

F.S.I.

FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI

SINDACATO AUTONOMO SANITA'

SEGRETERIA TERRITORIALE VALLO DELLA LUCANIA

Tel:3334614880 – teresaesposito1949@libero.it – fsi.sa@usaenet.org

FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO Giugno 2017 – n.° 6

F
S
I

I
N
F
O
R
M
A

Vallo della Lucania, Giugno 2017

Alle colleghe ed ai colleghi,

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di giugno 2017 "FSI Sanità **INFORMA**", periodico della nostra Organizzazione Sindacale 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:

Indetta dalla FSI/USAE la nuova stagione congressuale per il rinnovo di tutte le cariche;

Apertura della stagione contrattuale 2016-2018;

Le politiche di superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni dopo il decreto legislativo n.75 del 25/05/2017 che modifica il T.U.165/2001 del pubblico impiego:art.20;

Dipendenti Pubblici: E' in arrivo un tetto massimo di assenze per malattia;

Nuove regole in arrivo per i permessi della Legge 104;

La nuova convenzione con l'Università telematica Pegaso per l'iscrizione a lauree triennali e magistrali e master (con offerta speciale per il Management per le funzioni di coordinamento dell'area delle professioni sanitarie);

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 :
info@fsinazionale.it o fsi.sa@usaenet.org

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 diamo appuntamento a luglio 2017, ed inviamo un cordiale saluto.

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito



APERTURA DELLA STAGIONE CONTRATTUALE 2016-2018

FSI-USAE: bene aprire i contratti, mancano però ancora le risorse e i nodi da sciogliere sono molti.

Si è aperta oggi con un incontro irrituale ma proficuo, all'Aran, l'agenzia negoziale delle PA, la stagione contrattuale 2016-2018; la convocazione infatti, essendoci al momento solo la direttiva generale, è stata riservata alle confederazioni (che ovviamente però si sono presentate tutte con le relative categorie) ed è stata l'occasione di illustrare alle parti sociali i contenuti della direttiva (i contenuti è in calce a questo comunicato). La nostra organizzazione, come del resto molte altre organizzazioni, ha sottolineato nel rispettivo intervento che tale direttiva è rivolta all'Aran e costituirà la base di partenza per l'agenzia ma non è vincolante per le OO.SS. che approcciano al tavolo contrattuale forti delle rispettive piattaforme per trovare la giusta mediazione fra i contrapposti obiettivi. Nel suo intervento il Segretario Generale, Adamo Bonazzi, pur dando atto che la convocazione per quanto irrituale è utile al prosieguo delle trattative, ha toccato i principali nodi di questa trattativa primo fra tutti quello delle risorse contrattuali che vede due differenti schieramenti fra le oo.ss. al tavolo: da una parte chi ha sottoscritto l'accordo del 30 novembre 2016 e si accontenta quindi degli 85 euro promessi in tale accordo (che in ogni caso al momento non sono disponibili per il tavolo), e cioè Cgil, Cisl, Uil e Confsal, e dall'altra noi che rivendichiamo un recupero effettivo di questi 8 anni e l'equiparazione di quanto avvenuto a livello contrattuale nel privato; e cioè risorse per 250 euro medi pro capite a regime. Il segretario ha poi ricordato che è ancora aperto il nodo del triennio 2013-2015 apertosi con la sentenza della corte costituzionale e che nel capitolo delle risorse va anche trattata la questione della omogeneizzazione dei trattamenti previsti dai precedenti contratti dei lavoratori confluiti nei nuovi comparti, dove evidentemente tale percorso non si può certamente fare verso il basso. Per quanto concerne i temi trattati nella direttiva ci si è riportati alla piattaforma contrattuale ed alle posizioni già espresse nei precedenti incontri in cui gli stessi argomenti erano stati trattati in attesa di entrare effettivamente nel merito della trattativa. Bonazzi ha poi commentato: *“Ovviamente sappiamo essere una posizione per certi aspetti difficile da ottenere ma rivendicarla in ogni caso non è una utopia ma bensì tenere alta la bandiera della dignità per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni sottolineando una ingiustizia sociale di questo nostro paese dove si alienano 3,5 punti di PIL per le banche e non si vogliono trovare i soldi per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni centrali e locali”*.

FSI-USAE

Federazione Sindacati Indipendenti

ORGANIZZAZIONE COSTITUENTE DELLA CONFEDERAZIONE USAE

Segreteria Territoriale uscente Maria Teresa Esposito
Salerno - fsi.sa@usaenet.org



Nei giorni **13 e 14 LUGLIO 2017**
è indetto il

CONGRESSO STRAORDINARIO TERRITORIALE SALERNO

13 LUGLIO

P.O. San Luca
VALLO DELLA LUCANIA

ore 9.00

Apertura dei lavori

Insediamiento
della Commissione

Presentazione mozioni
congressuali

Interventi

14 LUGLIO

P.O. AGROPOLI

ore 9.00

Apertura dei lavori

Prosiegua operazioni di voto

I lavori congressuali
continueranno per tutta la
giornata fino a conclusione
della procedure previste

**TUTTI GLI ASSOCIATI REGOLARMENTE ISCRITTI
AL LIBRO SOCI SONO INVITATI A PARTECIPARE**

LE POLITICHE DI SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DOPO IL D.LGS.N.75 DEL 25 MAGGIO 2017 DI MODIFICA DEL T.U. N.165/2001 DEL PUBBLICO IMPIEGO : L'ART.20

Prof. Maurizio Danza- Docente di Diritto del Lavoro presso Universitas Mercatorum

Grande importanza nel perseguimento dell'obiettivo del superamento del fenomeno del precariato nelle pubbliche amministrazioni, assume la disposizione di cui all' art.20 del D.Lgs.n.75 del 25 maggio 2017 pubblicato su G.U. n.130 del 7 giugno 2017. A ben vedere infatti, tale norma che si ascrive tra le disposizioni transitorie e finali del decreto di modifica del testo unico del pubblico impiego, definisce alcuni strumenti di intervento che le pubbliche amministrazioni potranno utilizzare al fine di realizzare le politiche occupazionali in riferimento al triennio 2018-2020. Va subito precisato, quanto alle tipologie di forme flessibili destinatarie dell'intervento del Governo in materia di assunzione, che tra i contratti di lavoro flessibili, pure richiamati nella nuova versione dell'art.36 del D.lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.9 del decreto, il contratto di somministrazione a tempo determinato, regolamentato dagli articoli 30 e seguenti del D.lgs.n.81/2015 attuativo del Jobs Act, non può costituire titolo valido per l'accesso alle procedure di assunzione a tempo indeterminate nella pubblica amministrazione per il triennio 2018/2020 (cfr. co.9). Ecco in sintesi quanto dispone il lungo art.20 del D.lgs.n.75/2017.

1) LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO SECONDO L'ART.20 CO.1 E CO.12.

A ben vedere la norma prevede infatti al co.1 che “ *Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale*”. Il personale da assumere deve però essere in possesso di tutti i seguenti requisiti, da intendersi dunque posseduti cumulativamente e cioè : **a)** risultare in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione; **b)** essere stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella

che procede all'assunzione; c) aver maturato, **al 31 dicembre 2017**, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. **Il comma 12** stabilisce inoltre che "ai fini delle assunzioni di cui al comma 1, ha priorità il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto.

2)LE PROCEDURE CONCORSUALI RISERVATE SUL 50% DEI POSTI DISPONIBILI PER I TITOLARI DI CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILI : L'ART.20 CO.2

A tal proposito il comma 2 dell'art.20 stabilisce che " *Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale. Anche tale strumento può essere utilizzato nei confronti di chi possiede tutti i seguenti requisiti e cioè : a) risultare titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) aver maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso. Vale la pena di precisare come i due strumenti di politica assunzionale a tempo indeterminato di cui al comma 1 e 2 dell'art.20 siano applicabili anche " *al personale tecnico- professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, nonché al personale delle amministrazioni finanziate dal Fondo Ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca, anche ove lo stesso abbia maturato il periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto anni rispettivamente presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale o presso diversi enti e istituzioni di ricerca (cfr.co.11).**

3)ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI CUI AL CO.1 E CO2 , CON AUMENTO DEI LIMITI ORDINARI FINANZIARI E CON RISORSE DERIVANTI DAI CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE: L'ART.20 CO.3 E CO.5

In tal senso la disposizione di cui al co.3. dell'art.20 del D.lgs.n.75/2017 che stabilisce " *Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal*

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it

tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28. In sostanza a ben vedere la disposizione, ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, consente alle pubbliche amministrazioni di disporre ulteriori assunzioni, con le procedure indicate solo utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, debitamente certificate da un punto di vista finanziario. Infatti in tal caso la amministrazione non potrà avvalersi di altri rapporti di lavoro flessibili secondo le chiare lettere di cui al co.5, “Fino al termine delle procedure di cui ai commi 1 e 2, è fatto divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, per le professionalità interessate dalle predette procedure. Il comma 9-bis dell’articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, è abrogate”.

4) DIVIETO DI RICORSO AGLI STRUMENTI DI ASSUNZIONE PER LE AUTONOMIE LOCALI CHE NON RISPETTANO I VINCOLI FINANZIARI: L’ART.20 CO.4

Il successivo comma 4., non consente alle amministrazioni comunali l’utilizzazione di tale strumenti nel caso di mancato rispetto dei vincoli di finanza pubblica .In tal senso stabilisce che “ *Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che per l’intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica. Le regioni a statuto speciale, nonché gli enti territoriali ricompresi nel territorio delle stesse, possono applicare il comma 1, elevando ulteriormente i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato ivi previsti, anche mediante l’utilizzo delle risorse, appositamente individuate con legge regionale dalle medesime regioni che assicurano la compatibilità dell’intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, derivanti da misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all’articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali delle predette regioni a statuto speciale, calcolano inoltre la propria spesa di personale al netto dell’eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni ai sensi del periodo precedente. I predetti enti possono prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse utilizzabili per le assunzioni a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dal presente articolo.*

5)LE ESCLUSIONI DALLE PROCEDURE DI ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO : GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE E LA SCUOLA: ART 20 CO.7

Di particolare interesse la disposizione che esclude,dalla applicazione degli strumenti di superamento del precariato, gli uffici di diretta collaborazione degli organi politici e la scuola, atteso che il co.9 stabilisce che “*Il presente articolo non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali. Fino alla adozione del regolamento di cui all’articolo 2, comma 7, lettera e), della legge 21 dicembre 1999, n. 508, le disposizioni del presente articolo non si applicano alle Istituzioni dell’alta formazione artistica, musicale e coreutica . I commi 5 e 6 del presente articolo non si applicano agli enti*

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it

pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218.

6) LA PROROGA DEI CONTRATTI INTERESSATI DALLE PROCEDURE DI ASSUNZIONE E LE DISPOSIZIONI SPECIALI PER ALCUNE FIGURE DEL SSN E PER I LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI : L'ART.20 CO.8, 10 E 14

A tal proposito il co.8 prevede che, nelle more delle procedure di assunzione a tempo indeterminato, i contratti a tempo determinate del personale individuato possa essere prorogato attribuendo alla pa, dunque, un potere discrezionale in materia di proroga del rapporto di lavoro; ed infatti la disposizione recita letteralmente che “*Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.*

Nel successivo co.10, il decretory ripropone le disposizioni speciali in tema di “Servizio sanitario nazionale stabilendo che “*per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all’articolo 1, comma 543, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, la cui efficacia è prorogata al 31 dicembre 2018 per l’indizione delle procedure concorsuali straordinarie, al 31 dicembre 2019 per la loro conclusione, e al 31 ottobre 2018 per la stipula di nuovi contratti di lavoro flessibile ai sensi del comma 542 della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Infine il co14, conferma la possibilità di procedere a quelle assunzioni, sempre a tempo indeterminato, previste dalle disposizioni speciali in tema di lavoratori socialmente utili con relative proroga dei contratti a favore degli interessati ; in tal senso dispone che “le assunzioni a tempo indeterminato disciplinate dall’articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 sono consentite anche nel triennio 2018-2020. Per le finalità di cui al presente comma le amministrazioni interessate possono utilizzare, altresì, le risorse di cui ai commi 3 e 4 o previste da leggi regionali, nel rispetto delle modalità, dei limiti e dei criteri previsti nei commi citati. Ai fini delle disposizioni di cui all’articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali calcolano la propria spesa di personale al netto dell’eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni. Le amministrazioni interessate possono applicare la proroga degli eventuali contratti a tempo determinato secondo le modalità previste dall’ultimo periodo del co. 4.*

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

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

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito



Unione Sindacati Autonomi Europei

SALERNO



I NOSTRI SERVIZI

- TUTELA SINDACALE
- ASSISTENZA LEGALE
- ASSISTENZA FISCALE
- ASSISTENZA PREVIDENZIALE
- FORMAZIONE E.C.M.
- CENTRO STUDI
- CONVENZIONI
- MASTER UNIVERSITARI
- ASSICURAZIONI COLPA GRAVE

(la migliore copertura assicurativa sul mercato)

CON LE TUTELE
E LA FORMAZIONE

**LAVORATORI SERENI E
PROFESSIONISTI COMPETENTI**

Via P. Tipoldi 7/d - Vallo della Lucania (Sa)

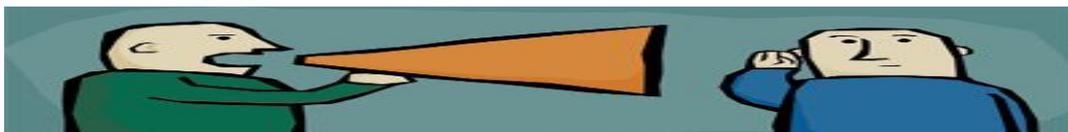
cell. 333 4614880 - fsi.sa@usaenet.org - teresaesposito1949@libero.it

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it

ASL SALERNO

Vi portiamo a conoscenza:



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

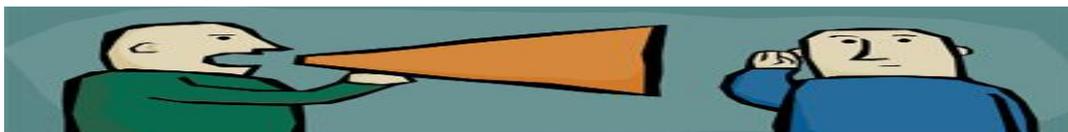
Pensioni, Pubblicate le Circolari Inps su APE e Precoci

La pubblicazione dei due documenti rende possibile l'avvio delle procedure per accedere all'APE sociale e al pensionamento anticipato con 41 anni di contributi per i cd. lavoratori precoci.

Puntualmente, come anticipato da *pensioniooggi.it*, l'Inps ha pubblicato le **due circolari attuative** delle disposizioni contenute nei due DPCM in materia di accesso all'Ape sociale e al pensionamento con 41 anni di contributi per i lavoratori precoci. Si tratta della **Circolare Inps 99/2017** e della **Circolare Inps 100/2017** che sbloccano da oggi ufficialmente le domande per accedere all'indennità di accompagnamento alla pensione per gli ultra63enni o per il pensionamento con 41 anni di contributi. Tra le questioni da segnalare è confermato il sistema della **doppia istanza**, la prima volta all'accertamento dei requisiti (che deve essere prodotta entro il **15 luglio 2017** per coloro che raggiungono i requisiti entro il **31 dicembre 2017**) la seconda volta al conseguimento della prestazione stessa (domanda di Ape sociale o domanda di pensione anticipata). Con una novità. La seconda domanda, può essere presentata **contestualmente** alla presentazione della domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso o nelle **more dell'istruttoria** della stessa, a condizione che il soggetto abbia perfezionato tutti i requisiti previsti, compresa la cessazione dell'attività lavorativa. Nella prima fase di applicazione delle misure il lavoratore avrà, inoltre, garanzia **della retroattività del trattamento** dal primo giorno del mese successivo a quello di perfezionamento dei requisiti (che tuttavia non potrà essere antecedente al 1° maggio 2017), fermo restando la disponibilità delle risorse. Ciò significa che un lavoratore che matura tutti i requisiti richiesti il 15 settembre 2017 dovrà produrre istanza per la verifica entro il 15 luglio 2017 e, successivamente, alla maturazione dei requisiti, istanza di accesso al beneficio che prenderà così decorrenza dal 1° Ottobre 2017. Ove, invece, i requisiti siano già maturati il lavoratore può presentare contestualmente entrambe le domande. Ad esempio un lavoratore che ha maturato i requisiti richiesti il 15 maggio 2017 potrà produrre tutte e due le domande e la prestazione, una volta che sarà riconosciuta, avrà decorrenza (retroattiva) dal 1° giugno 2017. Tra i requisiti per la domanda di accesso va valutata, come detto, anche la cessazione dell'attività lavorativa. La seconda domanda, precisa l'Inps, in attesa dell'esito dell'istruttoria delle domande di riconoscimento delle condizioni, non dovrà essere respinta ma tenuta in apposita evidenza. Tutte le domande, inoltre, dovranno essere prodotte **esclusivamente tramite il canale telematico** dell'Inps direttamente dal cittadino oppure per il tramite di un patronato che offre assistenza gratuita. Al termine della procedura d'invio sarà rilasciata all'utente una ricevuta di presentazione della domanda recante un numero di protocollo, la data e l'orario esatto di ricevimento, elementi che saranno utilizzati per la formazione della graduatoria.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Dipendenti pubblici: in arrivo un tetto massimo di assenze per malattia

La riforma Madia potrebbe portare un monte ore massimo di malattia annua per il pubblico impiego.

La ministra della Pubblica Amministrazione, Marianna Madia, in un tweet sulla direttiva per i rinnovi, mette alla «stretta» all'assenteismo nel pubblico impiego: ci sarà un **tetto massimo di assenze per malattia** durante l'anno. I dettagli. Ancora non si conosce nulla di preciso, ma le negoziazioni avverranno sicuramente tra Aran (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni) e sindacati. Pare che si vada verso la scelta di inserire un tetto massimo annuo di assenze per malattia, una scelta che sarebbe tanto più impopolare se dovesse essere estesa anche a quelle patologie gravi che richiedono chemioterapia o dialisi.

Attualmente ci sono tre modi per potersi assentare per le visite mediche o per gli accertamenti:

- prendere una giornata di malattia;
- utilizzare un giorno di ferie;
- usare il permesso orario nel limite delle 18 ore annuali, che non è specificamente destinato a queste esigenze ma copre anche tutte le altre necessità del lavoratore.

La soluzione individuata prevede la possibilità di «spacchettare» in ore l'assenza per malattia. Perciò se si ha bisogno di due ore per effettuare una visita specialistica, o di un'ora a settimana per effettuare una determinata terapia, non sarà più necessario giustificare l'intera giornata, ma ci si potrà assentare soltanto per le ore necessarie giustificandole con la certificazione dello specialista o del terapeuta.

In realtà – precisazione della ministra della Pubblica Amministrazione, Marianna Madia – si tratterebbe di un **incremento di diritti per il lavoratore**: «per patologie gravi saranno riconosciute le giornate post terapia, oggi escluse. Nessuna stretta, più diritti». Oggi infatti non contano ai fini del calcolo dei giorni di malattia i giorni di ricovero ospedaliero, di day-hospital e di svolgimento delle terapie stesse. Inoltre i giorni di malattia non possono estendersi attualmente ai giorni seguenti, anche se gli interventi operati determinano incapacità lavorativa. La linea operativa prescelta per ottimizzare le assenze, in ogni caso, sembra essere quella di includere anche i giorni di assenza collegati alle terapie salvavita all'interno di un tetto massimo di giornate di assenza (a cui circoscrivere la disciplina di maggior favore). La stessa ministra Madia prevede una disciplina specifica sui permessi orari per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici fruibili a giorni e addirittura a ore, ma anche permessi brevi a recupero, permessi per motivi familiari e riposi connessi alla «banca delle ore». Insomma queste novità si abbinano al giro di vite che si intende attuare per contrastare coloro che tendono a effettuare «assenze strategiche» o anomale.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa F.posito

Master in : MANAGEMENT PER LE FUNZIONI DI COORDINAMENTO NELL'AREA DELLE PROFESSIONI SANITARIE

Prezzo Speciale per Iscritti FSI € 750,00

anzichè € 1300



9 Corsi di laurea triennali e magistrali

96 Master di 1° e 2° livello

35 Corsi di Alta Formazione

25 Corsi di perfezionamento

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

<http://www.fsinazionale.it>



Recapiti dell'ufficio:

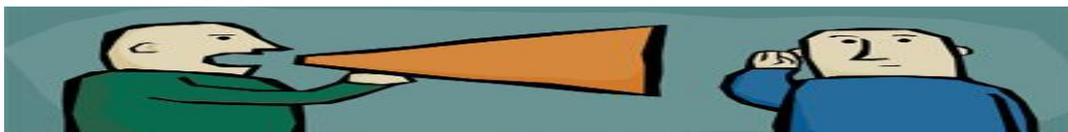
Tel /fax 0832/790421

Cell/WhatsApp 348/3431208

C.i.p. Settembre 2015

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Permessi Legge 104, nuove regole

Cambiano le regole sulla concessione dei permessi per chi assiste un familiare disabile col rinnovo dei contratti dei dipendenti pubblici.

Nuove regole per i cosiddetti **permessi legge 104 [1]**, ossia per la concessione dei permessi ai lavoratori che assistono un **familiare con handicap grave**: è quanto emerge dall'atto di indirizzo sui **rinnovi contrattuali**, che dovrà essere trasmesso dal ministro della P.a. Madia all'Aran (l'agenzia che rappresenta le pubbliche amministrazioni nella contrattazione collettiva in materia di lavoro). La direttiva, peraltro, prevede una **revisione** generale dei **permessi lavorativi**: cambieranno le regole, dunque, non solo per i permessi retribuiti Legge 104, ma anche, ad esempio, per i permessi per **donazione sangue**. Quest'integrazione in materia di assenze retribuite si è resa necessaria per prevenire gli abusi e bilanciare i diritti dei lavoratori con le esigenze di funzionalità degli uffici pubblici.

Indice

- 1 Permessi dipendenti pubblici, che cosa prevedono le nuove regole
- 2 Permessi legge 104: a chi spettano
- 3 Permessi legge 104: requisiti sanitari
- 4 Permessi Legge 104: retribuzione
- 5 Permessi legge 104: domanda

1 Permessi dipendenti pubblici, che cosa prevedono le nuove regole

Per quanto riguarda i permessi per l'assistenza dei familiari disabili, la novità consiste nella previsione di un **congruo preavviso**, da fornire anche avvalendosi di una **programmazione mensile**, per fruire delle assenze. La misura del congruo preavviso, ad ogni modo, dovrà essere decisa in sede di contrattazione con i sindacati. Per quanto riguarda la generalità dei permessi per i dipendenti pubblici, come quelli per visite specialistiche, esami diagnostici, **motivi familiari e personali**, nella direttiva si propone la loro **fruizione oraria** e non giornaliera: in questo modo, si eviterebbe di ricorrere ad una assenza per l'intera giornata di lavoro. Dalla parte del lavoratore, i permessi rientrerebbero a far parte di un **monte ore annuale**, all'interno del quale non sarebbero previste penalizzazioni in busta paga. Saranno più severe, inoltre, le **sanzioni disciplinari** per i casi di **assenze ripetute** o **ingiustificate**, o fruite sistematicamente a ridosso di **ponti** e **weekend**: anche in questo caso, la misura delle sanzioni dovrà essere decisa dalla contrattazione collettiva. Ma torniamo ai permessi Legge 104 e facciamo il punto della situazione attuale.

2 Permessi legge 104: a chi spettano

I **permessi retribuiti** mensili Legge 104 spettano al lavoratore dipendente, pubblico o privato, se il familiare assistito, portatore di handicap grave secondo la Legge 104, è:

- il coniuge o il convivente;
- un parente o affine entro il secondo grado;

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it

un parente o affine entro il terzo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Non bisogna dimenticare che i permessi Legge 104 possono essere fruiti anche dal lavoratore portatore di handicap grave.

3 Permessi legge 104: requisiti sanitari

Ricordiamo che, per fruire dei permessi retribuiti per l'assistenza del disabile, questi deve avere un **handicap grave riconosciuto**: deve dunque essere in possesso della certificazione medica rilasciata dall'apposita Commissione medica Asl. Se il disabile è in attesa della pronuncia della Commissione Asl, possono essere effettuati degli accertamenti provvisori, da un medico specialista nella patologia denunciata: la **certificazione provvisoria** ha effetto fino all'accertamento definitivo da parte della Commissione Asl, ed è utile per fruire dei permessi. La stessa Commissione Asl, previa richiesta motivata dell'interessato, può rilasciare un **certificato provvisorio** al termine della visita, che produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo.

4 Permessi Legge 104: retribuzione

L'Inps riconosce un'**indennità** per le assenze per l'assistenza ai disabili: l'indennità, tuttavia, è **anticipata** dal datore di lavoro, e solo in seguito rimborsata dall'Inps, tramite conguaglio coi contributi e relativa esposizione del credito nella dichiarazione mensile Uniemens. Il trattamento è **pagato direttamente dall'Inps** solo per i seguenti soggetti:

- operai agricoli;
- lavoratori stagionali;
- lavoratori domestici;
- lavoratori disoccupati;
- lavoratori o sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di Cigs;
- in particolari ipotesi di mancata anticipazione da parte del datore di **lavoro**.

5 Permessi legge 104: domanda

Il lavoratore, per ottenere i permessi retribuiti, deve inoltrare un'apposita **domanda all'Inps**, in quanto è l'Istituto a pagare l'indennità relativa.

La domanda può essere inviata:

tramite i **Servizi online** per il cittadino, all'interno del portale web dell'Ente (è necessario il codice Pin o l'identità unica digitale Spid);

chiamando il numero 803.164 (**Contact Center Inps- Inail**: è ugualmente necessario il codice Pin);

tramite un qualsiasi **patronato**.

È poi necessario inviare una domanda anche all'amministrazione/**datore di lavoro**; il datore di lavoro non può sindacare sulla spettanza dei permessi, ma può domandare al dipendente una **programmazione** dei 3 giorni di permesso, se:

- non è compromesso il diritto di assistenza del disabile;
- le giornate di assenza sono individuabili;
- i criteri di programmazione sono condivisi.

Resta ad ogni modo ferma la facoltà, in capo al dipendente, di modificare unilateralmente le giornate di permesso, in base alle concrete esigenze del disabile, che prevalgono sulle esigenze aziendali. Queste regole, come abbiamo detto, saranno probabilmente modificate dalla nuova contrattazione collettiva pubblica e sarà prevista una programmazione mensile dei permessi. Ad ogni modo, il datore ha il dovere **di verificare in concreto l'esistenza dei presupposti di legge** per la concessione dei permessi.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

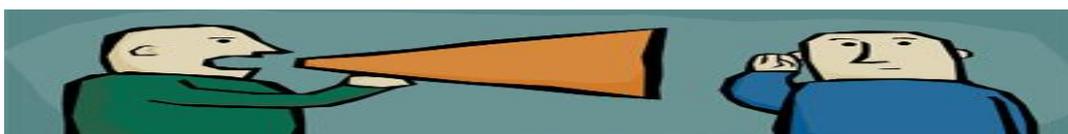
Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it

ASL SALERNO

Vi portiamo a conoscenza:



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Depressione: è riconosciuta come malattia?



La depressione è una malattia: il lavoratore che ne soffre ha diritto a permessi lavoro e assenze? Ecco i dettagli.

La depressione è un disturbo dell'umore molto diffuso e ne soffrono circa 15 persone su 100. Si calcola che su 6 neonati, almeno uno soffrirà di depressione durante la sua vita. Il disturbo depressivo può colpire chiunque a qualunque età, ma è più frequente tra i 25 e i 44 anni di età ed è due volte più comune nelle donne adolescenti e adulte. Quella più comune tecnicamente viene indicata come «**disturbo depressivo maggiore**» (Mdd) e nei casi più gravi questo tipo di depressione può diventare invalidante. Un'altra forma che può arrivare a riduzione della capacità lavorativa o handicap è quella detta reattiva che viene scatenata da un evento quale un lutto non superato o una delusione d'amore. Il sintomo soggettivo prevalente è la sensazione di essere inutile, negativo o continuamente colpevole che può arrivare all'odio verso di sé e a pensieri ricorrenti di morte o di suicidio.

Dunque la depressione o Mdd è una malattia invalidante: le patologie psichiche trovano apposito spazio nelle tabelle ministeriali sull'invalidità, in quanto malattie che nei casi più gravi possono rappresentare un handicap, una riduzione della capacità lavorativa e la necessità di ausilio per lo svolgimento delle attività quotidiane che dà diritto a restare a casa previo certificato medico e preavviso del datore di lavoro.

Queste le percentuali di invalidità riconoscibili e per le quali è possibile inoltrare domanda all'Inps per il riconoscimento dello stato di invalido:

- disturbo amnesico persistente indotto da sostanze (tipo korsakoff): invalidità del 100%;
- schizofrenia di tipo disorganizzato, catatonico, paranoide, non specificata – moderata: invalidità del 75%;
- schizofrenia di tipo disorganizzato, catatonico, paranoide, non specificata – grave: invalidità del 100%;
- schizofrenia residuale – moderato: invalidità del 75%;
- schizofrenia residuale – grave: invalidità del 100%;
- disturbo schizoaffettivo – grave: invalidità del 100%;

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it

- depressione maggiore, episodio ricorrente – moderato: invalidità dal 61 all’80%;
- depressione maggiore, episodio ricorrente – grave: invalidità del 100%;
- disturbo bipolare I – moderato: invalidità dal 61 all’80%;
- disturbo bipolare I – grave: invalidità del 100%;
- disturbo bipolare II e disturbo bipolare sai – grave: invalidità del 75%;
- disturbi deliranti (paranoia, parafrenia, delirio condiviso, altri): invalidità del 75%;
- anoressia nervosa – grave: invalidità dal 75 al 100%;
- ritardo mentale di media gravità: invalidità dal 61 all’80%;
- ritardo mentale grave e profondo : invalidità del 100%

Per farsi un’idea su come funzionano i permessi ex legge 104, consigliamo di consultare la nostra guida [Legge 104: guida completa ai permessi retribuiti e congedo](#).

Essendo la depressione una malattia invalidante si ha diritto ad usufruire della **legge 104 [1]** che “concede diversi e numerosi i benefici ai soggetti con disabilità e loro familiari”.

Questi i benefici che si ottengono:

- dal 46% Iscrizione nelle liste speciali dei Centri per l’impiego per l’assunzione agevolata,
- dal 33 al 73% assistenza sanitaria e agevolazioni fiscali;
- dal 66% esenzione ticket sanitario.

Inoltre sono previste agevolazioni lavorative, ad esempio poter usufruire di 3 giorni di permesso retribuito, della possibilità di prolungare il congedo parentale e fruire di quello straordinario, la scelta della sede di lavoro, anche con priorità per portatori di handicap con gravità superiore ai 2/3 in caso di assunzione presso enti pubblici [1]. Infine, qualora il soggetto depresso sia totalmente inabile, questi avrà diritto all’assegno di accompagnamento.

Occhio però ad abusare del permesso: alcuni pronunciamenti hanno autorizzato i licenziamenti delle aziende che ritenevano che il lavoratore abusasse del permesso 104 per scopi differenti da quelli per i quali esso viene riconosciuto.

La Cassazione [2] ha stabilito che è **inefficace il licenziamento** del dipendente con disturbi di ansia o vittima di attacchi di panico anzi, i lavoratori depressi vanno aiutati e tutelati.

UN LAVORATORE INFORMATO E’ UN LAVORATORE TUTELATO

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito

LA VIGNETTA DEL MESE

MA INSOMMA, NON SI
RIESCE PROPRIO A CON-
CEPIRE IL SENSO DELLE
COSE: VIVIAMO PIU' A
LUNGO E QUINDI IN PEN-
SIONE ANDIAMO PIU' TARDI,
CHE C'E' DI STRANO?

NIENTE, SOLO MI DISPIACE
PER QUEI POVERACCI IN
PARLAMENTO CHE CAMPANO
COSI' POCO!



www.enzodamore.blogspot.com



L'AVVOCATO RISPONDE

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

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

Domanda:

In caso di attività pericolose per la salute, quali modalità deve seguire l'Azienda per assegnare la dipendente interessata ad altre attività?

Risposta:

L'art. 17, comma 3, del CCNL del 20 settembre 2001 è diretto ad adeguare ed a raccordare la preesistente disciplina dell'art. 25 del CCNL 1° settembre 1995 con le disposizioni introdotte dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

In tale contesto va correttamente interpretato il comma 3 dell'art. 17 del CCNL, nel senso che l'introdotta consenso della lavoratrice madre al temporaneo impiego in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili e che comportino minor aggravio psicofisico - non va inteso come il possibile esercizio di un potere di veto, ma rientra in una azione concertata con l'amministrazione per una sua migliore utilizzazione, allontanandola dalla situazione di danno o di pericolo per la gestazione o per la salute.

a cura dell'Ufficio Legale FSI - USAE

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 i nostri Studi convenzionati:

Studio Legale: Avv. Pasquale Massanova – Vallo della Lucania (Sa)

Studio Legale: Avv. Nigro – Di Genio – Agropoli (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.

Cosa fare al lavoro se non posso alzare pesi?



Il dipendente con una sopravvenuta incapacità fisica deve essere adibito a mansioni alternative laddove però esistenti e disponibili.

Chi non può più svolgere le proprie mansioni lavorative per una sopravvenuta inabilità fisica ha, da un lato, l'obbligo di comunicarlo al datore di lavoro (pena, altrimenti, l'impossibilità di chiedere il risarcimento per l'aggravamento dello stato di salute) e, dall'altro lato, il diritto ad essere **adibito ad altre mansioni** compatibili con il suo mutato stato di salute. Questo significa che, se il dipendente **non può più alzare pesi** per un sopraggiunto problema alla schiena, il datore deve provvedere a spostarlo di ruolo. Ma ad una condizione: che esistano, in azienda, altre mansioni corrispondenti alle sue competenze; se tali posti non ci sono o sono già occupati da altri dipendenti, e non è quindi possibile procedere al cosiddetto "ripescaggio", si può procedere al licenziamento del lavoratore malato. Lo ha chiarito la Cassazione con una recente sentenza [1] rispondendo così all'interrogativo «**che fare al lavoro se non posso alzare pesi?**». Secondo la pronuncia in commento, il lavoratore non può essere licenziato quando, per sopravvenuta inabilità, non può alzare pesi di una certa entità, ma al tempo stesso nella struttura lavorativa si possono svolgere altri lavori che non comportino particolari sforzi fisici. Ma sempre che tali posti siano vacanti. Questo perché la giurisprudenza ha ormai affermato il principio secondo cui l'imprenditore non è tenuto a riorganizzare l'intero organigramma aziendale solo per salvare il posto a chi, ad esempio, è adibito a un ramo d'azienda ormai cessato o le cui condizioni fisiche non gli consentono più di svolgere le precedenti mansioni. L'obbligo del cosiddetto «**ripescaggio**», che impone al datore, prima di procedere a un **licenziamento**, di verificare se il dipendente può essere collocato ad altre mansioni anche di rango inferiore, si considera adempiuto se non ci sono altre posizioni lavorative "adatte" o se queste sono tutte occupate.

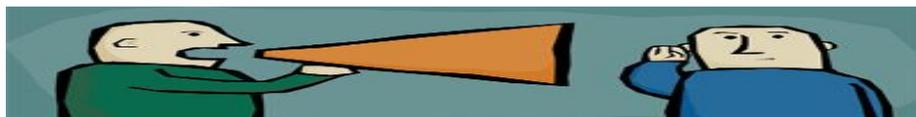
Che fare, dunque, se il dipendente non può alzare pesi e, quindi, non può più svolgere le precedenti mansioni? Il datore deve prima interrogarsi su due questioni:

- esistono altre mansioni disponibili – dello stesso livello contrattuale o, in subordine, anche di livello inferiore – a cui adibire il lavoratore divenuto invalido?
- tali mansioni, se esistenti, sono libere ossia non vi sono altri dipendenti che già le svolgono?
- tali mansioni sono compatibili con la sopravvenuta inabilità del dipendente?

Se la risposta ai tre quesiti è positiva, non si può procedere al licenziamento del dipendente che non può alzare pesi, ma questi andrà spostato di ruolo; diversamente è inevitabile la perdita del posto di lavoro.

ASL SALERNO

Vi portiamo a conoscenza:



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

RENDICONTO ATTIVITA' RSU GIUGNO 2017

ANCORA UN MESE DI NULLA DI FATTO; ERAVAMO ARRIVATI MOLTO VICINI A CHIUDERE L'ACCORDO SULL'ORARIO DI LAVORO MA PER UNA FURBATA DEL DIRETTORE DEL PERSONALE E DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO, CI SIAMO TROVATI AL TAVOLO CON L'ENNESIMA BOZZA INCOMPLETA (MANCANTE DEL RICHIAMO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 44 COMMA 4 PER CHI SVOLGE ORARIO SPEZZATO) E DOPO ORE DI TRATTATIVA ABBIAMO ABBANDONATO IL TAVOLO, NEL RISPETTO DI TUTTI I LAVORATORI CHE DA TRE ANNI ATTENDONO L'UNIFORMITA' DI APPLICAZIONE DI TALE INDENNITA'.

QUINDI TIRIMO IL CONSUNTIVO DEL PRIMO SEMESTRE 2017 CONSIDERANDO CHE NON ABBIAMO FATTO ANCORA NESSUN PASSO AVANTI NELLE VARIE TRATTATIVE; SIAMO IN ATTESA DI DARE APPLICAZIONE ALL'ACCORDO STIPULATO IL 28/12/2016 DOVE TRA L'ALTRO VI SONO IN PROGRAMMA LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI E VERTICALI; I REGOLAMENTI DELL'ORARIO DI LAVORO E DEI COORDINAMENTI ART. 10 SONO ORMAI PRONTI MA ANCORA NON SI PROCEDE ALLA LORO ADOZIONE.

IL PAGAMENTO DEGLI ARRETRATI AI COORDINATORI ART. 10 ANCORA NON E' STATO UNIFORMATO E STIAMO CONTESTANDO L'ENNESIMO RITARDO DI UNIFORMITA' DI TRATTAMENTO.

SPERIAMO CHE PRIMA DELLE VACANZE ESTIVE SI RIESCA A STRINGERE QUALCOSA SEMPRE NELL'INTERESSE DI TUTTI I LAVORATORI.

PER QUANTO ATTIENE LA RILEVAZIONE FATTA PRESSO L'OSPEDALE DI VALLO DELLA LUCANIA RELATIVA ALLO STRESS LAVORO CORRELATO DAI COMPONENTI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DA NOI SOLLECITATI, COMUNICHIAMO CHE SI STA PROCEDENDO ALL'ESAMINA DEI QUESTIONARI SOMMINISTRATI ED A BREVE NON TARDERANNO AD ARRIVARE I RISULTATI DEFINITIVI.

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito



ADERISCI ALLA:
FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI

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

SEGRETERIA DI VALLO DELLA LUCANIA

Esposito Maria Teresa tel. 3334614880

Moscatiello Loredana (P.O. Vallo)
Castaldo Carmen (P.O. Sapri)
Minghetti Massimo (D.S. Agropoli)
Adinolfi Antonio (D.S. Cava de' Tirreni)
Ronca Roberto (P.O. Vallo) - 3398366787

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