

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 Novembre 2017 – n.° 11

F
S
I

I
N
F
O
R
M
A

Vallo della Lucania, Novembre 2017

Alle colleghe ed ai colleghi,

Continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di Novembre 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:

Quale Democrazia Dentro I Contratti:18 Meeting FSI/USAE Che Coprono L'intero Paese;

La Consulta degli operatori sanitari che si terrà ad Agropoli presso il D.S. 70 il 30 novembre 2017;

Contratto Sanità: FSI/USAE contraria all'approccio Aran sul tavolo tematico del rapporto di lavoro;

I corsi ecm gratuiti per i nostri iscritti in programma il 30/11/2017 e 13/12/2017;

Le guide Maternità: Cosa spetta?;

Come anticipare la pensione nel 2018;

Quando spetta permesso per lutto;

Ricordati che con noi sei al sicuro -assicurazione obbligatoria "LEGGE GELLI" gratuita per i nostri iscritti e nuovi iscritti FSI/USAE-;

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 dicembre 2017, ed inviamo un cordiale saluto.

Il Coordinatore Territoriale
Maria Teresa Esposito

“Quale democrazia dentro i contratti”: 18 meeting che coprono l'intero paese.



18 meeting che coprono l'intero paese. Un tour in cui la Segreteria Generale FSI-USAE incontra le consulte regionali degli operatori del servizio sanitario nazionale.

Gli appuntamenti regionali saranno utili per affrontare vari temi fra cui: la questione economica e degli aumenti salariali, i percorsi di carriera, l'accesso alla dirigenza, la defiscalizzazione dei salari di produttività, la libera professione, le competenze avanzate, l'inquadramento degli Operatori socio sanitari, la questione dell'assicurazione per gli operatori sanitari a carico delle aziende, e anche molti altri argomenti di politica sanitaria regionale; gli incontri delle consulte professionali proseguiranno poi a livello territoriale con meeting di approfondimento dei dettagli su tutte le tematiche trattate. Il Calendario degli incontri regionali è alquanto serrato e saranno i Segretari Regionali a fare da ospiti degli eventi che partiranno il 23 Novembre 2017 con le regioni BASILICATA (Potenza), LAZIO (Roma) e LIGURIA (Genova) per proseguire il 24 Novembre 2017 con CALABRIA (Lamezia T.), PIEMONTE (Torino) e UMBRIA (Perugia). Mentre il 25 Novembre 2017 sarà il turno di LOMBARDIA (Milano), SICILIA (Catania) e TOSCANA (Firenze). Nella settimana successiva poi, a partire dal **30 Novembre 2017**, sarà il turno di ABRUZZO (Pescara), CAMPANIA (Agropoli - Salerno) e FRIULI V.G. (Udine) per proseguire il 1 Dicembre 2017 con le MARCHE (Ancona), il MOLISE (Termoli-CB) e il VENETO (Venezia). Chiuderanno il tour, il 2 Dicembre 2017, EMILIA ROMAGNA (Bologna), PUGLIA (Bari) e SARDEGNA (Cagliari). Adamo Bonazzi, Segretario Generale FSI-USAE, a tale proposito ha dichiarato: *“Abbiamo appena riunito le consulte professionali nazionali e abbiamo già ottimi riscontri dalle categorie. Non abbiamo mai perso il contatto con la gente ma con queste iniziative, oggi, siamo ancora più vicini agli operatori e contiamo di vivere in diretta le loro pulsioni e di raccogliere le loro aspirazioni che vogliamo portare direttamente sul tavolo contrattuale nazionale insieme con le relative istanze. Non è un obiettivo da poco ma credo sia alla nostra portata. Desidero rammentare a tutti che è solo grazie all'abnegazione degli operatori che ci lavorano che il nostro servizio sanitario nazionale non è collassato e sta ancora in piedi. Un servizio sanitario che era definito fra i migliori al mondo e che ora, taglio dopo taglio, sta invece lentamente degenerando. In un paese dove tutti parlano a vanvera di merito gli operatori sanitari hanno studiato, fatto ricerca, migliorando sotto il profilo culturale deontologico e professionale le rispettive professioni e danno giornalmente un contributo enorme al nostro paese ma si debbono confrontare con norme arcaiche e organizzazioni farraginose e scadenti pagandone tutte le conseguenze. È l'ora che questi meriti vengano riconosciuti in modo concreto e tangibile.”*



FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI
ORGANIZZAZIONE COSTITUENTE DELLA CONFEDERAZIONE USAE

Segreteria Territoriale Salerno

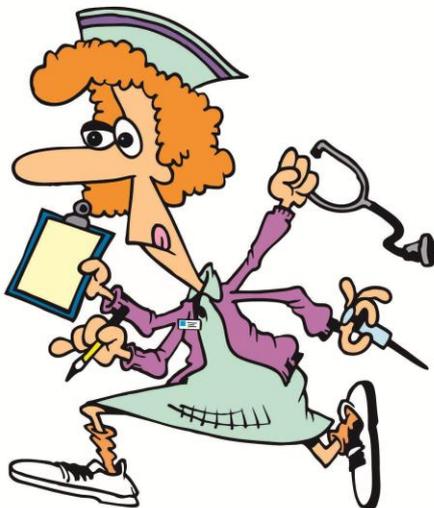
VALLO DELLA LUCANIA - VIA P. TIPOLDI - N.7/d
Tel. 333 46 14 880 - fsi.sa@usaenet.org



1° Incontro

CONSULTA REGIONALE

INFERMIERI



SALERNO

30/11/2017

ASL SALERNO

D.S. 70 EX OSPEDALE AGROPOLI (SA)

AULA MAGNA ORE 15.00

**SONO INVITATI A PARTECIPARE ED A PARLARE
TUTTE LE INFERMIERE E TUTTI GLI INFERMIERI
INVITO ESTESO AL DIRETTORE GENERALE, A
PARLAMENTARI E AUTORITÀ LOCALI**



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

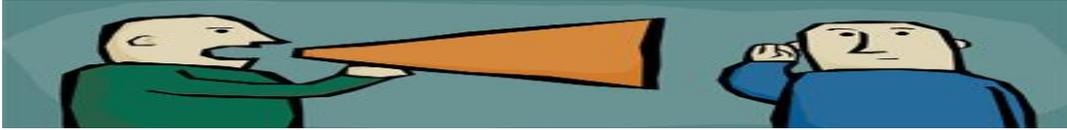
Sede Nazionale Viale Ettore Franceschini, 73 - 00155 ROMA

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

Contratto sanità, FSI-USAE contraria all'approccio dell'Aran sul tavolo tematico del rapporto di lavoro.

E' un approccio metodologico che reputiamo tanto sbagliato quanto inadeguato. Ok alla discussione sulla traccia fornita in partenza dall'Aran ma gli argomenti proposti non sono esaustivi e anche quelli presentati vanno approfonditi e adattati alle necessità del comparto.

Si è aperto il 10 novembre 2017 il secondo tavolo tematico previsto dalla trattativa Aran per il rinnovo del contratto di lavoro: quello relativo alla normativa di riferimento per il rapporto di lavoro. Gli altri due tavoli come si rammenterà riguardano il primo l'ordinamento professionale e il terzo l'orario di lavoro europeo. Quest'ultimo sarà trattato in un secondo tempo quando le trattative saranno avanzate sugli altri fronti. L'approccio che l'Aran vorrebbe tenere sul tavolo del rapporto di lavoro è quello di uniformare quanto più possibile la parte normativa del contratto a quella degli altri comparti tanto che addirittura, se fosse possibile, vorrebbe adottare un testo unico per tutti e quattro i comparti di contrattazione che ricordiamo, invece, sono assai diversi per compiti e missione: se reclutamento e dimissioni possono essere assimilabili la peculiarità della missione del servizio sanitario e la composizione delle professioni che operano nel comparto sanità sono tali da non poter affatto immaginare una disciplina comune che, basandosi sulla funzione prevalentemente amministrativa degli altri comparti finirebbe immancabilmente per ingessare gli operatori sanitari in una gabbia normativa inidonea a garantire agevolmente lo svolgimento delle proprie funzioni agli operatori sanitari che presiedono ad un diritto costituzionale come quello della salute con normative professionali proprie, statuite legislativamente, che prescindono dalle norme contrattuali. ***“NON SIAMO D'ACCORDO!”***. Ha dichiarato Adamo Bonazzi, Segretario Generale della FSI-USAE durante la riunione del Coordinamento Federale delle Regioni dell'organizzazione: ***“E' un approccio metodologico che reputiamo tanto sbagliato quanto inadeguato. Proponiamo di partire dalle esigenze organizzative del comparto per determinare le esigenze delle aziende, le competenze e le funzioni degli operatori e quale sia il sistema di governo dell'insieme che può tenere insieme le differenti organizzazioni che ci sono nelle varie regioni e solo dopo, sulla base di questo, procedere a stilare le norme specifiche di settore. La sanità è differente dagli altri comparti perché è l'unico settore in cui il federalismo, legislativo e finanziario, oggi è effettivo. Lo stato, con le sue leggi, determina gli obiettivi di salute ma sono le leggi regionali che determinano l'organizzazione del sistema che deve soddisfare gli obiettivi e il contratto è una cerniera che deve soddisfare 20 diversi sistemi regionali. Non possiamo non tenere conto di queste esigenze solo perché l'Aran vuole semplificarsi il lavoro. La direttiva che Aran ha ricevuto indica anche questi obiettivi come prioritari e allora si faccia sul serio non siano solo chiacchiere. Noi siamo pronti a discutere di tutto avendo ben presenti le necessità degli utenti ma anche i diritti dei lavoratori. E la nostra delegazione, in cui sono rappresentate tutte le regioni, è qualificata per il compito che l'aspetta. Le norme della sanità devono tenere conto della specificità del settore. Ma sia chiaro, le nozze non si fanno con i fichi secchi.”***



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Le Guide Maternità, cosa spetta



Congedo obbligatorio per maternità, astensione facoltativa, permessi per visita medica, riposi giornalieri, malattia figlio: i diritti della lavoratrice.

Sono lavoratrice dipendente, vorrei sapere quanto durano le assenze per maternità e come sono pagate.

Per quanto riguarda la **maternità** della lavoratrice dipendente, le **assenze dal lavoro** tutelate previste sono diverse:

- permessi retribuiti per le visite mediche durante la **gravidanza**;
- **congedo obbligatorio** di maternità;
- **congedo parentale**, o astensione facoltativa;
- **riposi giornalieri** per allattamento;
- assenze per **malattia del bambino**.

Indice

- 1 Congedo obbligatorio di maternità
- 2 Sospensione del congedo obbligatorio di maternità
- 3 Congedo di maternità flessibile
- 4 Anticipo e proroga del congedo di maternità
- 5 Indennità di maternità
- 6 Maturazione dei ratei e dei contributi durante la maternità
- 7 Congedo parentale
- 8 Come viene pagato il congedo parentale
- 9 Maturazione dei ratei e dei contributi durante il congedo parentale
- 10 Permessi per visita medica durante la gravidanza
- 11 Riposi giornalieri per allattamento
- 12 Contributi figurativi per i riposi giornalieri

13 Maturazione dei ratei durante i permessi per visita medica e i riposi giornalieri

14 Permessi per malattia del figlio

Il **congedo obbligatorio per maternità** è un periodo di astensione dal lavoro che, nella generalità dei casi, riguarda i 2 mesi che precedono la data del parto e i 3 mesi successivi.

Nel dettaglio, la lavoratrice deve astenersi dal lavoro nel periodo che intercorre tra:

- i **2 mesi precedenti** la data presunta del parto (cui si aggiunge l'eventuale periodo tra la data presunta e quella effettiva del parto avvenuto oltre il termine);
- i **3 mesi successivi** al parto.

Nel conteggio del periodo che precede il **parto**, il datore di lavoro deve calcolare i 2 mesi a ritroso, senza includere nel computo la **data presunta** di nascita indicata nel certificato di gravidanza. Dopo il parto, se il neonato è **ricoverato** in una struttura pubblica o privata, la madre può optare per la **sospensione del congedo**, a prescindere dal motivo del ricovero del bambino e purché le sue condizioni di salute siano compatibili con la ripresa dell'attività lavorativa.

Ferma restando la **durata complessiva** dell'astensione obbligatoria, pari a 5 mesi, la lavoratrice può scegliere (se in possesso di certificazione medica che accerta l'assenza di controindicazioni) di posticipare la decorrenza del periodo di congedo, avvalendosi della **flessibilità del congedo di maternità**. In ogni caso, il periodo minimo di astensione obbligatoria prima del parto è di **un mese**: la flessibilità può, quindi, essere compresa tra un minimo di un giorno e il massimo di un mese.

Il periodo di astensione obbligatoria successivo alla data del parto sarà posticipato di conseguenza: ad esempio, se la lavoratrice sceglie di astenersi per un mese soltanto prima del parto, avrà diritto a **4 mesi** di congedo, anziché 3, **dopo il parto**.

Il periodo di **congedo obbligatorio** per maternità, poi, può essere ulteriormente anticipato, o posticipato sino a **7 mesi dopo** il parto, se le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della lavoratrice o se la stessa è addetta a **lavori pericolosi, faticosi o insalubri** e non può essere spostata ad altre mansioni.

L'astensione obbligatoria per maternità, sia ordinaria, sia flessibile, sia anticipata che posticipata, è **indennizzata** dall'**Inps**. L'istituto, in particolare, riconosce un'indennità pari all'**80% della retribuzione** media globale giornaliera (rmg) moltiplicata per il numero delle giornate indennizzabili comprese nel periodo di astensione.

I contratti collettivi prevedono, poi, un'**integrazione** a carico del datore di lavoro, che solitamente consente alla lavoratrice di percepire il **100% della normale retribuzione**.

L'intero periodo di astensione obbligatoria (con flessibilità o meno, anticipato e posticipato) è utile al riconoscimento dei **contributi figurativi** da parte dell'**Inps**. Inoltre si maturano i periodi di **ferie** e tutti i ratei aggiuntivi riconosciuti normalmente alla dipendente (**tredecima mensilità**, eventuale quattordicesima) ed il periodo di **anzianità di servizio** a tutti gli effetti.

Terminato il periodo di congedo obbligatorio, i genitori del bambino hanno diritto ad un ulteriore periodo di astensione, che però è facoltativo, il **congedo parentale**.

Il congedo parentale, noto anche come **astensione facoltativa** o maternità facoltativa, ha una durata complessiva di **10 mesi** (in alcuni casi estesi a 11), che vanno ripartiti tra i due genitori e deve essere fruito nei primi dodici anni di vita del bambino (come previsto dal **Jobs Act [1]**).

Il congedo parentale dura complessivamente 10 mesi, che vanno ripartiti tra i genitori. Ciascun genitore può fruire al massimo di **6 mesi** di congedo: dunque, se un genitore fruisce di 6 mesi di astensione, all'altro ne restano solo 4.

A tal proposito, però, la nuova normativa eleva il periodo complessivo di congedo a **11 mesi**, se il padre fruisce del congedo parentale per almeno tre mesi: il padre, in questo caso, può dunque usufruire di un periodo complessivo di **7 mesi** di astensione facoltativa.

Se nel nucleo familiare è presente un solo genitore, il periodo di congedo spettante è pari a 10 mesi.

Il congedo parentale è pagato con un'indennità che ammonta al **30% della retribuzione**, fino al **6° anno** di età del bambino. Dal 6° all'8° anno, l'indennità pari al 30% della retribuzione spetta solo nel caso in cui il reddito del genitore sia inferiore a 2,5 volte l'importo del **trattamento minimo** di pensione (ricordiamo che il trattamento minimo, nel 2017, ammonta a 501,89 euro mensili, per 13 mensilità).

Possono comunque essere retribuiti, al massimo, **6 mesi complessivi** fra i genitori.

Il congedo parentale va computato nell'**anzianità di servizio**, ma durante questo periodo non maturano le **ferie** e i **ratei** della tredicesima mensilità (e di ulteriori mensilità aggiuntive).

In ogni caso, durante il periodo di congedo parentale spettano i **contributi figurativi** sul 100% della normale retribuzione, pagati dalla gestione previdenziale cui il lavoratore è iscritto: nel dettaglio, i contributi figurativi sono riconosciuti dall'**Inps** al 100% in assenza di retribuzione, mentre con una retribuzione ridotta l'accredito figurativo è previsto solo per la parte differenziale (perché la parte restante di contribuzione è pagata, ovviamente, dal datore di lavoro). Oltre ai congedi, la legge prevede, per la lavoratrice madre, ulteriori brevi astensioni dal lavoro retribuite. In particolare, durante il periodo di gravidanza la lavoratrice ha diritto a **permessi retribuiti** per eseguire esami prenatali, accertamenti clinici o **visite mediche** specialistiche in orario di lavoro. Sino al compimento di un anno di età del bambino, poi, la lavoratrice madre ha diritto a due periodi di **riposo giornaliero**, pari a **un'ora ciascuno**, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a **6 ore [4]**. I periodi di riposo sono di **mezz'ora ciascuno** quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di un'altra struttura simile istituita dal datore di lavoro in azienda o nelle vicinanze del luogo di lavoro. I riposi giornalieri sono interamente coperti da **contribuzione figurativa**: nel dettaglio, per ogni settimana accreditata figurativamente viene attribuita una corrispondente retribuzione "convenzionale", calcolata sulla base del 200% del valore massimo dell'**assegno sociale** e attribuita in proporzione alle settimane accreditate. Il valore figurativo attribuito ad ogni settimana accreditata sarà, pertanto, pari a 1/52 del 200% dell'assegno sociale. Nell'anno 2017, considerando che l'assegno sociale è pari a **448,07 euro mensili**, la retribuzione massima settimanale su cui **accreditare i contributi** potrà essere dunque pari a 1/52 di 11.649,82 euro, ossia a 224,04 euro. Per l'accredito dei contributi, poi, la retribuzione convenzionale settimanale andrà riproporzionata su base oraria. Per quanto riguarda la validità dei permessi per visita medica e dei riposi giornalieri ai fini **dei ratei aggiuntivi**, è necessario vedere che cosa dispone lo specifico contratto collettivo applicato: in ogni caso, considerando che i **riposi per allattamento** in un mese potrebbero ammontare al massimo a 44 o a **48 ore**, anche suddividendoli per la quota oraria giornaliera non raggiungerebbero mai nello stesso mese la metà dei giorni sufficienti per negare la **maturazione del rateo** (i ratei, nella generalità dei casi, si considerano infatti maturati se risultano effettivamente lavorati almeno **15 giorni nel mese**). Lo stesso discorso vale, ancora di più, per i permessi per visita medica. Infine, la lavoratrice madre (o il lavoratore padre) può fruire di permessi non retribuiti (salvo trattamento di miglior favore disposto dal contratto collettivo applicato) per le **malattie** di ciascun **figlio**. È possibile assentarsi dal lavoro:

- per **tutta la durata della malattia** del bambino (convalescenza compresa), fino al compimento dei **3 anni** di vita;
- nel limite di **5 giorni lavorativi all'anno** per ciascun genitore, per figli di età compresa tra i **3** e gli **8 anni**.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Coordinatore Territoriale
Maria Teresa F.posito



Federazione Sindacati Indipendenti
SEGRETERIA TERRITORIALE SALERNO



ORGANIZZA

CORSO EVENTO FORMATIVO



Evento n. 3513-208689 ed. 1



Consiglio dell'Ordine degli Avvocati
di Vallo della Lucania
riconosciuti 5 crediti formativi

SINDROME DEL BURN-OUT E SICUREZZA DEI PROCESSI ASSISTENZIALI

Giovedì **30 novembre** 2017

ore 8.30 *Aula Magna D.S. 70 Ex Ospedale*

AGROPOLI (SA)



ARGOMENTI TRATTATI

- Presupposti per l'efficacia umana e professionale
- Stress e adattamento
- *La sindrome del burn-out*
- Lo stress lavorativo come malattia professionale
- Rischio psicosociale e tutela della salute nei luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008)
- Le conseguenze negative dello stress (*distress*)
- Stress e ben-essere (*eustress*)
- Fattori di vulnerabilità allo stress
- Motivazione interiore e strategie di adattamento: la resilienza
- Le abilità cognitive ed emotive
- Rischio clinico e stress lavorativo
- La gestione della complessità
- Autostima, Autoefficacia e *reponseability*
- *Il fitness cognitivo-emotivo*

SALUTI

dr. **Francesco Lombardo**

direttore sanitario D.S. 70 Vallo-Agropoli

Maria Teresa Esposito

coordinatore territoriale sindacato F.S.I.-USAE

RELATORI

Ferdinando Pellegrino *psichiatra*

Simona Novi *psicologa*

Segreteria Scientifica

dr.ssa Grasso Concetta - *Sociologa*

8 CREDITI ECM PER TUTTE LE PROFESSIONI

FSI-USAE Salerno si riserva la facoltà di rinviare, modificare o annullare il corso dandone comunicazione via fax o e-mail senza ulteriori obblighi

PER ISCRIZIONI

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA

Esposito Maria Teresa **333 4614880**

Ronca Roberto **339 8366787**

Moscatiello Loredana **339 3340135**

Castaldo Carmen **328 0150614**

Brunetti Domenico **339 6783471**

Segreteria Scientifica

dr.ssa Grasso Concetta - *Sociologa*

SINDACATO FSI-USAE

Sede Provinciale: 84078 Vallo della Lucania (Sa)

Via P. Tipoldi 7/d - Tel. 3334614880

teresaesposito1949@libero.it

fsi.sa@usaenet.org



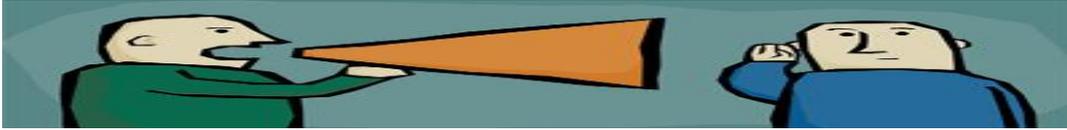
BANCA del CILENTO
di SASSANO e VALLO di DIANO
e della LUCANIA



PATROCINIO



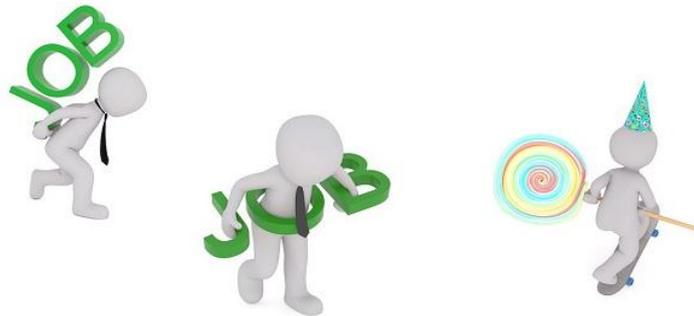
Sede Nazionale Viale Ettore Franceschini, 73 - 00155 ROMA
Tel/fax 06.68891313 – e-mail adass.nazionale@libero.it – Sito Web: www.adass.it



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Come anticipare la pensione nel 2018



Ape sociale e volontaria, Rita, pensione anticipata quota 41 e a 63 anni, pensione di anzianità lavori usuranti: tutti i modi per uscire prima dal lavoro.

L'età pensionabile aumenta, ma le scappatoie restano: nonostante gli incrementi dei requisiti per la pensione, difatti, restano alcune **deroghe**, riservate a specifiche categorie di lavoratori, che consentono di **anticipare la pensione**.

Vediamo quali sono.

Indice

- 1 Pensione anticipata 2018
- 2 Pensione anticipata lavoratori precoci
- 3 Pensione anticipata a 63 anni di età
- 4 Ape volontario a 63 anni
- 5 Ape social a 63 anni
- 6 Pensione a 61 anni per gli addetti ai lavori usuranti
- 7 Rita, pensione con 10 anni di anticipo
- 8 Pensione di vecchiaia anticipata per invalidi
- 9 Maggiorazione dei contributi
- 10 Vecchie misure

La **pensione anticipata** consente di pensionarsi a qualsiasi età, purché si possiedano almeno **42 anni e 10 mesi di contributi**, o **41 anni e 10 mesi** se donne. La pensione non subisce alcuna decurtazione e può essere ottenuta il 1° giorno del mese successivo alla presentazione della domanda (non si applicano i periodi di finestra).

I lavoratori precoci, cioè coloro che possiedono almeno 12 mesi di contributi da effettivo lavoro accreditati prima del compimento del 19° anno di età, possono ottenere la **pensione anticipata** con soli **41 anni di contributi** se appartengono alle categorie beneficiarie dell'**Ape sociale** o agli addetti ai **lavori usuranti** e ai turni notturni.

Coloro che sono soggetti al **calcolo integralmente contributivo** della pensione possono ottenere la pensione anticipata a **63 anni e 7 mesi** di età se:

- possiedono almeno **20 anni di contributi**;
- hanno diritto a un assegno pari almeno a **2,8 volte l'assegno sociale** (cioè a 1255 euro mensili).

Chi non ha diritto al calcolo contributivo della pensione può ottenere comunque il trattamento optando per il **computo nella gestione Separata**.

A **63 anni** è anche possibile ottenere l'**Ape volontario**, o anticipo pensionistico volontario: si tratta di un assegno, ottenuto attraverso un prestito bancario, che accompagna il lavoratore fino al perfezionamento dei requisiti di età per la **pensione di vecchiaia** (dal 2018, 66 anni e 7 mesi per tutti). Il lavoratore, per ottenerlo, deve possedere **almeno 20 anni di contributi** ed essere iscritto a una gestione Inps (fondo pensione lavoratori dipendenti, artigiani, commercianti, gestione Separata, ex Inpdap...).

L'anticipo comporta delle **penalizzazioni sulla futura pensione**.

L'**Ape social** è un assegno che, come l'Ape volontario, accompagna il lavoratore dai 63 anni sino al perfezionamento del requisito d'età per la pensione di vecchiaia. La misura, però, è a carico dello Stato, quindi **non comporta tagli** della futura pensione. Per ottenerla sono necessari **30 anni di contributi**, se il lavoratore appartiene alle categorie dei **disoccupati, caregiver o invalidi**, oppure **36 anni** di contributi se il lavoratore appartiene alle categorie degli addetti ai **lavori faticosi o rischiosi**. Le **donne** hanno però diritto a uno **sconto di 6 mesi** di contributi per ogni figlio, sino a un massimo di **2 anni**, quindi possono ottenere l'Ape con un minimo di 28 o 34 anni di contributi.

Gli addetti ai **lavori usuranti** e i **lavoratori notturni** possono ottenere la pensione di anzianità con un minimo di **61 anni e 7 mesi** di età e **35 anni di contributi**. Non si tratta degli addetti ai lavori faticosi e rischiosi beneficiari dell'Ape sociale, ma dei lavoratori individuati da un noto decreto del 2011 [1].

Questi lavoratori, nel dettaglio, accedono alla vecchia **pensione di anzianità** con le quote se le attività sono state svolte per almeno 7 anni negli ultimi 10 di vita lavorativa o per almeno metà della vita lavorativa. Gli adempimenti per presentare la **domanda di pensione** sono stati recentemente semplificati e i requisiti per la pensione sono stati bloccati.

La sigla Rita sta per **rendita integrativa anticipata**: si tratta di una misura a cui possono accedere i lavoratori che aderiscono alla **previdenza complementare**. Nel dettaglio, questi lavoratori possono ricevere la **pensione complementare sino a 10 anni prima** del perfezionamento dei requisiti per la pensione, se disoccupati.

Chi ha un'**invalidità pensionabile** (non è sufficiente il semplice riconoscimento dell'invalidità civile) riconosciuta pari o superiore all'**80%**, se lavoratore dipendente del settore privato può ottenere la pensione di vecchiaia a **60 anni e 7 mesi** di età (a **55 anni e 7 mesi** se donna), con una finestra di attesa di 12 mesi, se possiede almeno 20 anni di contributi.

Per i **non vedenti**, l'età pensionabile è ridotta di ulteriori 5 anni.

Non dimentichiamo, infine, che diverse categorie di lavoratori possono ottenere delle **maggiorazioni contributive**, ossia dei contributi figurativi accreditati in più, in presenza di particolari situazioni (in alcuni casi anche un **aumento del trattamento** di pensione):

- **invalidità riconosciuta** superiore al 74%: in questo caso, il lavoratore ha diritto a 2 mesi di contributi in più ogni 12 mesi di servizio prestato;
- **lavoratrici madri** soggette al calcolo interamente contributivo della pensione;
- vittime di atti di terrorismo;
- servizio svolto in particolari condizioni dagli appartenenti al comparto difesa, sicurezza e soccorso;
- operai addetti ai lavori insalubri e ai polverifici o esposti all'amianto.

Vi sono poi alcune misure i cui requisiti devono risultare già maturati da tempo, ma che risultano ancora accessibili grazie alla **crystallizzazione**: la cristallizzazione, difatti, comporta che, una volta maturati i requisiti per un determinato trattamento, l'interessato possa richiederlo anche successivamente, persino nel caso in cui la normativa cambi.

Così, è ancora possibile che le lavoratrici che hanno maturato almeno 57 anni e 7 mesi di età entro il 31 luglio 2016 e 35 anni di contributi entro il 31 dicembre 2015 possano richiedere l'**opzione donna**, o che i lavoratori nati sino al **1952** possano ancora richiedere il **Salvacondotto**, se rientranti tra le categorie aventi diritto.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Coordinatore 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:

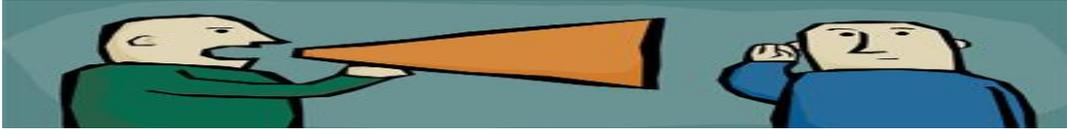
Tel /fax **0832/790421**

Cell/WhatsApp **348/3431208**

C.i.p. Settembre 2015

Sede Nazionale Viale Ettore Franceschini, 73 - 00155 ROMA

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



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Pignoramento stipendio 2018



La misura del pignoramento dello stipendio varia in base all'assegno sociale erogato dall'Inps che è parametro per stabilire quale parte del conto corrente di appoggio può essere "bloccato".

Anche se le regole per il **pignoramento dello stipendio** sono fissate in via generale dal codice di procedura civile, la misura concreta entro cui detto pignoramento può avvenire varia di anno in anno. Infatti, con l'ultima riforma del processo esecutivo, il tetto per l'**impignorabilità della busta paga** depositata in banca e divenuta ormai deposito del conto corrente, muta in relazione a uno specifico parametro determinato annualmente dall'Inps: l'assegno sociale. Ecco perché, ferme restando le stesse regole, è possibile che chi ha subito un pignoramento dello stipendio in un determinato periodo abbia subito una trattenuta superiore rispetto invece ad altre persone. Detto ciò procediamo con ordine e vediamo, al momento, quali sono le regole per il **pignoramento dello stipendio per il 2018**.

Il pignoramento della busta paga, eseguito presso l'azienda, non cambia mai ed è sempre pari allo stesso importo (variabile solo in base allo stipendio). Dopo la notifica dell'atto di pignoramento, che va inviata sia al dipendente che al datore, quest'ultimo trattiene, dal salario mensile, le somme che l'ufficiale giudiziario ha intimato di non versare al dipendente. Il lavoratore riceve quindi lo stipendio già al netto della trattenuta.

Il **pignoramento dello stipendio 2018** in azienda è diverso a seconda che si tratti di pignoramenti eseguiti da soggetti privati o dall'Agente della riscossione.

Pignoramento stipendio 2018 fatto da privati

Si prende a riferimento lo stipendio, comprensivo di straordinari e di altri compensi erogati al dipendente, esclusi solo i rimborsi spesa:

• per i crediti alimentari il pignoramento è pari alla misura autorizzata dal giudice dell'esecuzione;
• per ogni altro credito privato il pignoramento è di massimo un quinto dello stipendio.

Se vi sono **più pignoramenti nello stesso tempo**, che attengono a più cause creditorie, il pignoramento può avvenire fino a massimo metà dello stipendio. Le tipologie di credito che costituiscono "classi" diverse e che, quindi, possono concorrere tra loro sono: crediti alimentari (ad es. quelli all'ex moglie o ai figli), crediti per tributi (ad esempio quelli dovuti all'Agenzia delle Entrate, all'Esattore, alla Regione), altri crediti (ad esempio banche, fornitori, spese di soccombenza in giudizio, ecc.) Così, ad esempio:

• se un soggetto subisce il pignoramento da parte di una banca e di una finanziaria, lo stipendio può essere pignorato fino a massimo un quinto (il secondo che agisce viene accordato al primo e si inizia a soddisfare solo dopo che il primo è stato completamente pagato);

• se un soggetto subisce il pignoramento da parte dell'ex moglie, dell'Agenzia delle Entrate Riscossione e della banca lo stipendio può essere pignorato fino a massimo metà.

Pignoramento stipendio 2018 fatto dall'Agente della Riscossione

Se ad agire è Agenzia Entrate Riscossione, il **pignoramento dello stipendio 2018** può avvenire nei seguenti limiti:

• stipendi fino a massimo 2.500 euro: un decimo dello stipendio;

• stipendi fino a massimo 5.000 euro: un settimo dello stipendio;

• stipendi oltre 5.000 euro: un quinto dello stipendio.

Regole diverse valgono nel caso in cui lo stipendio venga pignorato una volta che è stato accreditato dall'azienda sul conto corrente "dedicato" del lavoratore. In tal caso, come detto, la misura del **pignoramento dello stipendio** varia a seconda dell'ammontare dell'assegno sociale erogato dall'Inps. L'assegno sociale per il 2017 è pari a 448,07 euro, somma che dovrebbe valere anche per il 2018 salvo modifiche dell'ultimo minuto [1]. In particolare:

• per le quote di stipendio accreditate in banca prima del pignoramento: è pignorabile l'importo eccedente il triplo dell'assegno sociale. Si fa questa operazione: stipendio mensile – (misura massima assegno sociale mensile x 3) = somma pignorabile. Ad esempio: su uno stipendio di 1500 euro vanno detratti 1344,21 euro (ossia 448,07 x 3). Quindi è possibile pignorare solo 155,79 euro;

• per le quote di stipendio accreditate dall'azienda dopo la data del pignoramento o successivamente vengono pignorati gli stessi importi che abbiamo visto nel caso della trattenuta della busta paga da parte del datore di lavoro ossia:

• per i crediti alimentari, nella misura autorizzata dal presidente del tribunale o dal giudice delegato;

• per ogni altro credito nel limite di 1/5;

per il pignoramento in concorso di più cause creditorie (alimenti, tributi, altre cause) fino alla metà dello stipendio.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Coordinatore Territoriale
Maria Teresa Esposito



Federazione Sindacati Indipendenti
SEGRETERIA TERRITORIALE SALERNO



ORGANIZZA

CORSO EVENTO FORMATIVO



Evento n. 3513-208689 ed. 1

LA COMUNICAZIONE TRA ASSISTENTE E ASSISTITO

Mercoledì **13 dicembre** 2017
ore 8.30 *Aula Magna P.O.*
VALLO DELLA LUCANIA (SA)



OBIETTIVI

Trasmettere le conoscenze teoriche alla base della comunicazione efficace d'aiuto e terapeutica.

Acquisizione competenze di processo e la capacità di dare risposte congrue ed efficaci in relazione ai bisogni espressi ed inespressi dell'assistito.

Miglioramento della performance individuale e della struttura mediante una più efficace gestione del processo di comunicazione.

PROGRAMMA

- La relazione con l'altro.
- La relazione d'aiuto.
- Le nuove frontiere della cura.
- L'empatia come cura.
- Aspetti etici e deontologici dell'assistenza.
- L'importanza del contatto nell'assistenza.

Relatore: *dr. Costantino Ciaravolo*

8 CREDITI ECM

PER ISCRIZIONI

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA
Esposito Maria Teresa **333 4614880**
Ronca Roberto **339 8366787**
Moscatiello Loredana **339 3340135**
Castaldo Carmen **328 0150614**
Brunetti Domenico **339 6783471**

Segreteria Scientifica
dr.ssa Grasso Concetta - *Sociologo*

SINDACATO FSI-USAE

Sede Provinciale: 84078 Vallo della Lucania (Sa)
Via P. Tipoldi 7/d - Tel. 3334614880
teresaesposito1949@libero.it
fsi.sa@usaenet.org

FSI-USAE Salerno si riserva la facoltà di rinviare, modificare o annullare il corso dandone comunicazione via fax o e-mail senza ulteriori obblighi



BANCA del CILENTO
di SASSANO e VALLO di DIANO
e della LUCANIA

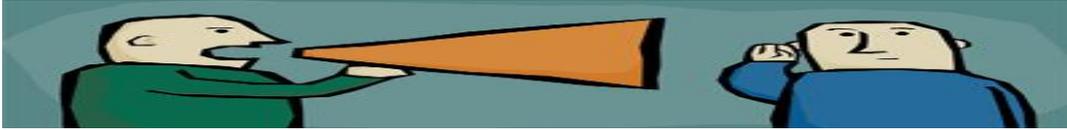


PATROCINIO



Sede Nazionale Viale Ettore Franceschini, 73 - 00155 ROMA

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



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Quando spetta permesso per lutto



In quali casi e con quali modalità viene concesso il permesso per lutto?

Ogni **lavoratore** dipendente ha diritto, per legge, a tre giorni lavorativi di **permesso** nell'anno per **lutto** familiare, ossia per la morte del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente (in quest'ultimo caso, la stabilità della convivenza va dimostrata tramite certificato anagrafico) [1]. Si tratta, dunque, di permessi retribuiti – cioè goduti a spese del datore di lavoro – e che si riferiscono a giornate lavorative, ossia che non comprendono i giorni festivi e il sabato (nel caso di settimana lavorativa corta), tranne in alcuni casi particolari che vedremo.

Indice

- 1 Come si richiede il permesso per lutto
- 2 Per la morte di quali familiari può essere chiesto il permesso per lutto
- 3 Permesso per lutto e ferie
- 4 Cosa si può fare se il permesso per lutto non spetta
- 5 Permessi per lutto dei dipendenti pubblici

Il **lavoratore** deve informare il datore di lavoro dell'evento luttuoso e dei giorni nei quali il **permesso** sarà utilizzato (che possono anche essere non consecutivi, visto che la normativa prevede il calcolo dei giorni di **permesso** con riferimento all'intero anno). La richiesta deve essere accompagnata da documentazione che dimostri la morte della persona o, quando prevista, da dichiarazione sostitutiva.

Il termine per poter usufruire del **permesso** è di sette giorni dal decesso.

Il **permesso** per **lutto** può essere richiesto per la morte dei seguenti familiari (anche nel caso di funerale all'estero):

- genitori e figli
- fratelli e sorelle
- nipoti (figli dei figli) e nonni.

Non può essere concesso, invece, per il decesso

- del nipote che sia figlio del fratello o della sorella
- dello zio
- del bisnipote e del bisnonno.

Alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl) prevedono la facoltà di chiedere il **permesso per lutto** in un numero maggiore di casi rispetto a quanto stabilito dalla legge statale, ad esempio per la morte degli affini (suocero, genero, cognata, ecc.). La legge non prevede l'ipotesi in cui l'evento luttuoso si verifichi in coincidenza con le ferie. In questo caso si applica il principio di effettività delle ferie, già affermato dalla Corte di cassazione [2] e dalla Corte costituzionale [3] con riferimento alla coincidenza di periodi di malattia e di ferie. Dunque, durante i giorni di **permesso per lutto** le ferie restano sospese, con la conseguenza che quei giorni non verranno considerati ai fini del computo complessivo delle ferie.

Se, in base alla normativa nazionale, non si ha diritto al **permesso per lutto** (perché si tratta della morte di un parente oltre il secondo grado oppure di un affine), bisogna fare riferimento a quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il Ccnl, infatti, o prevede eventi luttuosi che – in deroga a quanto stabilito dalla legge – danno diritto al **permesso** retribuito oppure stabilisce, negli stessi casi, la possibilità di richiedere un **permesso** non retribuito. I giorni di **permesso** non retribuito dovranno essere poi recuperati secondo le modalità prescritte nel contratto collettivo. È consigliabile motivare la richiesta. In mancanza di motivazione, infatti, il datore di lavoro può rifiutarsi di concedere il **permesso** non retribuito, se vi sono particolari esigenze produttive.

I contratti collettivi dei comparti Agenzie fiscali, Ministeri, Presidenza del Consiglio dei ministri, Università, Sanità pubblica, Ricerca, Enti previsti dall'art. 70 del decreto legislativo 165/2001, Enti pubblici non economici, Regioni e autonomie locali, Scuola, Accademie e conservatori stabiliscono, oltre a quanto previsto dalla normativa nazionale, la facoltà di chiedere fino a tre giorni lavorativi di **permesso** retribuito (per ogni singolo evento luttuoso e non per ogni anno, come previsto invece per gli altri lavoratori dipendenti) anche per la morte di affini di primo grado (suocero, suocera, genero, nuora). A differenza degli altri settori, i giorni di **permesso** devono essere consecutivi. Pertanto possono comprendere anche le festività.

I dipendenti del comparto regioni ed enti locali possono chiedere il **permesso** anche per la morte di affini di secondo grado (cognati). In alternativa ai suddetti tre giorni, il pubblico dipendente può chiedere fino a diciotto ore complessive di **permesso** (anche in maniera frazionata). I giorni – o le ore – di **permesso per lutto** sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Coordinatore Territoriale
Maria Teresa Esposito

LA VIGNETTA DEL MESE



INTERNET
frasi divertenti

CLICCA
QUI



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.

Avvocati: prestazione sospesa se il cliente non paga

Il legale può rifiutare la trascrizione se il cliente tarda nell'anticipare le spese. Tuttavia, precisa la Cassazione deve guardarsi bene dal cagionare alla parte un pregiudizio irreparabile



Se nell'ambito di una [separazione consensuale](#) il cliente non versa prima le somme che servono per la trascrizione del verbale di trasferimento di immobili, l'avvocato può appigliarsi all'articolo 1460 del [codice civile](#) che regola l'**eccezione di inadempimento** e sospendere, così, la prestazione.

Lo ha precisato la **Corte di cassazione** nella **sentenza numero 26973/2017** (qui sotto allegata), chiarendo che, però, nel fare ciò l'avvocato deve guardarsi bene dal determinare al suo cliente un pregiudizio irreparabile.

Buona fede dovere del professionista

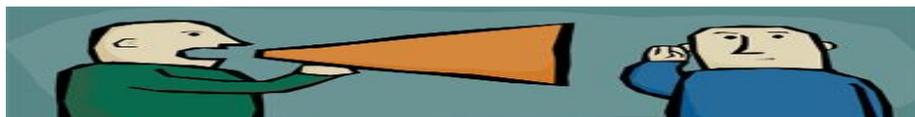
I giudici, infatti, hanno sottolineato il **dovere del professionista di ispirare il suo operato al principio di buona fede**, salvaguardando l'interesse della parte sino a che tale salvaguardia non comporti un onere o un sacrificio consistente.

Ad esempio, si pensi alle **tempistiche della contestazione dell'inadempimento**: nel valutare la responsabilità del legale la tempestività gioca un ruolo fondamentale, in quanto essa incide sulla possibilità della parte di salvare l'utilità perseguita con il contratto, ponendo in essere tutte le iniziative necessarie per superare la situazione di stallo che si verifica a seguito della sospensione del professionista e, quindi, per non pregiudicare il proprio interesse.

[Corte di cassazione testo sentenza numero 26973/2017](#)

ASL SALERNO

Vi portiamo a conoscenza:



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

RENDICONTO ATTIVITA' RSU NOVEMBRE 2017

RIUNIONE CON LA PARTE PUBBLICA DEL 08/11/2017, UNA COSA DA NON CREDERE; MENTRE SI E' DISCUSO ANCORA UNA VOLTA DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 44 COMMA 4, E CIOE' DI PAGARE O MENO L'INDENNITA' DI TURNO A QUANTI SVOLGONO L'ORARIO SPEZZATO, SENZA PERALTRO OTTENERE AL MOMENTO ALCUN RISCONTRO, QUALCHE SIGLA SINDACALE "FILO PARTE PUBBLICA" IN COMPAGNIA DI QUALCHE COMPONENTE RSU UN PO' DISTRATTO HA MESSO IN GIRO UNA SERIE DI VOCI DEL TUTTO INFONDATE CIRCA CHISSA' QUALI RISULTATI OTTENUTI.

ORBENE BISOGNA FARE CHIAREZZA E RICORDARE CHE ANCORA OGGI DELL'ACCORDO DEL 29/12/2016, NON ABBIAMO OTTENUTO NULLA COMPRESI I PASSAGGI ORIZZONTALI E/O LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI E VERTICALI PREVISTI NELL'ACCORDO. PER QUANTO POI ATTIENE LA VOCE CHE SARA' DATA UN'ALTRA FASCIA, NULLA DI PIU' VERO IN QUANTO IL CCNL PREVEDE CHE LA FASCIA SIA DATA OGNI DUE ANNI E CONSIDERANDO DI AVERLA RICEVUTA NEL 2016, L'ANNO PROSSIMO BISOGNERA' RIPRENDERE L'ARGOMENTO SENZA PER QUAETO CHE ALCUN SINDACATO SI ATTACCHI QUALCHE MEDAGLIA ORA PER ALLORA.

ANCORA UNA VOLTA INVECE LA TRIPLICE DEVE SPIEGARE AI LAVORATORI DIPENDNETI COME MAI VERSO LA PARTE PUBBLICA SI E' PRESO A COMPORTARSI MORBIDAMENTE NON RIUSCENDO AD OTTENERE NULLA A LORO FAVORE, SPERANDO INVECE DI OTTENERE MIGLIOR SORTE VERSO TUTTI QUEI LAVORATORI A TERMINE, ART. 42/BIS, CIPE, ETC. CHE RAPPRESENTANO NUOVI CAMPI DI TESSERE DA COLTIVARE.

Il Coordinatore 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)
Adinolfi Antonio (D.S. Cava de' Tirreni)
Brunetti Mimmo (D.S. 70 Vallo - Agropoli)
Ronca Roberto (P.O. Vallo) - 3398366787

Grasso Concetta (U.O.S.M. Vallo)
Mazzali Giuseppe (D.S. 72 Sala C. - Polla)