



FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO **luglio 2016 – n.° 7**

**A
D
A
S
S

I
N
F
O
R
M
A**

Vallo della Lucania, Luglio 2016

Alle colleghe ed ai colleghi,

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

Riforma delle Pensioni, Damiano bene apertura anticipo;

Assenze per malattia: quando non c'è limite di tempo;

Decreto assenteisti al via ecco come funziona;

Asl Salerno: Il punto della situazione, Nomina nuovo D. G.;

Previdenza complementare uguale per tutti;

Sanità riparte la stagione dei contratti;

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

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 vi do' appuntamento ad Agosto 2016, ed invio un cordiale saluto e buone vacanze.

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito

F.S.I.

Federazione Sindacati Indipendenti

ROMA (00155) viale E. Franceschini, 73
Tel 06.42013957 Fax 06.42003671www.fsinazionale.itinfo@fsinazionale.it

Riforma Pensioni, Damiano: bene apertura su anticipo sino a 62 anni e 7 mesi

Lunedì, 04 Luglio 2016

Il Presidente della Commissione Lavoro della Camera commenta le recenti dichiarazioni di Nannicini sulla flessibilità in uscita.

“Il sottosegretario Tommaso Nannicini ha chiarito ieri alcuni aspetti del confronto in corso con il sindacato sul tema delle pensioni. Condividiamo il fatto che l'anticipo pensionistico, per i soggetti più deboli, debba avere una penalizzazzione vicina allo zero. Si tratta, però, di capire che cosa si intende. Per noi i più deboli sono i disoccupati di lungo periodo, i lavoratori precoci che debbono poter andare in pensione con 41 di contributi, gli addetti ai lavori usuranti e gli invalidi”. Lo dichiara Cesare Damiano, Presidente della Commissione Lavoro alla Camera.

“Se il Governo pensa a una detrazione fiscale per portare a zero le penalizzazioni – prosegue – o i costi finanziari per queste categorie, sarebbe un fatto positivo: bisogna investire risorse adeguate. Così come è apprezzabile il fatto che Nannicini non abbia preclusioni a portare, **come abbiamo sempre sostenuto, da 3 a 4 gli anni di anticipo**”. “Infine – spiega – se la soluzione per rivalutare le pensioni basse passerà dalla quattordicesima, non possiamo che dividerlo: questa misura, istituita dal Governo Prodi nel 2007, **eroga a luglio di ogni anno una cifra media di 400** euro a 3 milioni di pensionati con un assegno previdenziale fino a 700 euro al mese (l'investimento annuo è di 1 miliardo e 200 milioni di euro)”. “Non c'è il rischio, in questo caso, di commettere l'errore fatto con gli 80 euro a carico degli ‘incapienti’. Basterebbe alzare la cifra e il tetto e si aiuterebbero effettivamente i più deboli”, conclude.

Leggi Tutto: <http://www.pensioniooggi.it/notizie/previdenza/riforma-pensioni-damiano-bene-apertura-su-anticipo-sino-a-62-anni-e-7-mesi-3243543#ixzz4DVUvuavv>

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito

Assenza per malattia: quando non c'è limite di tempo

Impossibile licenziare il dipendente anche dopo il superamento del periodo se la malattia o l'infortunio è stata determinata dall'ambiente di lavoro o dalla nocività delle mansioni.

È vero: il lavoratore che fa **troppe assenze per malattia** può essere licenziato se supera il numero massimo di giorni fissato nel contratto collettivo di lavoro (tecnicamente si chiama “**comporto**”), tuttavia ciò non vale tutte le volte in cui l'infortunio sia avvenuto per colpa dell'azienda, ossia per l'ambiente di lavoro privo di misure di sicurezza o per la nocività delle mansioni assegnate. È quanto chiarito dalla Cassazione con una recente sentenza [1]. Questo significa che le **assenze per malattia del lavoratore**, per quanto numerose, non si calcolano ai fini del superamento del periodo, e quindi per il licenziamento, se dipendono da una colpa del datore di lavoro.

Durante la malattia il dipendente non può essere licenziato. Il periodo durante il quale al datore di lavoro viene impedito appunto di espellere il dipendente malato è detto “**periodo di comporto**”. Dunque, in tale frangente, al lavoratore è garantito il mantenimento del posto di lavoro e l'identica retribuzione economica. Superato tale periodo, può scattare il **licenziamento**, salvo però che le assenze per malattia sia da attribuirsi alle mansioni svolte dal dipendente per via dell'ambiente di lavoro e del mancato rispetto, da parte dell'azienda (sia essa privata o pubblica amministrazione) delle condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro. Ad esempio, costringere il dipendente a lavorare in ambienti insalubri, non adottando le opportune cautele, è certamente uno dei motivi che non fa decorrere il periodo comporto. Così nel caso di infortunio per un macchinario obsoleto o non oggetto di manutenzione; o di stress psicofisico per via dell'usura lavorativa causata dall'eccesso di lavoro imposto dall'azienda.

Pertanto, l'azienda che voglia licenziare il dipendente per **superamento del periodo di comporto** deve prima **verificare le cause della malattia**. La legge stabilisce infatti che le assenze del lavoratore per malattia non consentono il **licenziamento** se l'infermità dipende dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro che non siano state eliminate o prevenute da parte dello stesso. Pertanto, se la malattia si aggrava in conseguenza di omissioni di cautele doverose da parte del datore di lavoro, le assenze non sono rilevanti ai fini del calcolo del periodo di comporto.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Decreto assenteisti al via: ecco come funziona

Autore: [Lorenzo Mari](#) -11 luglio 2016



Da mercoledì al via il decreto assenteisti, ecco i dettagli operativi della norma che fa tremare funzionari e dirigenti pubblici.

Martedì 12 luglio è l'ultimo giorno per sperare di farla franca per i "furbetti del cartellino". Da mercoledì, questa locuzione giornalistica che tuttavia ben rappresenta chi commette attestazione di falsa presenza sul posto di lavoro, sarà molto meno presente sui giornali: entrerà difatti in vigore il Decreto assenteisti.

Il provvedimento, particolarmente severo nei confronti dei dipendenti, impatta anche sul livello di responsabilità del dirigente o del responsabile dell'ufficio. Saranno difatti punite anche le mancanze di costoro, qualora non denunciassero prontamente il fatto rilevato in flagranza.

Decreto assenteisti: cosa cambia rispetto alla riforma Brunetta

Come è ormai noto le norme anti-assenteismo esistevano già e in particolare a partire dal 2009, con la riforma Brunetta, si poteva giungere già al licenziamento senza preavviso. Tuttavia perchè ciò fosse ammissibile era condizione essenziale che si verificassero casi di "recidive plurime", mentre oggi basta semplicemente che **la falsa attestazione di presenza** venga verificata **anche per una sola volta**.

Inoltre la previsione di **sanzione per i dirigenti e i responsabili dell'ufficio** che si rifiutassero di segnalare la violazione, rafforza ulteriormente la posizione della PA nei confronti degli assenteisti. Si prevede che i licenziamenti dunque siano molti di più rispetto alla decina di casi sino ad oggi verificatisi con la precedente normativa.

Decreto assenteisti: cos'è la falsa attestazione della presenza

La riforma individua come "**falsa attestazione della presenza**", il caso in cui il dipendente, in qualsiasi modo, ottenga l'effetto di attestare in maniera fraudolenta – da solo o attraverso l'aiuto di colleghi – la presenza in servizio. Ma è falsa attestazione di presenza anche il caso in cui gli orari di lavoro dichiarati siano differenti da quelli effettivi. Mano ferma dunque sulla presenza sul posto di lavoro.

Decreto assenteisti: violazione accertata in flagranza e sospensione immediata

Nel caso in cui l'attestazione venisse **accertata in flagranza**, ovvero, attraverso strumenti di videosorveglianza, registrazione, o attraverso l'osservazione diretta, il responsabile abbia modo di vedere il lavoratore che compie **l'atto fraudolento** (ad esempio che timbra il cartellino di altri), è **obbligo** dell'Amministrazione disporre entro le successive

48 ore dall'accertamento, la **sospensione cautelare del dipendente**, anche senza necessità di ascoltarlo preventivamente.

Decreto assenteisti: il procedimento disciplinare

La sospensione avvia ufficialmente il **procedimento disciplinare**, si ascoltano le difese del lavoratore – la convocazione avviene entro 15 giorni – e si adottano le sanzioni qualora la difesa non risultasse adeguata a giustificare il comportamento.

Il termine dei 15 giorni può essere prolungato di ulteriori 5 giorni per impossibilità di adempimento motivata.

Durante la sospensione non si ha diritto allo stipendio, ma solo ad un assegno alimentare.

Il procedimento deve essere **concluso entro i 30 giorni** della ricezione da parte del dipendente della contestazione dell'addebito. Quindi se i primi addebiti partono il prossimo mercoledì 13 luglio, primo giorno di entrata in vigore del provvedimento, il procedimento si dovrà concludere entro il 13 di agosto.

Decreto assenteisti: quando scatta il licenziamento

Il **licenziamento** previsto dal **decreto assenteisti** scatta a seguito della conclusione della procedura disciplinare, nei casi in cui le giustificazioni fornite non fossero ritenute adeguate a giustificare il comportamento scorretto.

Decreto assenteisti: licenziato ingiustamente, come difendersi?

Se attraverso il **decreto assenteisti** si viene ingiustamente sottoposti a procedura di sospensione e poi al licenziamento, ma si ritiene di essere nel giusto, l'unica strada percorribile per far valere le proprie ragioni è di rivolgersi al giudice del lavoro. In sede di giudizio si dovranno far rilevare le **irregolarità formali o sostanziali** nella procedura.

Decreto assenteisti: danno di immagine e sanzioni economiche

Chi commette la violazione di falsa attestazione di presenza, potrebbe essere anche sottoposto al **risarcimento del danno di immagine** prodotto alla pubblica amministrazione.

Entro 15 giorni dall'avviamento della procedura disciplinare difatti è obbligo del dirigente girare i documenti anche alla Corte dei Conti che valuti entro i successivi 3 mesi quali siano i danni causati, in ragione della rilevanza mediatica dell'avvenimento.

Viene comunque stabilita una misura minima che corrisponde a sei mensilità dell'ultimo stipendio percepito dal dipendente. Questo vuol dire che un dipendente che prende 1.500 euro al mese dovrà pagare almeno **9mila euro di danno di immagine**.

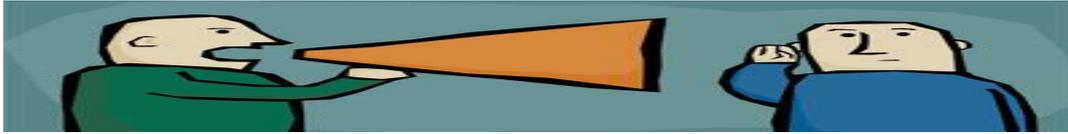
Decreto assenteisti: dirigenti e responsabili commettono illecito disciplinare se non segnalano la violazione

A differenza di quanto succedeva con la Riforma Brunetta, con il decreto assenteisti i **dirigenti o i responsabili** venuti a conoscenza della violazione che non agiscono prontamente commetteranno un'omissione considerata **illecito disciplinare**, dunque punibile a sua volta **con il licenziamento**.

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

Per le mansioni superiori va riconosciuta la differenza piena nello stipendio

di Paola Rossi Quotidiano Enti Locali & PA

La sentenza delle sezioni Unite civili della Corte di cassazione n. 13579/16

Il dipendente pubblico, assegnato dal proprio dirigente allo svolgimento di mansioni superiori, ha diritto a vedersi corrispondere non solo la differenza stipendiale, ma anche tutti gli altri emolumenti accessori, comprese le indennità «di risultato». E, precisano le sezioni Unite civili della Cassazione, ciò va riconosciuto senza limiti temporali. Con la sentenza n. 13579/16 il giudice di legittimità sposa la linea della Corte costituzionale favorevole all'integrale applicazione al pubblico impiego «privatizzato» dell'articolo 36 della Carta, che riconosce il diritto a una retribuzione proporzionata e sufficiente. Di conseguenza boccia un'ampia giurisprudenza amministrativa di totale segno opposto.

L'Inps in linea con i giudici amministrativi

Il dipendente Inps aveva ottenuto piena ragione dal giudice di merito di secondo grado e trova oggi conferma dal rigetto del ricorso per cassazione promosso dall'Istituto. A nulla sono valse le argomentazioni dell'Inps, che sosteneva l'esistenza di un trattamento giuridico diverso tra comparto pubblico e privato in ordine allo svolgimento di mansioni superiori, escludendo la piena equiparazione.

A sostegno della propria tesi l'Inps richiamava le diverse posizioni della giustizia amministrativa, fino al più alto consesso dell'Adunanza plenaria del Consiglio di Stato. Un filone di giurisprudenza contrario - in ambito pubblicistico - al pieno riconoscimento della differenza retributiva tra qualifica posseduta e mansioni superiori svolte, in quanto lesivo di un altro importante principio costituzionale, contenuto nell'articolo 98 della Carta, che impone l'economicità e la trasparenza dell'azione amministrativa.

La Cassazione aderisce alla Consulta

Ma la Cassazione, nella sua formazione più importante in termini di nomofilachia, cioè le sezioni Unite, ha aderito agli opposti assunti del giudice delle leggi, il che in sé rappresenta una posizione anche logica trattandosi di principi costituzionali appunto. La Cassazione rigetta anche l'argomento - sostenuto da Inps e giudici amministrativi - secondo cui non sarebbe assimilabile al comparto privato il lavoro pubblico, in quanto in tale ultimo ambito vige il principio di assumere le posizioni lavorative in base a procedure preminentemente concorsuali. La Cassazione, invece, conclude facendo due importanti precisazioni e cioè che il diritto alla differenza stipendiale non è legato alla correttezza formale dell'assegnazione di funzioni superiori, ma alla circostanza che esse siano state effettivamente svolte dal dipendente. E che la differenza dell'intero trattamento economico della qualifica superiore va riconosciuto anche se lo scarto riguarda ben due livelli e che può essere riconosciuto anche nella forma di un pattuito e adeguato compenso aggiuntivo. E il diritto non viene meno neanche per l'irregolarità o l'assenza dell'atto di incarico.

Il divieto soppresso con efficacia retroattiva

La Corte di cassazione a sezioni Unite, infine, aderisce al principio già fissato dagli stessi giudici di legittimità e dalla Corte costituzionale: nel pubblico impiego privatizzato, il divieto di corresponsione della retribuzione corrispondente alle mansioni superiori, stabilito dal comma 6 dell'articolo 56 del Dlgs 29/1993 (come modificato dall'articolo 25 del Dlgs 80/1998) è stato soppresso dall'articolo 15 del Dlgs 387/1998 con efficacia retroattiva. Infatti, la modifica del comma 6 ultimo periodo disposta dalla nuova norma è una disposizione di carattere transitorio, non essendo formulata in termini atemporali, come avviene per le norme ordinarie, ma con riferimento alla data ultima di applicazione della norma stessa e quindi in modo idoneo a incidere sulla regolamentazione applicabile all'intero periodo transitorio. Ne consegue che il principio della retribuzione proporzionata e sufficiente dell'articolo 36 della Costituzione è applicabile anche al pubblico impiego senza limitazioni temporali.

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

 **AltaFinance**
PRIVATE BROKER

Recapiti dell'ufficio

C.l.p. Settembre 2013

F.S.I.

Federazione Sindacati Indipendenti

ROMA (00155) viale E. Franceschini, 73
Tel 06.42013957 Fax 06.42003671www.fsinazionale.itinfo@fsinazionale.it

Il punto di vista indipendente su pensioni e Lavoro

La previdenza complementare deve essere uguale per tutti, anche per i dipendenti pubblici

Il dibattito che in questi giorni si è aperto, per colpa o per merito del Presidente dell'INPS, al quale si può dire di tutto, meno che non parli chiaramente e non ponga sull'avviso i decisori politici, ripone al centro del dibattito l'**indissolubile legame che congiunge previdenza pubblica e previdenza privata** e, in questa, la previdenza complementare contrattuale che è la vera protezione complementare dei lavoratori dipendenti.

In questo dibattito ha fatto capolino il TFR e la possibilità di conferirlo in tutto o in parte "obbligatoriamente" ai fondi pensione assieme a non meglio precisati interventi in tema di fiscalità agevolata, rafforzando per questa via il sistema di previdenza complementare. Bene, finalmente si esce dal lamento e si prende o sembra si prenda per le corna il problema pensionistico delle giovani generazioni e di quelle future, mentre ci si preoccupa della flessibilità delle attuali.

In Italia evidentemente non tutti gli italiani sono uguali e **i pubblici dipendenti non possono disporre, né liberamente né obbligatoriamente, del proprio TFR; inoltre, a loro si applica ancora il regime fiscale del secolo scorso** invece di quello inaugurato con la riforma del 2005 (D.Lgs. 252/05).

Questi lavoratori e queste lavoratrici sono destinatari di un regime previdenziale complementare speciale, e questo è comprensibile, anche se non necessariamente condivisibile, dal momento in cui la loro retribuzione e il loro TFR incide direttamente sulle casse dello Stato; **ma è possibile consentire ancora che siano trattati diversamente anche sul versante fiscale?** Riteniamo che sia indispensabile che nell'ambito del complesso intervento in materia di previdenza complementare il governo assuma con decisione l'impegno a sanare questa ingiustificabile condizione di disparità. Noi, da parte nostra, **abbiamo predisposto e consegnato alla Ministra Madia e al Ministro Padoan, per il tramite dei loro Capi di Gabinetto, la bozza di articolato normativo**, corredato da una relazione tecnico attuariale, che va nella direzione dell'uguaglianza tra pubblico e privato. Pensiamo che con difficoltà qualcuno possa oggi sostenere la diversità a scapito di una qualunque categoria di lavoratori.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATOIl Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito

F.S.I.

Federazione Sindacati Indipendenti

ROMA (00155) viale E. Franceschini, 73
Tel 06.42013957 Fax 06.42003671www.fsinazionale.itinfo@fsinazionale.it**Sanità24****24 ORE**[Dal governo](#)

Via libera all'atto d'indirizzo per le professioni sanitarie. Riparte la stagione dei contratti in stallo da 6 anni

Il comparto delle professioni sanitarie si trova finalmente all'alba di un cambiamento significativo, dopo anni di attesa. Il Comitato di settore ha infatti varato oggi [l'atto d'indirizzo](#) per il comparto che sarà inviato ora all'Aran, l'Agenzia negoziale per le pubbliche amministrazioni. Prenderà così il via la nuova stagione dei contratti, impantanata da sei lunghi anni. L'accordo definisce la nuova cornice entro la quale avranno luogo i rinnovi contrattuali del triennio 2016-2018, con l'individuazione delle relative risorse ai sensi dell'art. 47 Dlgs n.165/2001 e successive modificazioni.

Si tratta di un rinnovo che giunge appunto dopo ben due trienni di blocco della contrattazione (disposto da Dl 78/2010 e ss.) e s'innesta in un sistema di lavoro pubblico considerevolmente modificato nella sua consistenza quali e quantitativa, nelle sue linee retributive e nella dinamica dell'ordinamento professionale, per effetto principalmente di interventi connessi a manovre di finanza pubblica.

Molte novità per il comparto delle professioni sanitarie

Nel nuovo contratto ci sarà il "professionista specialista", laureato e con un master di primo livello nelle professioni sanitarie. Ed è prevista la figura del "professionista esperto", che ha acquisito competenze avanzate grazie a percorsi formativi complementari regionali e le attività professionali svolte anche in base a protocolli concordati tra le rappresentanze delle professioni, di quelle mediche e dell'area sanitaria in generale.

Gli aspetti economici del nuovo professionista specialista e di quello esperto saranno definiti al momento della revisione di tutte le funzioni di coordinamento e delle posizioni organizzative.

«La sanità è pronta ad avviare per prima i rinnovi contrattuali» sottolinea il sottosegretario alla Salute Vito De Filippo «Con questi atti di indirizzo - spiega - la parte pubblica lancia la sfida per far sì che i rinnovi contrattuali diventino funzionali e strumentali ai processi di riorganizzazione in atto nel Ssn ad iniziare dall'attuazione delle scelte strategiche dal nuovo assetto per intensità di cure degli ospedali ma soprattutto alla valorizzazione dei servizi e presidi sanitari e sociosanitari territoriali, favorendo la partecipazione, la condivisione, la compartecipazione ed il protagonismo soggettivo e propositivo dei professionisti della salute e dell'insieme degli operatori. «Medici, infermieri e le altre professioni e professionalità del Ssn in questi anni di fermo contrattuale hanno dato molto garantendo, comunque, il miglior funzionamento possibile dei servizi sanitari, e' ora che, ad iniziare dall'avvio del rinnovo contrattuale, Stato e Regioni siano in grado di dare risposte di apprezzamento concreto della loro funzione e ruolo».

F.S.I.

Federazione Sindacati Indipendenti

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

www.fsinazionale.it

info@fsinazionale.it

Sanità24
"Solo 24 ORE"

Lavoro e professione

Labirinto medici&pensioni, il vademecum di Anaaio giovani

A cura di Matteo d'Arienzo (responsabile Anaaio Giovani Emilia Romagna)



Una bussola per orientarsi tra i misteri della previdenza, per capire chi sono e cosa fanno gli Istituti demandati, per capire chi-fa-cosa. E cosa c'è da aspettarsi, almeno a bocce ferme, visto che come sappiamo bene le carte in tavola sulle pensioni degli italiani non sono mai definitive, tanto che il Governo ha in serbo altre novità - altri tranelli? - con la legge di Stabilità 2017 - in materia previdenziale. È il senso delle «istruzioni per l'uso» redatte da **Matteo d'Arienzo**, responsabile di «Anaaio giovani» per l'Emilia Romagna: in pratica un mini-vademecum essenziale per tutti i medici. Per coloro più prossimi alla pensione (che i calcoli li hanno già fatti), per chi ha più o meno tempo davanti (che i calcoli è bene li faccia e presto, badando ad aggiornarli in base a ciò che cambia), e per chi il posto deve ancora conquistarselo e dunque la pensione la vive in tutti i sensi come un sogno. Il tutto, girovagando tra Inps, Inpdap, Enpam «quota A» e «quota B», previdenza complementare, sistema retributivo o contributivo o contributivo mistero. Un labirinto, appunto. Pieno di tranelli, che meritano anche minimi «consigli per l'uso».

Inps, Inpdap, Enpam, Inps, Gestione separata...non ci capisco nulla! Io medico dipendente a quale cassa devo versare i soldi per la mia pensione?

L'ente previdenziale di tutti i medici è l'Enpam.

I dipendenti pubblici sono obbligatoriamente iscritti anche all'Inps (ex-Inpdap).

I medici in formazione specialistica sono obbligatoriamente iscritti anche all'Inps gestione separata.

Tutte le altre categorie versano i contributi in specifici fondi Enpam.

Che cos'è l'Enpam?

È una Fondazione di diritto privato, senza scopo di lucro, costituita per assicurare previdenza ovvero pensione e assistenza ovvero sussidi straordinari a favore dei suoi iscritti medici, dei loro famigliari e superstiti. Istituito nel 1932 con decreto regio "Istituto di previdenza dei medici italiani", trasformato nel 1965 in Ente di diritto pubblico "Ente nazionale previdenza assistenza medici", modificata con decreto legge n° 509 del 1994 nell'attuale Fondazione privata.

Perché devo pagarne i contributi, a cosa serve?

L'articolo 38 della Costituzione italiana sancisce che i lavoratori hanno diritto che siano previsti e assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortuni, malattie, invalidità, vecchiaia, disoccupazione involontaria. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti (Enpam, Inps ecc.) predisposti e integrati dallo Stato. Quindi l'art. 38 racchiude l'obbligo delle due impostazioni assicurative pensionistica e assistenziale.

Obiettivo istituzionale dell'Enpam è quello di sostenere la solidarietà tra generazioni successive in un patto che si proietta nel tempo, ovvero "chi lavora paga con la sua contribuzione la pensione a chi ha cessato di lavorare, maturando così il diritto allo stesso trattamento quando a sua volta cesserà dal lavoro". Compito dell'Enpam è di mettere a reddito i contributi sia obbligatori che volontari versati dagli iscritti e il patrimonio per erogare, una volta maturati i requisiti, le prestazioni previdenziali e assistenziali.

Chi sono i contribuenti?

Tutti i medici in quanto tali e in quanto iscritti all'Ordine professionale ognuno per il proprio Fondo.

Quota A. Quota B. cosa sono?

La quota A e B costituiscono il Fondo Generale dell'Enpam. La quota A comprende tutti i medici che si iscrivono obbligatoriamente e contestualmente all'iscrizione all'Ordine con versamento di contributi annuali, indicizzati all'Istat e per scaglioni di età; la quota B viene versata in base al reddito derivante dalla libera professione, compresa quella intramoenia dei medici dipendenti ed i redditi derivanti da partecipazione ad attività scientifiche, con contributi proporzionali sul reddito.

Qual è la percentuale sui redditi libero professionali da destinare alla quota B?

In linea di massima:

Aliquota intera: i libero professionisti puri e i dipendenti pubblici in extramoenia verseranno il 14,50% del reddito libero-professionale netto sino all'importo di € 100.323,52, e 1% sul reddito eccedente tale limite, di cui solo lo 0,50% pensionabile

Aliquota ridotta: i medici dipendenti in intramoenia verseranno il 2% del reddito libero-professionale netto sino a € 100.323,52 e l'1% sul reddito eccedente tale limite, di cui solo lo 0,50% pensionabile.

Tale quota ridotta va richiesta esplicitamente all'Enpam, pena applicazione dell'aliquota intera!

È importante ricordare che esiste una "No tax area" se il reddito libero professionale netto, prodotto nell'anno 2015, non è superiore a:

€ 5.268,69 annui per gli iscritti attivi di età inferiore a 40 anni, ovvero ammessi al contributo ridotto alla "Quota A";

€ 9.730,34 annui per gli iscritti attivi di età superiore a 40 anni.

È una previdenza facoltativa o obbligatoria?

E' obbligatoria perché sancita dalla Costituzione, inoltre l'obbligo contributivo al Fondo A (sentenza n° 707/88 e 88/95 della Corte Costituzionale) scaturisce dalle "superiori esigenze della solidarietà sociale" rispetto a utilità soggettive e individuali per cui l'onere della contribuzione è giustificato semplicemente dal potenziale esercizio dell'attività libero professionale connesso all'iscrizione all'albo. E' il fondo "storico" dell'Enpam, presupposto giuridico sul quale si fonda la Previdenza Medica e dal quale sono poi sorti il Fondo generale della libera professione quota B e i Fondi Speciali.

Io sono dipendente pubblico e sono iscritto all'Inps; perché devo essere iscritto all'Enpam?

Per obbligo costituzionale e per solidarietà generazionale. Con i regolamenti e le norme in vigore fino al 2013, 1000 euro investiti in contribuzione Enpam rendono 90 euro in pensione annua, mentre 1000 euro in contribuzione Inps rendono 54 euro in pensione annua. Con la riforma approvata nel 2013, al fine di garantire l'equilibrio gestionale per almeno 50 anni, come richiesto dal decreto "salva Italia", la rendita di 1000 euro di contribuzione è stata ridotta a 61 euro di pensione, comunque sempre più vantaggiosa rispetto ai 54 dell'Inps.

È importante ricordare che se non ci fosse la Quota B dell'Enpam, i medici dipendenti dovrebbero versare alla *gestione separata Inps* i loro contributi previdenziali derivanti da reddito libero professionale, con una aliquota del 24% (+22% rispetto a quella Enpam ridotta!).

Infine, dal 01/01/1998 agli iscritti a tutti i Fondi Enpam, nella sventurata e malaugurata evenienza di invalidità assoluta e permanente, è garantito un importo pensionistico complessivo minimo annuo di 14.613 euro indicizzati al 100% delle variazioni Istat. La reversibilità della pensione a favore del consorte superstite per Enpam è pari al 70% di quella spettante al titolare, indipendentemente dall'eventuale reddito del superstite, per l'Inps e pari al 60% e si riduce in proporzione al reddito del superstite.

Sento dire da alcuni colleghi che per i dipendenti pubblici sono soldi buttati via. È vero?

Non è vero per le motivazioni già addotte; non sono soldi buttati via, ma un investimento in termini previdenziali: i contributi versati verranno erogati sotto forma di pensione in aggiunta a quella Inps, una volta maturati i requisiti. Certo può dare fastidio pagare Inps ed Enpam assieme, ma la Corte Costituzionale si è già espressa due volte in merito, sancendo e rimarcando l'obbligo della doppia contribuzione per il medico dipendente pubblico. Quindi, volenti o nolenti, è obbligatorio per legge. Inoltre i contributi previdenziali versati al Fondo Generale dell'Enpam (quindi quota A ed eventuale quota B) sono fiscalmente deducibili dal reddito, generando anche un risparmio nel presente.

Io dipendente pubblico devo pagare anche l'Onaosi: che cos'è, una nuova tassa?

Fortunatamente non è una nuova tassa! L'Opera nazionale per l'assistenza agli orfani dei sanitari italiani è un Ente senza scopo di lucro nato da un'idea di un medico di Forlì, Luigi Casati, che nel 1874 la illustra al Primo congresso nazionale dei medici condotti a Padova.

Rappresenta una sorta di «assicurazione sulla vita» a basso costo, per garantire l'istruzione ai propri figli se malauguratamente dovessimo venire a mancare.

Tutela dunque gli orfani dei sanitari, principalmente permettendogli la prosecuzione degli studi con l'elargizione di borse di studio annuali.

Dal 1° gennaio 2007, non sussiste più l'obbligo di iscrizione e contribuzione per i medici non dipendenti da Enti pubblici, quali ad esempio i liberi professionisti.

Permane l'obbligo per i medici dipendenti pubblici al costo di circa 7 euro netti al mese.

È possibile l'iscrizione volontaria entro 5 anni dall'iscrizione all'Albo.

I medici più anziani continuano a consigliarmi il “riscatto di laurea” Inps: ma che cos'è?

Il riscatto degli anni di laurea ai fini pensionistici Inps è una metodica per innalzare gli anni di contribuzione e il monte contributivo totale, così da ottenere la possibilità di andare in pensione prima “per anzianità” e per aumentare la quota contributiva con il quale andare in pensione (col sistema contributivo puro più si versa, più si avrà di assegno).

È molto costoso e più si attende, più diventa oneroso (sono circa 35000 euro se si fa domanda subito dopo la laurea, ma rateizzabili in 10 anni e interamente deducibili dal reddito ai fini Irpef).

Potrebbe essere conveniente in un'ottica di pensionamento per anzianità, ma le regole potrebbero cambiare molte volte nei lunghi anni verso la pensione, soprattutto se si è giovani...

Col sistema contributivo bisogna considerare il riscatto di laurea come un investimento: a seconda dell'andamento del Pil italiano, il montante contributivo (cioè quanto versato per la pensione) potrà rivalutarsi o rimanere tale e quale. Attenzione, inoltre, all'inflazione: se il Pil fosse molto basso e l'inflazione alta, il montante contributivo si svaluterebbe rovinosamente.

La regola d'oro è: chiedere il riscatto appena laureati, quando ancora non si ha reddito, perché la quota richiesta dall'Inps è la più bassa possibile.

Retributivo, contributivo, contributivo misto...che significa?

Per il raggiungimento della pensione sono attuabili due tipologie differenti di calcolo applicato: retributivo e contributivo. Nel sistema retributivo verrà calcolata la nostra pensione in misura percentuale, in rapporto alla media di retribuzione percepita durante gli ultimi anni di lavoro, mentre nel sistema contributivo pensionistico, tale calcolo verrà attuato basandosi sull'ammontare totale dei contributi versati nell'arco dell'attività lavorativa.

Il sistema retributivo si basa su tre elementi: l'anzianità contributiva, la retribuzione o il reddito pensionabile, l'aliquota di rendimento (pari al 2% alla retribuzione/reddito pensionabile che rientrano in alcuni limiti, che poi decresce). Il sistema contributivo tiene in considerazione più elementi. Si parte dalla retribuzione annua/redditi conseguiti; è necessario calcolare ogni anno i contributi, determinare il montante individuale e applicare ad esso il coefficiente di trasformazione, che varia in funzione dell'età del soggetto al momento della pensione.

I campi in cui si applica l'uno o l'altro sistema o anche un sistema misto tra i due, dipendono dall'anno in cui è entrata in vigore la nuova legge e dalla situazione retributiva del lavoratore in quel periodo. I lavoratori che prima del 31 dicembre del 1995 avevano già versato diciotto anni di contributi, rientrano nel sistema di pensionistico con calcolo basato sulla retribuzione, ovvero nel sistema retributivo. Coloro che, invece, entro la stessa data (quindi dal 1 gennaio 1996), non hanno raggiunto i diciotto anni di contributi versati prestabiliti dalla legge, rientrano nel sistema pensionistico contributivo. In altri casi verrà applicato il sistema definito "pro - rata", ossia un misto tra le due tipologie di calcolo pensionistico.

Cos'è la previdenza complementare?

È una forma di previdenza integrativa per aumentare la propria futura pensione Inps. Rappresenta un vero e proprio investimento per il futuro.

Esistono vari enti o assicurazioni che la offrono. I contributi versati alla previdenza complementare sono interamente deducibili dal reddito fino a 5164,57 euro/anno.

La regola d'oro è: prima si comincia il versamento previdenziale complementare, più alta sarà la pensione integrativa.



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





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.

Sezione Lavoro - Sentenza n. 10069 del 17/5/2016 Controllo del datore di lavoro – Potere non obbligo – Come obbligo negherebbe il rapporto fiduciario tra datore e lavoratore

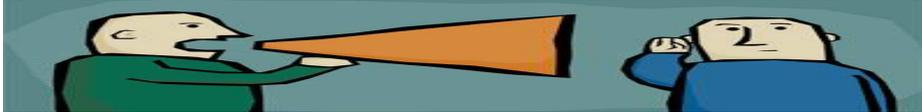
Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Dicono i giudici che: “il datore di lavoro ha il potere, ma non l’obbligo, di controllare in modo continuo ed assiduo i propri dipendenti contestando loro immediatamente qualsiasi infrazione al fine di evitarne un possibile aggravamento: un obbligo siffatto negherebbe in radice il carattere fiduciario del rapporto di lavoro subordinato, che implica che il datore di lavoro normalmente conti sulla correttezza del proprio dipendente...”. La sentenza riguarda un rapporto di lavoro privato mentre per il rapporto di lavoro pubblico si deve considerare l’esistenza di obbligatorietà del procedimento disciplinare e quindi si può configurare un vero e proprio obbligo di controllo.

Sezione Lavoro - Sentenza n. 2648 del 10/2/2016 Licenziamento disciplinare - contestazione dell’addebito - deve essere specifica

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

Nell’accogliere il ricorso di un lavoratore licenziato i giudici ricordano che, secondo un orientamento ormai consolidato della Corte: “...in tema di sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori subordinati, la contestazione dell’addebito ha lo scopo di consentire al lavoratore incolpato l’immediata difesa e deve, conseguentemente, rivestire il carattere della connessa *specificità* ancorché senza l’osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, *purché siano fornite al lavoratore le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati*, rispettando i principi di correttezza e garanzia del contraddittorio.”



AVVISO IMPORTANTE
A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

RENDICONTO ATTIVITA' RSU LUGLIO 2016

**FINALMENTE RAGGIUNTO UN PRIMO TRAGUARDO ECONOMICO!
QUESTO MESE DOBBIAMO ESSERE SODDISFATTI E POSITIVI VISTO
CHE FINALMENTE HANNO DATO SEGUITO AL PAGAMENTO DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE AGLI AVENTI DIRITTO.
VERAMENTE UN TRAGUARDO RAGGIUNTO CON GRANDE FATICA
CHE PERO' FA BEN SPERARE PER IL PROSIEGUO DELLE TRATTATIVE
CHE RIGUARDANO LE PROGRESSIONI VERTICALI, I COORDINAMENTI,
GLI INCARICHI DI FUNZIONARIO;
STIAMO INTANTO ATTENDENDO ANCHE LA CORRETTA E DEFINITIVA
APPLICAZIONE DELL'ART. 44, IN PARTICOLARE IL COMMA 4 CHE
ANCORA OGGI VIENE APPLICATO A MACCHIA DI LEOPARDO, MA
AVENDOLO RICONOSCIUTO ANCHE AI COLLEGHI DELL'OSPEDALE DI
VALLO DELLA LUCANIA, SIAMO FIDUCIOSI CHE A BREVE TALE
INDENNITA' SARA' RICONOSCIUTA ANCHE A TUTTI GLI ALTRI
COLLEGHI DEI DISTRETTI E DEI DIPERTIMENTI DELL'AMBITO SUD
AVENTI DIRITTO. QUESTO MESE TRA QUALCHE TAVOLO TECNICO E
MOLTI RINVII SI E' COMINCIATO AD ELABORARE IL REGOLAMENTO
DELL'ORARIO DI LAVORO E SI DOVEVA DISCUTERE DEL
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE MA ANCORA NON CI SI E' RIUSCITI
AD INCONTRARE PER LA SOPRAGGIUNTA NOMINA A DIRETTORE
GENERALE DEL DR. GIORDANO ANTONIO GIA DIRETTORE DEL
DISTRETTO DI EBOLI E DEL'OSPEDALE DI OLIVETO CITRA.
PER QUANTO RIGUARDA RIUNIONI DI RSU ANCORA NULLA
ALL'ORIZZONTE, "L'ATTACCAMENTO ALLA POLTRONA" DEI NOSTRI
COLEGHI DELL'UFFICIO DI COORDINAMENTO E' TROPPO FORTE.**

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito

Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri n. 121

20 Giugno 2016

Il Consiglio dei ministri si è riunito oggi, lunedì 20 Giugno 2016, alle ore 18.25 a Palazzo Chigi, sotto la presidenza del Presidente del Consiglio Matteo Renzi. Segretario il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei ministri Claudio De Vincenti.

Norme in materia di spesa sanitaria

1. *Tempestività nei pagamenti*: si prevedono misure volte ad accelerare i procedimenti amministrativi e quindi il trasferimento di casse agli enti del Servizio sanitario nazionale così da garantire tempestività nei pagamenti dei debiti nei confronti dei fornitori.

2. *Pay back sanità*: la norma è finalizzata a consentire la definizione del procedimento di ripiano della spesa farmaceutica ospedaliera e territoriale tramite il meccanismo di pay-back per gli anni 2013, 2014 e 2015 e alla definizione del meccanismo di ripiano sull'anno 2016, delineando specifiche previsioni anche in merito alle iscrizioni contabili da operarsi sui bilanci dei servizi sanitari regionali.



***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)