

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 Luglio 2017 – n.° 7

F
S
I

I
N
F
O
R
M
A

Vallo della Lucania, Luglio 2017

Alle colleghe ed ai colleghi,

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di Luglio 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 – Nomina Segretario Territoriale Salerno;

Ticket sanitari cancellarli è un dovere;

Invalità civile, malati oncologici: come funziona;

come segnalare al datore di lavoro chi non rispetta i permessi della Legge 104;

Nuove regole in arrivo per i permessi della Legge 104;

Furbetti del cartellino, entro trenta giorni arriva il licenziamento;

Pensioni dipendenti pubblici: invalidi quando?

Cosa è la recidiva sul lavoro?

Ricordati che con noi sei al sicuro: 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 agosto 2017, ed inviamo un cordiale saluto.

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito

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**

F.S.I.

Federazione Sindacati Indipendenti

www.fsinazionale.it

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

info@fsinazionale.it

PROCLAMAZIONE NOMINA SEGRETARIO TERRITORIALE SALERNO



FSI-USAE

FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI,
ORGANIZZAZIONE COSTITUENTE DELLA CONFEDERAZIONE USAE

SEGRETERIA GENERALE

00155 Roma viale Ettore Franceschini n. 73
Tel. 06-42013957 Fax 06-42003671 Email info@fsinazionale.it



Roma, li 18 Luglio 2017
Prot.n. AB.SG.0651.07/17/bc

Al Segretario Territoriale di Federazione
ESPOSITO Maria Teresa
nata a Cuccaro Vetere (SA)

Residente in Vallo della Lucania (SA)
Via P. Tipoldi, 7/D

e per quanto di competenza

Ill.mo Sig. Prefetto
Ill.mo Sig. Questore
All' Ispettorato Territoriale del Lavoro
All' Agenzia delle Entrate
Alle Aziende ed Enti interessati
LORO SEDI

Oggetto: formalizzazione degli esiti del Congresso Territoriale di Federazione ed elezione del relativo Segretario Territoriale.

La presente per comunicarVi che la Segreteria Generale con la presente nota prende atto, formalmente, della ricezione dei verbali relativi al Congresso Straordinario di Federazione di Salerno, tenutosi a Vallo della Lucania (SA) nei giorni 13 e 14 Luglio 2017.

Dai suddetti verbali si evince che il Congresso, sulla scorta delle candidature ed in base ai relativi voti espressi, ha sancito la riconferma nella carica di Segretario Territoriale di Federazione della Sig.ra ESPOSITO Maria Teresa, la quale è pertanto munita, sin d'ora, di tutti i poteri previsti in capo alla relativa Segreteria Territoriale dallo Statuto e dalle norme vigenti.

Con successiva comunicazione sarà formalizzata la nuova ed attuale composizione della neo eletta Segreteria Territoriale di Federazione.

Distinti saluti

Il Segretario Generale p.t.
Adamo Bonazzi

F.S.I.

Federazione Sindacati Indipendenti

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

Ticket sanitari: cancellarli e' un dovere

Contratti bloccati da anni, precariato, disoccupazione ma bisogna pagare i ticket sanitari.

Oltre ad essere decurtato il giorno di malattia in busta paga in più c'è da pagare il ticket per essere curati: follia

Non è possibile accettare questa idea che di fatto lede lo spirito dell'art.32 della Costituzione e di tutte le sentenze della Corte Costituzionale.

L'attuale Ministro della Salute, Beatrice Lorenzin, vuole rivedere l'intero impianto del sistema dei ticket sanitari con l'idea di far pagare un po' di più i ricchi per garantire l'assistenza a tutti i più poveri. Le Regioni sono favorevoli per l'abolizione dei ticket purché non si traduca in un aggravio della spesa a loro carico. Le ipotesi in campo sono molte.

Cominciamo con il dire che i ticket incidono per tre miliardi sui 113 del Fondo sanitario nazionale. Quindi non parliamo di una cifra assurda: basta una legge seria e severa contro la corruzione e si reperiscono le risorse per questo e moltissimo altro.

Precisato questo c'è l'ipotesi di annullare le detrazioni del 19% per farmaci e spese mediche oltre una certa soglia di reddito oppure di individuare una franchigia in base al reddito, superata la quale le prestazioni sarebbero a pagamento.

Altre ipotesi sul tavolo sono quelle di rivedere le soglie di esenzione (valore 8 miliardi di euro) spostandole verso le fasce più deboli, i poveri e gli anziani.

Oggi sono esenti dai ticket su pronto soccorso e prestazioni specialistiche gli anziani con oltre 65 anni e un reddito non superiore a 35 mila euro (che potrebbe essere ridotto), i disoccupati e i loro familiari a carico con un reddito non superiore a 8.500 euro (che potrebbe essere aumentato), i titolari di pensione sociale e i pensionati al minimo oltre i 60 anni.

L'ultima ipotesi è quella di una nuova revisione della spesa sanitaria affidando la responsabilità della manovra alle singole regioni, che già amministrano autonomamente il ticket sulla spesa farmaceutica, sulle prestazioni specialistiche e sugli accessi al pronto soccorso, utilizzato per far quadrare i conti dei singoli sistemi regionali. Col risultato discutibile che il ticket pesa molto nelle regioni più ricche (32 euro l'anno di media a testa in Veneto e appena 8,2 euro in Sicilia).

Noi proponiamo che sopra una certa soglia di reddito, nella quale si evidenzia una oggettiva ricchezza, sia obbligatoria una Polizza Sanitaria mentre per il resto della popolazione ci sia la gratuità senza alcun tipo ticket o soglia.

Invitiamo a procedere velocemente sull'argomento e passare dai "giusti intenti" ai "giusti fatti".

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

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

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



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**

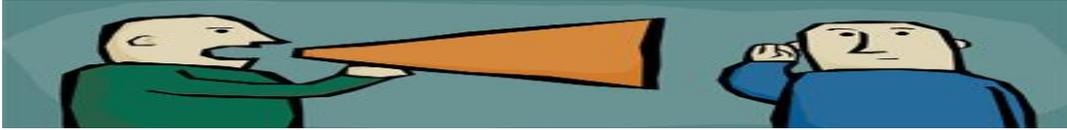
**LAVORATORI SERENI E
PROFESSIONISTI COMPETENTI**

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



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Come segnalare al datore chi non rispetta i permessi per la 104?



Usufruire in modo illegittimo, e senza rispettare le regole, dei permessi della legge 104 non è solo un illecito civile, ma anche un reato. Oltre al rischio di licenziamento c'è anche quello del procedimento penale.

Ci scrive un nostro lettore segnalandoci questo problema: «Nella nostra azienda ci sono numerosi dipendenti che si danno malati o che, durante il congedo per la 104, non rispettano le regole, scaricano il loro lavoro sugli altri. Come si segnalano al datore di lavoro?»

La materia delle agevolazioni previste dalla legge 104 del 1992 è spesso al centro di numerose pronunce giurisprudenziali, segno che è ancora radicata l'abitudine – specie nel settore pubblico dove i controlli sono più latenti – di abusare dei tre giorni di permesso retribuito concessi dalla normativa. Spesso però si ignora che tali comportamenti sono rilevanti non solo da un punto di vista civilistico, costituendo un illecito disciplinare nei confronti dell'azienda con possibilità di licenziamento, ma anche sotto un aspetto penale. Come ha più volte detto la Cassazione, infatti, chi abusa dei permessi della legge 104 commette reato di truffa ai danni dello Stato. Prima però di spiegare come segnalare al datore chi non rispetta i permessi per la 104 è bene ricordare alcuni importanti chiarimenti forniti l'anno scorso dalla Cassazione.

La Suprema Corte ha precisato che, in materia di permessi retribuiti dal lavoro "104", è stato **abrogato l'obbligo di assistenza continuativa**. In buona sostanza non è più necessario passare tutta la giornata accanto al familiare disabile; rimane tuttavia vietato l'utilizzo dell'intero giorno di permesso per scopi personali (ad esempio una gita o il riposo a casa). Questo perché chi ha la sfortuna di avere un parente bisognoso di assistenza è più svantaggiato rispetto ai colleghi di lavoro, alternando le proprie giornate tra il servizio e l'assistenza medesima. Per cui ben venga la

possibilità, durante i giorni di permesso, di sbrigare piccole incombenze personali, senza però distrarsi dalla finalità principale che deve avere tale giorno di assenza dal lavoro.

Detto ciò, vediamo **come segnalare al datore chi non rispetta i permessi 104**. Come anticipato, **l'abuso dei permessi 104** integra sia una causa di licenziamento (pertanto, il datore di lavoro ha un interesse primario e personale all'accertamento dell'illecito), quanto un illecito ai danni dell'Inps e, quindi, dello Stato; è pertanto un reato procedibile d'ufficio su semplice segnalazione di qualsiasi soggetto. Si tratta infatti di un illecito posto ai danni della nazione intera, posto che il trattamento economico durante i giorni di permesso viene solo inizialmente anticipato dal datore di lavoro, ma di fatto erogato dall'Inps e, quindi, a spese dei contribuenti. In pratica, il dipendente che abusa dei permessi retribuiti per l'assistenza ai portatori di handicap è un "peso sociale" che scarica, sulla collettività, il costo della propria malafede.

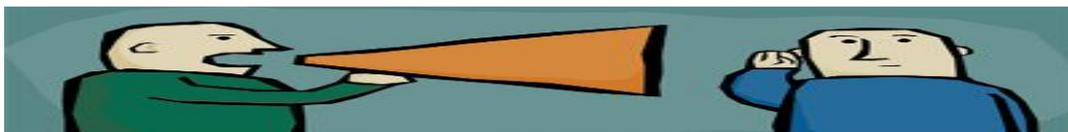
La violazione dei **permessi della legge 104** è, quindi, di un comportamento – per usare le stesse parole della Cassazione – «suscettibile di rilevanza penale». Questo significa che qualsiasi soggetto può presentarsi presso una stazione della polizia o dei carabinieri per **segnalare l'abuso dei permessi 104** perpetrato da un collega o da qualsiasi altra persona. Come tutti i reati procedibili d'ufficio, la denuncia è un semplice "avviso" che si fornisce alle forze dell'ordine, tenute poi ad aprire il fascicolo e trasmetterlo alla Procura della Repubblica per l'avvio delle indagini. Non è necessario avere le prove di ciò che si afferma poiché anche la ricerca di queste spetta all'ufficio del Pm. L'assenza di prove non espone neanche al rischio di una controquerela per **calunnia**, la quale ricorre solo in caso di denuncia fatta in malafede, ben conoscendo cioè l'innocenza altrui. L'abuso dei permessi 104 è anche un illecito ai danni del datore, tenuto a sostituire il dipendente assente e a riorganizzare la propria attività. Tale illecito consente il licenziamento per giusta causa. Per difendersi, l'azienda può attivare sistemi di controllo al di fuori dell'orario di lavoro [1].

Anche in questo caso, il collega di lavoro che vuole **segnalare al datore chi non rispetta i permessi 104** non necessita di dimostrare le proprie affermazioni, ben potendo fare una dichiarazione (anche anonima) e lasciare la ricerca delle prove all'azienda stessa. La quale, a sua volta, potrebbe incaricare un investigatore privato. I pedinamenti non sono né contrari alle norme sulla privacy, né allo Statuto dei lavoratori che vieta il controllo a distanza dei dipendenti. A riguardo, infatti, la Cassazione [2] ha chiarito che il datore di lavoro ha la facoltà di prendere conoscenza di comportamenti del lavoratore anche estranei all'attività lavorativa, in quanto rilevanti sotto il profilo del corretto adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Chi però si chiede **come segnalare al datore chi non rispetta i permessi per la 104** ben potrebbe fotografare il collega e consegnare lo scatto all'azienda. Secondo la giurisprudenza [3], infatti, la prova fotografica è sufficiente a inchiodare il dipendente infedele salvo che questi la contesti in modo puntuale e preciso (specificando le ragioni per cui l'immagine non deve ritenersi attendibile).

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Invalidità civile malati oncologici: come funziona?

Lo Stato assiste i malati oncologici che si trovano in determinate condizioni: tutele, diritti e agevolazioni per i malati di tumore.

Ogni anno, come è tristemente noto, 270 mila cittadini vengono colpiti dal cancro. Quasi il 50% riesce a guarire, con o senza conseguenze invalidanti, mentre all'interno dell'altro 50% dei casi una buona percentuale di persone riesce a sopravvivere più o meno a lungo. Il sistema sanitario nazionale supporta chi si trova a dover combattere con questo male, anche perché il malato oncologico, oltre al trattamento terapeutico ha particolari esigenze di tipo giuridico ed economico che gli sono necessarie per vivere più dignitosamente. Vediamo quali sono, partendo dalle tre sono le percentuali generalmente riconosciute di invalidità civile per patologia oncologica: 11%, 70% e 100%. Lo Stato assiste i **malati oncologici** per mezzo del riconoscimento dell'invalidità civile, a prescindere da qualunque requisito assicurativo o contributivo essi abbiano. Sono tre le percentuali di invalidità civile per patologia oncologica [1]:

- per neoplasie a prognosi favorevole con modesta compromissione funzionale l'11%;
- per neoplasie a prognosi favorevole con grave compromissione funzionale il 70%;
- per neoplasie a prognosi infausta o probabilmente sfavorevole nonostante asportazione chirurgica il 100%.

Per essere collocati in una di queste tre categorie e ottenere le conseguenti agevolazioni sarà necessario, una volta appresa la diagnosi, fare domanda di riconoscimento dello stato di invalidità e di handicap presentandola all'Ufficio invalidi civili della Asl di residenza. Per un'invalidità civile del 100%, una persona in età lavorativa dai 18 ai 65 anni, ha diritto:

- alla pensione di inabilità, erogata per 13 mensilità.
- all'esenzione dal ticket per farmaci e prestazioni sanitarie.

Per un'invalidità civile pari o superiore al 74%, una persona in età lavorativa dai 18 ai 65 anni, ha diritto:

- all'assegno di invalidità, erogato per 13 mensilità.

Il **malato di cancro** ha diritto all'esenzione totale dal pagamento del ticket per farmaci, visite ed esami appropriati per la cura del tumore da cui è affetto, nonché per le eventuali complicanze, la riabilitazione e la prevenzione di ulteriori aggravamenti [2]. Se l'invalidità civile riconosciuta è del 100% si ha diritto all'esenzione totale, cioè per tutte le prestazioni sanitarie, anche quelle non collegate alla patologia tumorale.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito

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](http://www.fsinazionale.it) sul sito:

<http://www.fsinazionale.it>



Recapiti dell'ufficio:

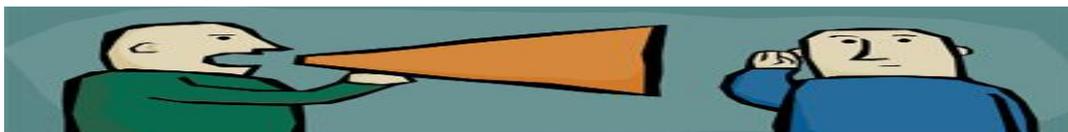
Tel /fax 0832/790421

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

Furbetti del Cartellino, entro 30 giorni arriva il licenziamento

Ok del Cdm al Correttivo del decreto Madia contro l'assenteismo negli uffici delle pa che prevede procedure disciplinari dai tempi rapidi

Procedure rapide e veloci per i licenziamenti nelle pubbliche amministrazioni contro i dipendenti assenteisti. Il 7 luglio u.s. il Consiglio dei Ministri ha varato il decreto correttivo che blinda le **procedure da compiersi entro 30 giorni per la sospensione e il successivo licenziamento dei furbetti del cartellino**, colti in flagrante.

Ricordiamo che il correttivo è stato reso necessario a seguito della sentenza n. 251/2016 della Corte costituzionale che aveva imposto l'intesa, invece del parere consultivo, con Regioni ed Enti locali per le parti della riforma della Pubblica Amministrazione che intrecciano le loro competenze. Vediamo le ultime novità sulle procedure da applicare per contrastare il fenomeno dell'assenteismo negli uffici delle pubbliche amministrazioni.

Al fine di consentire un efficace e tempestivo monitoraggio, il Governo ha stabilito che **gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare**, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente saranno comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, **entro venti giorni** dalla loro adozione.

Tra le novità introdotte dal primo decreto e dal correttivo c'è anche l'estensione del concetto di **falsa attestazione** della presenza in servizio, che viene messa in atto con "qualunque modalità fraudolenta" per certificare che il dipendente è in ufficio quando in realtà è altrove.

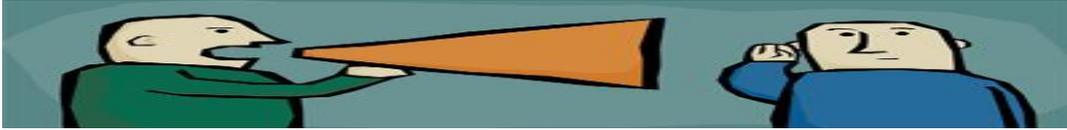
Ecco il **calendario con le date principali della procedura** che porta al licenziamento di un dipendente pubblico assenteista:

- entro 48 ore deve arrivare la sospensione da parte del responsabile del servizio o dal capo dell'ufficio dei procedimenti disciplinari,
- entro 15 giorni deve essere inviata a dipendente la contestazione scritta con la convocazione presso l'ufficio procedimenti disciplinari dell'ente,
- entro 20 giorni l'ente deve denunciare il lavoratore alla Procura regionale della Corte dei conti,
- entro 30 giorni deve scattare il licenziamento,
- nei 90 giorni successivi la denuncia la Corte dei Conti invia al dipendente l'avviso,
- entro 150 giorni deve chiudersi l'azione di responsabilità carico del dipendente.

La nuova procedura contro i Furbetti del cartellino promette anche **licenziamenti e procedure disciplinari per quei dirigenti** che a conoscenza di episodi di assenteismo non hanno fatto partire la procedura di sospensione e licenziamento del dipendente.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Pensione dipendenti pubblici invalidi, quando?



Inabilità alle mansioni, a proficuo lavoro o a qualsiasi attività, Ape sociale, maggiorazione dei contributi: quando può pensionarsi il lavoratore pubblico invalido.

Lavoratore pubblico, invalido al 75% in aggravamento, 66 anni, in aspettativa non retribuita per malattia: quando posso pensionarmi? Posso versare i contributi volontari?

Per quanto riguarda le **assenze per malattia** nel **pubblico impiego**, i contratti collettivi, per la generalità dei comparti, prevedono che il dipendente pubblico abbia diritto alla **conservazione del posto** (periodo di comportamento) per un totale di **18 mesi**: i 18 mesi sono contati cumulando le assenze degli **ultimi 3 anni**.

Indice

- 1 Malattia dipendenti pubblici: aspettativa non retribuita
- 2 Dipendenti pubblici invalidi: pensioni di inabilità
- 3 Dipendenti pubblici invalidi: Ape sociale
- 4 Dipendenti pubblici invalidi: contributi volontari
- 5 Dipendenti pubblici invalidi: maggiorazione dei contributi

In casi particolarmente gravi il **periodo di comportamento** si **raddoppia**, ma **senza retribuzione** (si veda, ad esempio, il contratto collettivo Enti locali [1] e quanto confermato dagli orientamenti applicativi Aran [2]), previo **accertamento** da parte della commissione medica competente, finalizzato a stabilire l'esistenza di eventuali cause di assoluta e permanente **inidoneità fisica** a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Terminato il periodo di comportamento, o accertata l'inidoneità assoluta all'impiego, l'amministrazione può **risolvere il rapporto** di lavoro con il dipendente: questo non vuol dire, però, che il dipendente resti sprovvisto di tutela, perché può aver diritto a una **pensione** non solo in caso di riconoscimento d'inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa, ma anche d'inabilità a una specifica mansione o a proficuo lavoro.

A seguito della presentazione di domanda per il riconoscimento dell'inabilità, difatti, è possibile che sia accertata:

• un'**inabilità assoluta e permanente alla mansione svolta**: solo se non è possibile la ricollocazione altrove, con mansioni equivalenti, l'amministrazione può dispensare dal servizio il dipendente; il lavoratore può ottenere la pensione per inabilità alla mansione se possiede almeno **15 anni** di servizio (14 anni, 11 mesi e 16 giorni), in qualità di dipendente dello Stato; per i dipendenti di Enti locali o del comparto Sanità occorrono, invece, almeno **20 anni** di servizio (19 anni, 11 mesi e 16 giorni);

• un'**inabilità assoluta e permanente a proficuo lavoro** (nel caso in cui l'infermità impedisca di svolgere un'attività lavorativa continua e remunerativa, al di là della specifica mansione): il lavoratore dispensato dal servizio dall'amministrazione, può in questo caso ottenere la pensione se possiede almeno **15 anni** di servizio (14 anni, 11 mesi e 16 giorni);

• un'**inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa**: in questo caso, per il diritto alla pensione basta possedere almeno **5 anni di contributi**, dei quali almeno 3 accreditati nel quinquennio precedente alla decorrenza della pensione di inabilità; ovviamente è necessaria la dispensa dal servizio da parte dell'amministrazione.

Bisogna sottolineare che quest'ultima pensione di inabilità è **incompatibile** con l'attività da lavoro dipendente, con l'iscrizione negli elenchi degli operai agricoli e dei lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, mezzadri e coloni) e con l'iscrizione agli albi professionali; le altre due tipologie di pensione di inabilità, invece, non presentano incompatibilità con ulteriori attività lavorative.

Nel caso del lettore, quindi, considerato l'aggravamento delle sue condizioni di salute, è molto probabile che, dietro accertamento dell'apposita commissione medica di verifica, sia riconosciuta immediatamente una di queste tre tipologie di **pensione d'inabilità**.

Il lettore potrebbe, se in possesso di almeno **30 anni di contributi**, usufruire, in alternativa, dell'**Ape sociale**, in quanto in possesso di **invalidità superiore al 74%**: l'Ape sociale è un sostegno al reddito pari alla **futura pensione**, erogato dall'Inps sino alla data di maturazione della pensione di vecchiaia.

Per la domanda di riconoscimento dei requisiti occorre affrettarsi, in quanto la prima "finestra" si chiude il 15 luglio 2017: la domanda può essere inviata direttamente dal sito dell'Inps, se si possiedono le credenziali (pin dispositivo, carta nazionale dei servizi o identità spid di secondo livello) o tramite patronato.

Nel caso in cui il lettore non abbia la possibilità di avvalersi delle alternative elencate, potrebbe semplicemente attendere il compimento di **66 anni e 7 mesi** di età per percepire la **pensione di vecchiaia**: per questo trattamento bastano **20 anni di contributi**, quindi il versamento dei **contributi volontari** servirebbe ad aumentare (e di poco, a fronte di un esborso non indifferente, pari al **33% dello stipendio**) unicamente la misura della pensione.

Se, però, l'interessato non arriva al **requisito minimo** di **20 anni** previsto per la pensione di vecchiaia, a causa dei periodi non retribuiti, deve sapere che ha la possibilità di richiedere l'**autorizzazione** al versamento dei contributi volontari all'Inps: i contributi volontari servono proprio a **coprire** i periodi durante i quali la contribuzione obbligatoria o figurativa o da riscatto non è accreditata. È possibile, dunque, coprire i periodi di **aspettativa non retribuita** per malattia, in quanto non danno luogo all'accredito di **contributi figurativi**.

Per ottenere l'autorizzazione al versamento dei contributi volontari si devono possedere nella gestione prescelta:

• almeno **3 anni** di contributi (156 settimane) versati nell'ultimo quinquennio;

• in alternativa, almeno **5 anni** di contributi (260 settimane) versati in qualsiasi periodo.

Una volta ottenuta l'autorizzazione, è possibile coprire non solo i periodi successivi alla domanda, ma anche i **6 mesi pregressi**.

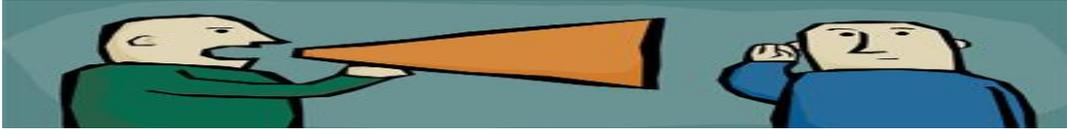
Bisogna infine sapere, al fine di stabilire a quanto ammontino le settimane di contributi mancanti per la pensione, che, a partire dalla data in cui è riconosciuta l'**invalidità** in misura **superiore al 74%**, si ha diritto a **due mesi di contributi figurativi** per ogni anno di lavoro.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito

LA VIGNETTA DEL MESE





AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Cos'è la recidiva sul lavoro?



Contestazioni disciplinari: come il lavoratore dipendente si difende dal procedimento e cosa succede se commette più volte la medesima violazione.

Nel momento in cui un dipendente commette una infrazione del codice disciplinare o delle norme del contratto collettivo o, addirittura, della stessa legge, è passibile di un procedimento disciplinare. La **recidiva sul lavoro** si verifica proprio quando lo stesso comportamento viene ripetuto più volte. Ma procediamo con ordine e vediamo meglio qual è la procedura di contestazione nei confronti del dipendente e come ci si può difendere.

Prima di spiegare meglio **cos'è la recidiva sul lavoro** dobbiamo spiegare quali sono le **sanzioni che si possono infliggere a un dipendente**. Le sanzioni possono essere di quattro tipi:

- il rimprovero verbale;
- la multa di importo pari a non più di quattro ore;
- la sospensione dal soldo e dal servizio per non più di 10 giorni: in pratica il dipendente non deve andare a lavorare ma non ottiene neanche la retribuzione;
- il **licenziamento disciplinare**: è l'ultima spiaggia da percorrere, quando ormai il rapporto di fiducia è irrimediabilmente compromesso e non è più possibile proseguire nel rapporto. A seconda che il licenziamento venga intimato con o senza preavviso (a seconda cioè della gravità della condotta), si parlerà di licenziamento «per giustificato motivo soggettivo» e di licenziamento «per giusta causa».

Sono vietate altre sanzioni che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.unque, il datore di lavoro non può applicare al proprio dipendente sanzioni come il blocco definitivo dell'avanzamento di carriera o il declassamento a mansioni inferiori. Né può spogliarlo delle proprie mansioni per umiliarlo e condannarlo a una forzata inattività nella speranza che sia quest'ultimo a dimettersi. Non è neanche consentito il trasferimento se non per incompatibilità ambientale.

Trascorsi due anni dall'eventuale sanzione nei confronti del lavoratore non se può più tenere conto, neppure se esiste la **recidiva**.

In generale, quando la legge usa l'espressione «**recidiva**» intende un comportamento – generalmente illecito – che viene ripetuto più volte nell'arco di un tempo determinato. Lo stesso vale nell'ambito del diritto del lavoro: vi è **recidiva** quando un lavoratore ripete la stessa infrazione nel corso di due anni. In presenza di recidiva, la pena inflitta al dipendente (una di quelle che abbiamo visto al paragrafo precedente) aumenta in quanto la colpa è maggiore e più grave visto che il dipendente è “solito” comportarsi in un determinato modo. Insomma, viene meno la possibilità di parlare di un “episodio sporadico” ma subentra la personalità del colpevole a renderlo meno affidabile. È, del resto, nelle massime di saggezza popolare che «sbagliare è umano, perseverare è diabolico».

Lo Statuto dei lavoratori stabilisce che non si può contestare al lavoratore la recidiva se la sanzione anteriore risale a più di due anni fa.

La recidiva, di solito, scatta solo per comportamenti dello stesso genere (ad esempio: più furti, più assenze ingiustificate, più atti di ribellione, più falsi certificati medici). Non si ha recidiva, invece, se le condotte contestate al lavoratore sono di natura diversa.

Lo Statuto dei lavoratori stabilisce l'obbligo, per il datore che intende avviare un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente, di contestargli il comportamento illecito con una lettera. La preventiva comunicazione non è necessaria solo se la sanzione disciplinare consiste nel rimprovero verbale.

La contestazione deve essere **specificata** e non generica: deve cioè indicare con precisione il comportamento contestato, il luogo e il tempo in cui sarebbe avvenuto. Ciò al fine di dare al lavoratore la possibilità di difendersi e presentare elementi a propria discolpa, con cognizione di causa.

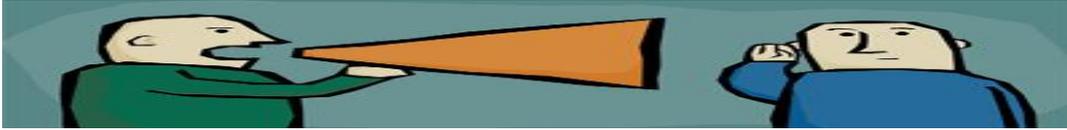
La contestazione deve essere poi **tempestiva**: deve cioè arrivare in un arco di tempo adeguato da non far ritenere che sia intervenuto il perdono. Nello stesso tempo la tempestività serve anche al dipendente incolpato di trovare le prove a proprio favore prima che queste si siano disperse. Il concetto di «tempestività» deve però tenere conto di una serie di variabili come: 1) il tempo necessario all'azienda a scoprire il comportamento illecito; 2) gli accertamenti per la raccolta delle prove a carico del dipendente; 3) la decisione che, in una struttura complessa, può richiedere maggiore complessità. La specificità e la tempestività della contestazione sono stabilite a garanzia del lavoratore; perciò, il fatto che non siano specificate porta alla nullità della sanzione disciplinare che fosse successivamente espressa. La contestazione preventiva è infatti stabilita a tutela del diritto di difesa del lavoratore, che ha il diritto di “essere sentito” e di fornire giustificazioni anche scritte.

Lo Statuto dei lavoratori stabilisce che, in ogni caso, non può essere disposta l'applicazione di una sanzione disciplinare prima che siano decorsi 5 giorni dalla contestazione. Nell'arco di questi 5 giorni il lavoratore può rispondere per iscritto e, in tale risposta, può chiedere di essere ascoltato oralmente. Il datore di lavoro che non intende accogliere le difese scritte, è comunque tenuto a convocare il dipendente qualora lo abbia richiesto. Per cui il provvedimento sanzionatorio emesso prima dei 5 giorni è illegittimo.

Il lavoratore non è obbligato a rispondere alla contestazione e può, comunque, discolparsi verbalmente. Se decide di controbattere alla contestazione disciplinare, il lavoratore ha anche la facoltà di farsi assistere da un rappresentante della organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Secondo la giurisprudenza, non è consentita la presenza dell'avvocato, ma solo del sindacalista.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Domanda online per il congedo in caso di parto fortemente prematuro

Con messaggio Inps 3131/2016, l'Istituto informa che ha provveduto all'aggiornamento delle applicazioni per permettere invio e acquisizione telematica delle domande di maternità *post-partum*, nelle fattispecie di parti fortemente prematuri e di interruzioni del congedo in presenza di ricovero del neonato.

Le importanti novità introdotte dagli articoli 2, 3 e 4 del decreto legislativo 80/2015, a modifica degli articoli 16, 24 e 26 del decreto legislativo 151/2001 in vigore dal 25 giugno 2015, sono ora del tutto recepite anche dagli applicativi che l'Istituto mette a disposizione dell'utenza sul proprio portale.

Si tratta della gestione degli eventi di maternità che interessano le lavoratrici dipendenti e le lavoratrici iscritte alla gestione separata in presenza di parti definiti "fortemente" prematuri, poichè avvenuti prima dei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto, quindi prima dell'inizio del congedo obbligatorio ante partum.

La previgente disciplina, non avendo diversamente valutato la materia, assimilava questi eventi a un parto a scadenza, tant'è che il congedo di maternità complessivamente spettante coincideva con i soli 5 mesi successivi al giorno del parto, così come peraltro era stato definito dallo stesso Inps con la circolare 45/2000.

La riformulazione della norma operata dal Dlgs 80/2015 ha previsto che il congedo sia ora determinato aggiungendo ai 3 mesi post partum tutti i giorni compresi tra la data del parto fortemente prematuro e la data presunta del parto, ottenendo quindi una durata maggiore rispetto ai 5 mesi.

La richiesta telematica di astensione post-partum ovvero di sospensione del congedo già attivato per ricovero del neonato è ora dunque pienamente acquisita dal sistema che l'Inps ha provveduto ad allineare rispetto alla nuova disciplina in vigore.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Segretario Territoriale
Maria Teresa Esposito



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.

Responsabilità medica: il paziente che non riceve l'informativa va sempre risarcito

Per la Cassazione non serve la prova del presumibile rifiuto del consenso in presenza di un'adeguata informazione



L'**omessa informazione del medico al paziente** è punibile *ex se*, senza che sia necessario dimostrare che, se l'obbligo informativo fosse stato correttamente adempiuto, il paziente avrebbe probabilmente rifiutato l'intervento al quale invece si è sottoposto.

La **Corte di cassazione** lo ha ricordato nella recentissima **sentenza numero 16503/2017** del 5 luglio (qui sotto allegata), ribadendo che l'obbligo del consenso informato rappresenta **la legittimazione e il fondamento del trattamento sanitario** il quale, ove esso manchi, è sicuramente illecito, anche se posto in essere nell'interesse del paziente. Tale affermazione trova il suo fondamento negli **articoli 32, comma 2, e 13 della Costituzione** e nell'articolo 33 della legge numero 833/1978.

L'acquisizione del consenso ha rilevanza autonoma ai fini della responsabilità

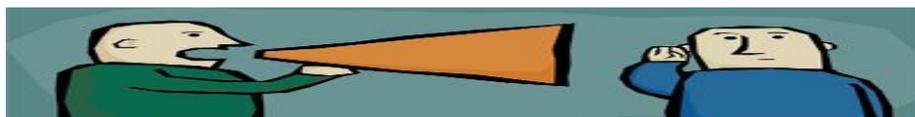
L'obbligo in parola, ancor più nel dettaglio, riguarda le informazioni circa le prevedibili conseguenze del trattamento cui viene sottoposto un paziente e l'acquisizione del consenso da parte di quest'ultimo rappresenta una **prestazione "altra e diversa da quella dell'intervento medico"**, in quanto tale idonea ad assumere una rilevanza autonoma ai fini dell'eventuale responsabilità risarcitoria.

Il danno.

Del resto, il **danno evento** cagionato dall'omessa informazione è rappresentato dallo stesso **compimento di un intervento medico** sulla persona del paziente senza averne prima ottenuto il consenso. Si tratta, insomma, della conseguenza di una condotta omissiva seguita da una condotta commissiva. Il **danno conseguenza**, invece, può estrinsecarsi in vari modi, ma uno in particolare corrisponde all'*id quod plerumque accidit*: **la sofferenza e la contrazione della libertà** di disporre di se stesso. In quanto tale, esso può considerarsi la regola esentata da prova specifica.

ASL SALERNO

Vi portiamo a conoscenza:



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

RENDICONTO ATTIVITA' RSU LUGLIO 2017

NULLA DI FATTO, LUGLIO SENZA ALCUN INCONTRO E NESSUN PASSO AVANTI.

PER I NOSTRI ASSOCIATI L'ASSICURAZIONE PER LA COLPA GRAVE E' GRATIS !

FSI-USAE ha già pensato a Tutelarti adeguatamente ora tocca a te fare i passi giusti. La polizza copre tutti i dipendenti pubblici e privati (non dirigenti), iscritti, che si attivano attraverso il portale dedicato.

Gli iscritti FSI-USAE hanno la polizza per il rischio professionale e la colpa grave, previsti anche dalla legge Gelli per gli operatori sanitari, incluso nella quota di iscrizione al sindacato.

Infatti nella nostra polizza sono previsti sia massimali di copertura ben al di sopra di quanto già indicato nella legge che l'adeguamento in automatico ai decreti attuativi (che ancora non stati varati) che definiranno le classi di rischio e i corrispondenti massimali di copertura sia per i professionisti che per le strutture sanitarie e socio sanitarie.

I massimali sono stati calcolati sulla base della legge 24 del 2017 (Legge Gelli) che – in pratica - è divenuta uno standard di riferimento. La copertura è di 250.000,00 di Euro anno ad associato con una massimale aggregato di 5.000.000,00 di Euro anno e non è prevista alcuna franchigia a carico degli associati.

Non aspettare!

Attiva subito la Tua assicurazione fornendo quanto è necessario. Gli associati attuali hanno tempo sino 30 settembre per procedere dopo tale termine l'assicurazione sarà attivata solo per i nuovi iscritti; e, naturalmente, per questi ultimi le coperture decorrono solo dopo il primo versamento della quota associativa.

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

FSI-USAE



Il Tuo Lavoro è assicurato

GRATIS

Gli iscritti FSI-USAE hanno la copertura del rischio professionale (sanitario ed amministrativo) di colpa grave, incluso nella quota di iscrizione al sindacato.

R.C. COLPA GRAVE

LLOYD'S

MASSIMALE	250.000,00
MASSIMALE AGGREGATO	5.000.000,00
TUTELA LEGALE DI BASE	SI
FRANCHIGIA	NO

GIÀ IN LINEA CON LA LEGGE 24/17 (L.GELLI) CHE È DIVENUTA UNO STANDARD DI RIFERIMENTO

NELLA NOSTRA POLIZZA SONO PREVISTI SIA MASSIMALI DI COPERTURA BEN AL DI SOPRA DI QUANTO GIÀ INDICATO NELLA LEGGE CHE L'ADEGUAMENTO IN AUTOMATICO AI DECRETI ATTUATIVI (CHE ANCORA NON STATI VARATI) CHE DEFINIRANNO LE CLASSI DI RISCHIO E I MASSIMALI DI COPERTURA SIA PER I PROFESSIONISTI CHE PER LE STRUTTURE SANITARIE E SOCIO SANITARIE.

*Per ottenere assistenza rivolgiti alla sede territoriale competente. Per usufruire delle garanzie previste è necessario attivare la polizza dal link **assicurazione** dal menu del sito:*

<http://www.fsinazionale.it>

cip giugno 2017

Sede Nazionale Viale Mazzini,140 - 00193 ROMA
Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it



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)