza per località più consone alle condizioni del lavoratore ammalato **[4]**.

Infine la Cassazione ha ritenuto risarcibile il danno causato al lavoratore dalla richiesta da parte del datore di lavoro di **continue visite domiciliari**, ignorando sistematicamente i risultati dei precedenti controlli che confermavano la persistenza della malattia. In tale ipotesi si è ravvisato un intento persecutorio nel comportamento del datore di lavoro tale da causare addirittura un aggravamento della malattia del dipendente **[5]**.

## Le conseguenze per la mancata reperibilità

Se il lavoratore non si fa trovare dal medico alla momento della visita di controllo domiciliare, il medico:

- se trova nell'abitazione del lavoratore un'altra persona, le consegna un con recante l'invito rivolto al lavoratore medesimo a presentarsi il giorno successivo (non festivo) alla visita di controllo ambulatoriale, salvo che l'interessato non riprenda l'attività lavorativa;
- comunica l'assenza del lavoratore all'INPS che, a sua volta, avvisa il datore di lavoro.

Se il lavoratore non si reca alla visita ambulatoriale, l'INPS ne dà comunicazione al datore di lavoro ed invita il lavoratore a fornire le proprie giustificazioni entro 10 giorni.

## Assenza ingiustificata alla visita fiscale

L'assenza ingiustificata del lavoratore **comporta** la perdita del trattamento di malattia, con modalità differenti a seconda del momento in cui si è verificata l'assenza:

ASSENZA	CONSEGUENZE
Prima visita	Perdita totale di qualsiasi trattamento economico
Seconda visita (*)	Oltre alla precedente sanzione, riduzione del 50% del trattamento economico per il residuo periodo
Terza visita	L'erogazione dell'indennità economica previdenziale a carico INPS viene interrotta da quel momento e fino al termine del periodo di malattia: il caso si configura come mancato riconoscimento della malattia ai fini della corresponsione della relativa indennità [6].

(\*) La seconda visita di controllo può essere sia la visita medica domiciliare sia la visita medica ambulatoriale.

La perdita del **trattamento di malattia** è causata dalla mera assenza dal domicilio e non dipende dall'inesistenza della malattia lamentata. La sanzione è comminabile, per giurisprudenza consolidata, indipendentemente non solo dall'esistenza di un accertato stato di malattia [7], ma anche dalla presenza del lavoratore alla **visita ambulatoriale** disposta dal medico di controllo per il giorno successivo non festivo [8].

Quando il lavoratore, assente dal proprio domicilio all'arrivo del medico, vi ritorna prima che lo stesso si sia allontanato dall'abitazione, la visita di controllo può essere ugualmente effettuata. Tuttavia bisogna distinguere due situazioni [9]:

– se il lavoratore si trovava presso una **pertinenza della propria abitazione** (cantina, garage, ecc.), l'iniziale irreperibilità non è configurabile come assenza ed il medico deve annotare la circostanza sul referto già redatto;

– se il lavoratore proveniva da un **luogo esterno al domicilio**, si è in presenza di un'assenza sanzionabile anche se il medico ha potuto comunque effettuare la visita di controllo. Nel referto deve essere annotata l'esatta provenienza del lavoratore ai fini dell'irrogazione della sanzione.

In merito al **diritto al trattamento economico di malattia**, fa fede fino a prova contraria l'accertamento eseguito dal medico incaricato dell'impossibilità di eseguire il controllo per l'assenza del lavoratore dal domicilio. A fronte di un'attestazione in tal senso grava sul lavoratore interessato l'**onere di provare di essere stato presente e reperibile al proprio domicilio**, oppure di avere avuto un giustificato motivo idoneo ad escludere l'illegittimità dell'assenza o dell'irreperibilità.

## Quando l'assenza alla visita fiscale è giustificata

Le sanzioni non vengono comminate nelle seguenti ipotesi:

1- ricovero ospedaliero;

2- periodi già accertati da precedente visita di controllo;

3- assenza dovuta a **giustificato motivo**. Il giustificato motivo ricorre nelle seguenti ipotesi:

– forza maggiore;

– situazioni che abbiano reso imprescindibile ed indifferibile la presenza del lavoratore altrove;

– concomitanza di visite, prestazioni e accertamenti specialistici quando si dimostri che le stesse non potevano essere effettuate in ore diverse da quelle corrispondenti alle fasce orarie di reperibilità.

A nulla rileva che il lavoratore abbia preventivamente comunicato la propria assenza al datore di lavoro o all'INPS: il lavoratore deve fornire la documentazione idonea a giustificare la propria assenza alla

visita domiciliare qualora venga comunque effettuata nella giornata perché già disposta o richiesta dal datore di lavoro [10].

La giurisprudenza considera giustificato motivo di esonero dall'obbligo di reperibilità ogni serio e fondato motivo che rende plausibile l'allontanamento del lavoratore dal proprio domicilio. A tale riguardo, la giurisprudenza è divisa: secondo un primo orientamento, il lavoratore deve comunque provare la sopravvenienza di un'improvvisa e cogente situazione di necessità che impone la sua indifferibile presenza in luogo diverso dal proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità [11]; secondo un diverso orientamento, non è invece necessaria l'assoluta indifferibilità della presenza del lavoratore altrove[2].

## Casi di assenza giustificata

La giurisprudenza ha individuato alcuni casi di assenza giustificata negli orari di reperibilità:

- Ritiro presso gli Uffici sanitari di radiografie collegate alla malattia in atto;
- Effettuazione di un'**iniezione**, purché risultino rigorosamente accertate l'indifferibilità del trattamento terapeutico e l'indispensabilità delle modalità prescelte dal lavoratore per realizzare tale esigenza;
- Visita presso l'**ambulatorio del medico** in caso di impossibilità di conciliare l'orario di ricevimento con le fasce di reperibilità o finalizzata a far constatare l'eventuale guarigione della malattia, al fine della ripresa lavorativa;
- Urgenza di sottoporsi a **cure dentistiche** presso lo studio del medico specialista;
- Effettuazione di un **ciclo di cure** presso un istituto convenzionato (nel caso in esame il dipendente, il giorno successivo alla visita, si era recato presso l'ambulatorio medico-legale e per sottoporsi ad una visita di controllo, che confermava la sussistenza della patologia);
- Esigenza indifferibile **di recarsi in farmacia**;
- Effettuazione di **attività di volontariato** non realizzabile in tempi diversi da quelli delle fasce orarie;
- Visita alla **madre ricoverata in ospedale**, quando l'orario di visita ai degenti coincide con le fasce di reperibilità.

## Esenzioni dall'obbligo di reperibilità

Il lavoratore è esonerato dall'obbligo di reperibilità nei seguenti casi:

- **patologie gravi** che richiedono **terapie salvavita**: si tratta, ad esempio, delle cure chemioterapiche;
- a **stati patologici** sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta; l'invalidità deve aver determinato una riduzione della capacità lavorativa, in misura pari ad almeno il 67%;
- malattie nelle quali è a rischio la vita del lavoratore;
- infortunio sul lavoro;
- patologie per causa di servizio;
- gravidanza a rischio;
- patologie collegate all'invalidità riconosciuta.

*A cura della Redazione*

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

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

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

# F.S.I.

aderente all'Unione Sindacati Autonomi Europei



## Polizza Assicurativa

### Rischio professionale

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

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

### Tutela Legale

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

Premio Annuo  
**€ 57,00**

Per ulteriori informazioni vai alla pagina assicurazioni sul sito:

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

 **AltaFinance**  
PRIVATE BROKER

Recapiti dell'ufficio





- 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 (GENFOS) CON SEDE IN ROMA VIALE ETTORE FRANCESCHINI N.73.

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

FSI E GENFOS - 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





Ogni giorno, insieme, con Fondo Perseo Sirio



**FONDO**  
PERSEO SIRIO

IL FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE  
DEI LAVORATORI DELLA PUBBLICA  
AMMINISTRAZIONE E DELLA SANITÀ

## CALENDARIO 2016

GENNAIO	FEBBRAIO	MARZO	APRILE	MAGGIO	GIUGNO	LUGLIO	AGOSTO	SETTEMBRE	OTTOBRE	NOVEMBRE	DICEMBRE
01 V	01 L	01 M	01 V	01 D	01 M	01 V	01 L	01 G	01 S	01 M	01 G
02 S	02 M	02 M	02 S	02 L	02 G	02 S	02 M	02 V	02 D	02 M	02 V
03 D	03 M	03 G	03 D	03 M	03 V	03 D	03 M	03 S	03 L	03 G	03 S
04 L	04 G	04 V	04 L	04 M	04 S	04 L	04 G	04 D	04 M	04 V	04 D
05 M	05 V	05 S	05 M	05 G	05 D	05 M	05 V	05 L	05 M	05 S	05 L
06 M	06 S	06 D	06 M	06 V	06 L	06 M	06 S	06 M	06 G	06 D	06 M
07 G	07 D	07 L	07 G	07 S	07 M	07 G	07 D	07 M	07 V	07 L	07 M
08 V	08 L	08 M	08 V	08 D	08 M	08 V	08 L	08 G	08 S	08 M	08 G
09 S	09 M	09 M	09 S	09 L	09 G	09 S	09 M	09 V	09 D	09 M	09 V
10 D	10 M	10 G	10 D	10 M	10 V	10 D	10 M	10 S	10 L	10 G	10 S
11 L	11 G	11 V	11 L	11 M	11 S	11 L	11 G	11 D	11 M	11 V	11 D
12 M	12 V	12 S	12 M	12 G	12 D	12 M	12 V	12 L	12 M	12 S	12 L
13 M	13 S	13 D	13 M	13 V	13 L	13 M	13 S	13 M	13 G	13 D	13 M
14 G	14 D	14 L	14 G	14 S	14 M	14 G	14 D	14 M	14 V	14 L	14 M
15 V	15 L	15 M	15 V	15 D	15 M	15 V	15 L	15 G	15 S	15 M	15 G
16 S	16 M	16 M	16 S	16 L	16 G	16 S	16 M	16 V	16 D	16 M	16 V
17 D	17 M	17 G	17 D	17 M	17 V	17 D	17 M	17 S	17 L	17 G	17 S
18 L	18 G	18 V	18 L	18 M	18 S	18 L	18 G	18 D	18 M	18 V	18 D
19 M	19 V	19 S	19 M	19 G	19 D	19 M	19 V	19 L	19 M	19 S	19 L
20 M	20 S	20 D	20 M	20 V	20 L	20 M	20 S	20 M	20 G	20 D	20 M
21 G	21 D	21 L	21 G	21 S	21 M	21 G	21 D	21 M	21 V	21 L	21 M
22 V	22 L	22 M	22 V	22 D	22 M	22 V	22 L	22 G	22 S	22 M	22 G
23 S	23 M	23 M	23 S	23 L	23 G	23 S	23 M	23 V	23 D	23 M	23 V
24 D	24 M	24 G	24 D	24 M	24 V	24 D	24 M	24 S	24 L	24 G	24 S
25 L	25 G	25 V	25 L	25 M	25 S	25 L	25 G	25 D	25 M	25 V	25 D
26 M	26 V	26 S	26 M	26 G	26 D	26 M	26 V	26 L	26 M	26 S	26 L
27 M	27 S	27 D	27 M	27 V	27 L	27 M	27 S	27 M	27 G	27 D	27 M
28 G	28 D	28 L	28 G	28 S	28 M	28 G	28 D	28 M	28 V	28 L	28 M
29 V	29 L	29 M	29 V	29 D	29 M	29 V	29 L	29 G	29 S	29 M	29 G
30 S		30 M	30 S	30 L	30 G	30 S	30 M	30 V	30 D	30 M	30 V
31 D		31 G		31 M		31 D	31 M		31 L		31 S

# LA VIGNETTA DEL MESE

## CANONE IN BOLLETTA NEI GUAI MILIONI DI UTENTI DI ILLUMINAZIONI VOTIVE

COME VE LO  
DEVO DIRE?  
IO NON HO IL  
TELEVISORE!!





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:**

**I periodi di aspettativa per motivi di famiglia, richiesti per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico?**

**Risposta:**

**L'art. 12 - comma 5 - del CCNL Integrativo 20 settembre 2001** prevede che i periodi di aspettativa per motivi di famiglia richiesti per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico ai sensi dell'art. 1 - comma 40, lettere a) e b) - della legge n. 335 del 1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti. Con ciò, la clausola contrattuale rinvia alle disposizioni di legge ove sono stabilite le modalità e le condizioni in cui l'accredito figurativo risulta possibile.

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.

### **Licenziato perché dormiva sul posto di lavoro: l'alt della Cassazione**

***Il provvedimento espulsivo deve essere sempre proporzionato e motivato.  
Commento a Cass. 5.02.2016, n. 2328***



Il contegno tenuto dal lavoratore sul posto di lavoro - e in alcuni casi anche al di fuori dal contesto lavorativo ([leggi: Chattare o navigare: il licenziamento ai tempi di internet, facebook e degli altri social network](#)) - deve essere sempre rispettoso delle norme di comportamento imposte dalla legge (obbligo di fedeltà ex art. 2105 e dovere di diligenza ex art. 2104 c.c.), oltre che dai contratti collettivi e, più generale, improntato ai canoni della correttezza e buona fede.

Una condotta non conforme agli anzidetti precetti può esporre il lavoratore a sanzioni di carattere disciplinare, tanto è vero che: "*L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti* (Ndr.: artt. 2014 e 2105 c.c.) *può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione*" (art. 2106 c.c.).

Generalmente, l'ulteriore elencazione - sia pure non esaustiva - dei comportamenti ritenuti scorretti, è contenuta nei contratti collettivi di lavoro, i quali specificano vieppiù la sanzione disciplinare concretamente applicabile al lavoratore, in relazione alla gravità del fatto contestato.

Le sanzioni disciplinari possono essere di tipo conservativo, e variano da quelle più blande a quelle più severe, a seconda della tipologia della condotta: il richiamo (o biasimo) verbale; quello scritto; la multa; la sospensione dalla retribuzione; fino a quello estremo, di natura espulsiva, quale appunto: il [licenziamento](#).

In disparte le questioni in merito alla forma del [licenziamento](#) (v. "[La lettera di licenziamento consegnata a mani al lavoratore e il suo rifiuto di riceverla](#)"), quelle procedurali (v. "[Licenziamento: la scelta del rito Fornero non è rinunciabile](#)") ovvero

l'applicabilità alle varie tipologie di lavoratori (v. [Focus: riforma del lavoro](#)), per le quali per approfondimenti si rimanda alle indicate pubblicazioni, in questa sede ci focalizzeremo sugli aspetti relativi alla motivazione ed alla proporzionalità del [licenziamento](#) disciplinare. Lo spunto per trattare delle anzidette problematiche, pur senza pretesa di completa esaustività, ci viene fornito da una recentissima sentenza della **Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, del 5.02.2016, n. 2328**.

La vicenda prende le mosse dal [licenziamento](#) disciplinare comminato ad un dipendente sorpreso addormentato sul posto di lavoro, nonostante il compito allo stesso assegnato di "*monitorare un macchinario*".

Lo stesso, peraltro, secondo la prospettazione fornita dall'azienda, si riteneva oltre che recidivo, anche riottoso ad adeguarsi agli ammonimenti e alle disposizioni impartite dal superiore gerarchico, nei confronti del quale aveva avuto altresì delle reazioni offensive.

Impugnato con ricorso il [licenziamento](#) dinnanzi al Tribunale, questo rigettava la domanda del lavoratore e suffragava la validità del [licenziamento](#).

Anche la Corte d'Appello di Ancona, successivamente adita dal dipendente, confermava la sentenza di primo grado.

In particolare, il giudice del gravame, evidenziava come il [licenziamento](#) disciplinare era conseguenza del comportamento del lavoratore ("*sorpreso addormentato sul posto di lavoro*"), condotta provata alla luce delle dichiarazioni di un teste che, tra l'altro, "*aveva riferito di aver trovato il lavoratore seduto su di uno sgabello a circa 7/8 metri dalla macchina avvolgitrice e di aver sentito la reazione offensiva del lavoratore al rimprovero verbale del direttore*".

Ciò posto, riteneva che la sanzione espulsiva, quella più grave, risultava conforme al dettato dell'art. 53 del CCNL di settore, anche in virtù della recidiva del lavoratore.

Proponeva [ricorso per cassazione](#) il lavoratore affidando lo stesso a tre motivi, tra cui, l'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti e la violazione dell'art. 2106 c.c. e dell'art. 7 L. n. 300/70, e degli artt. 2697 c.c. e 115 e 116 c.p.c., in considerazione del fatto che non era stata né provata, ma neppure argomentata, il rapporto di proporzionalità tra i fatti contestati e la sanzione concretamente applicata.

La Suprema Corte, con la sentenza oggi in commento, cassa inesorabilmente l'anzidetta sentenza, con un ragionamento assolutamente lucido e lineare.

Ed invero, riferisce la Corte di Cassazione: "*La sentenza impugnata non offre una ricostruzione organica e puntuale dei due episodi contestati. La sentenza parla di "precise, coerenti e concordanti deposizioni dei testimoni", ma di tali dichiarazioni sono state riportate poche frasi del teste (omissis) che costruirebbero - secondo la Corte - un*

*riscontro logico alla deposizione del direttore (omissis), le cui dichiarazioni non sono neppure sintetizzate. Emerge invece che furono sentiti numerosi altri testi la cui versione non viene menzionata così come non viene neppure esaminata la tesi del lavoratore per cui per prassi veniva tollerato che il lavoratore sedesse a breve distanza dalla macchina per la temperatura elevata e che una breve distanza non faceva perdere il controllo sul macchinario".*

La prospettata carenza motivazionale - anche in ordine alla parziale ricostruzione dei fatti oggetto di giudizio - della sentenza di secondo grado, assume la Corte di Cassazione, è altresì riscontrabile anche *"in ordine alla gravità del fatto in relazione al quale, a parte la citazione di massime della Corte di cassazione, si richiama la disposizione dell'art. 55 CCNL che si riferisce però all'abbandono del posto di lavoro", circostanza che non sembra essersi verificata né nel primo che nel secondo episodio".*

La sentenza, pertanto, viene cassata con *"rinvio, anche in ordine alle spese, alla Corte di appello di Ancona in diversa composizione che provvederà ad esaminare compiutamente l'istruttoria espletata con riferimento a tutti i testi esaminati e con verifica della tesi difensiva del lavoratore e provvederà, una volta ricostruiti i fatti, a valutare la proporzionalità tra gli stessi e la sanzione espulsiva irrogata"* (**Cass. civ. Sez. Lav., 5.02.2016, n. 238**).

Senza dimenticare che, per come costantemente affermato dai giudici di legittimità: *"La sussistenza in concreto di una giusta causa di [licenziamento](#) va accertata in relazione sia della gravità dei fatti addebitati al lavoratore - desumibile dalla loro portata oggettiva e soggettiva, dalle circostanze nelle quali sono stati commessi nonché dall'intensità dell'elemento intenzionale -, sia della proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, con valutazione dell'inadempimento in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c."* (**Cass. civ. Sez. Lav., 16.10.2015, n. 21017**).

In particolare, si dovrebbe tener conto e, pertanto, stabilire, se la condotta tenuta in concreto dal lavoratore sia in grado di ledere definitivamente il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, con un giudizio prognostico effettuato secondo criteri oggettivi e soggettivi, che tenga anche nella debita considerazione l'intenzionalità del comportamento ritenuto lesivo.

Ferma restando la proporzionalità della punizione rispetto al fatto, nel senso che la prospettata lesione dell'elemento fiduciario dovrebbe risultare così intensa da legittimare la comminazione della più grave sanzione disciplinare del [licenziamento](#).







***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)  
Ronca Roberto (D.S. 70 Vallo) - 3398366787

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