

FSI Sanita' Informa

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

Gennaio 2018 – n.° 1

**F
S
I

I
N
F
O
R
M
A**

Vallo della Lucania, Gennaio 2018

Alle colleghe ed ai colleghi,

Continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di Gennaio 2018 **"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:

Protocollo sottoscritto presso l'Aran in data 9 gennaio 2018 per la definizione del calendario delle elezioni e votazioni delle RSU 2018 previste per il 17 - 18 - 19 aprile 2018 in tutti i comparti pubblici;

Nuovi vantaggi fiscali per i dipendenti pubblici per il 2018 del FONDO PERSEO SIRIO;

Bonus figli a carico 2018: Come funziona?;

Pensioni 2018 :E' possibile riscattare i periodi non lavorati?;

Ipertensione per lavoro in turni: E' causa di servizio?;

Visite fiscali nel 2018: Cosa cambia?;

INPS: Borse di studio universitarie, pubblicato il bando scadenza domande ore 12 del 27 febbraio 2018;

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 febbraio 2018.

Il Coordinatore Territoriale
Maria Teresa Esposito



martedì 9 gennaio 2018

In data odierna all'Aran è stato sottoscritto il **Protocollo di integrazione** di quello sottoscritto il 4 dicembre 2017 per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle RSU nel 2018 in tutti i

comparti pubblici

Nel **Protocollo firmato il 4 dicembre 2017** le parti si erano impegnate a definire il calendario dettagliato entro il 10 gennaio 2018 e a prevedere la data delle votazioni entro e non oltre il 20 aprile 2018. Considerato che si è conclusa la fase di incertezza sulla data delle elezioni politiche, che si terranno a marzo 2018, le parti hanno dunque condiviso di fissare **le elezioni per il rinnovo delle RSU nei giorni 17, 18 e 19 aprile 2018.**

Il **Protocollo di integrazione** sottoscritto oggi all'Aran definisce la seguente tempistica elettorale:

13 febbraio 2018	annuncio delle elezioni da parte delle associazioni sindacali e contestuale inizio della procedura elettorale
14 febbraio 2018	- messa a disposizione, da parte delle Amministrazioni, dell'elenco generale alfabetico degli elettori e consegna della relativa copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta - contestuale inizio da parte delle organizzazioni sindacali della raccolta delle firme per la presentazione delle liste
23 febbraio 2018	primo termine per l'insediamento della Commissione elettorale
28 febbraio 2018	termine conclusivo per la costituzione formale della Commissione elettorale
9 marzo 2018	termine della presentazione delle liste elettorali
5 aprile 2018	affissione delle liste elettorali da parte della Commissione
17-18-19 aprile 2018	votazioni
20 aprile 2018	scrutinio
20-27 aprile 2018	affissione risultati elettorali da parte della Commissione
28 aprile-10 maggio 2018	invio, da parte delle Amministrazioni, del verbale elettorale finale all'Aran per il tramite dell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia

R.S.U. 2018

**Il patto scellerato della Madia
con la Triplice (CGIL-CISL-UIL)
è condizionante al rinnovo del
CONTRATTO DI LAVORO!**

**Come FSI-USAE non svenderemo i diritti dei Lavoratori,
quali il recupero del potere di acquisto delle
buste paga e il recupero di spazi per le dinamiche
professionali e la qualità della vita**



**D
i
r
i
t
t
i**

**o
n
n
a**

**a
c
c
i
t
t
a
!**

**VOTIAMO
LA LISTA**

FSI - USAE



R.S.U. 2018

Per difendere la nostra DIGNITA'!

Per rivendicare i nostri DIRITTI!



**VOTIAMO
LA LISTA**



FSI - USAE

Dal 2018 nuovi vantaggi fiscali per i lavoratori pubblici

Il 29 dicembre è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge di bilancio per il 2018. In essa sono contenute due belle novità per i pubblici dipendenti:

- La prima riguarda l'estensione al pubblico impiego, dal 1° gennaio 2018, della disciplina fiscale sulla previdenza complementare prevista dal D.Lgs. 252 del 2005. Ciò vuol dire che, indipendentemente dalla data di assunzione nella PA, il pubblico dipendente potrà dedurre dal proprio reddito contributi a previdenza complementare (per sé e per i soggetti fiscalmente a proprio carico) fino ad un importo complessivo di € 5.164,27 e, soprattutto, le prestazioni saranno soggette ad una tassa, sostitutiva dell'IRPEF, con aliquota massima del 15% e, di particolare interesse per i più giovani, decrescente in relazione al tempo di partecipazione alla previdenza complementare fino ad un minimo del 9%;
- La seconda riguarda gli assunti dal 1° gennaio 2019, i quali saranno obbligatoriamente informati sul loro fondo pensione e potranno liberamente scegliere di dotarsi o meno di una copertura previdenziale complementare, secondo le modalità che saranno regolamentare dalle parti istitutive dei fondi di previdenza complementare, anche mediante forme di silenzioassenso.

Questi interventi sono stati per lungo tempo attesi, ma oggi possiamo dire: ce l'abbiamo fatta! Inizia una nuova era, i lavoratori pubblici da oggi sono un po' più uguali e possono godere degli stessi benefici di cui godono da dodici anni i loro colleghi del settore privato; benefici fiscali certo ma, anche, il diritto all'informazione che per la prima volta viene affermato per legge, anche se questo riguarderà i soli nuovi assunti. Ma noi confidiamo che le parti negoziali sapranno estendere questo diritto anche al resto del mondo del lavoro pubblico. E, poi, non dobbiamo dimenticare il vantaggio dovuto al contributo del datore di lavoro che si aggiunge al contributo del lavoratore.

Tiriamo le somme: scelta consapevole grazie all'informazione, il contributo del datore di lavoro che si aggiunge al mio, la minore tassazione su contributi e TFR fanno un gran bel guadagno e un pensionamento sereno.





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**

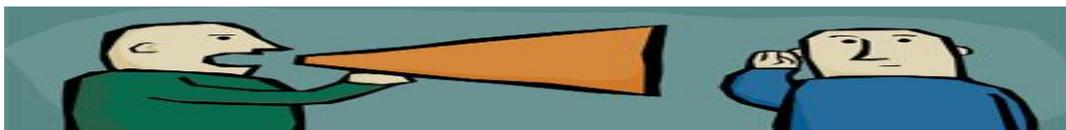
**LAVORATORI SERENI E
PROFESSIONISTI COMPETENTI**

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



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO



Borse di studio universitarie: pubblicato il bando..

Borse di studio universitarie: pubblicato il bando a.a. 2015-2016

🕒 22 dicembre 2017

Indice



È stato pubblicato il bando di concorso per borse di studio universitarie a.a. 2015-2016 in favore dei figli od orfani ed equiparati di:

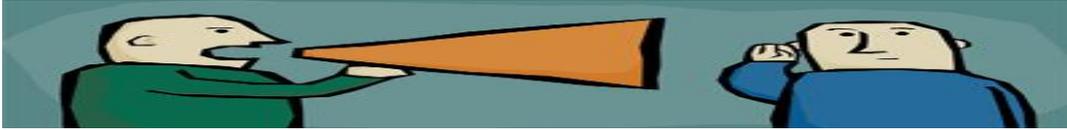
- iscritti alla Gestione Unitaria prestazioni creditizie e sociali;
- pensionati della Gestione Dipendenti Pubblici (GDP);
- iscritti alla Gestione Assistenza Magistrale;
- iscritti al fondo ex IPOST.

La procedura per l'acquisizione della domanda sarà attiva **dalle 12 del 23 gennaio 2018** fino alle 12 del 27 febbraio 2018.



dipendenti pubblici, ex inpdap, ipost, pensioni, università, bando inps, borse di studio

🕒 **PUBBLICATO IL** 22 dicembre 2017



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Bonus figli a carico 2018: come funziona?



Come cambiano le regole sulle detrazioni per i figli a carico 2018, le soglie di reddito e i carichi fiscali

La detrazione è un diritto per ogni figlio considerato **fiscalmente a carico** dei genitori. Ma quali novità ha portato la legge di bilancio in tema di figli a carico per il 2018? Vediamo come sono cambiate le norme sulle **detrazioni per i figli a carico** [1], le previsioni in merito alla **soglia di reddito** entro la quale i figli possono essere considerati a carico fiscale dei genitori e tutte le novità in tema di **bonus figli a carico 2018**.

Indice

- 1 Bonus figli a carico 2018: nuova soglia di reddito
- 2 Bonus figli a carico 2018: a chi spetta la detrazione?
- 3 Bonus figli a carico 2018: gli importi
- 4 Bonus figli a carico 2018: come si calcola la detrazione?
- 5 Bonus figli a carico 2018: a chi spetta la detrazione?

Con la legge di bilancio 2018 sale la **soglia di reddito** da 2.840,51 euro a **4mila** euro affinché il figlio possa essere considerato **fiscalmente a carico** e, dunque, godere delle **detrazioni per i figli a carico**. L'innalzamento della soglia trova applicazione esclusivamente per i figli di età non superiore a 24 anni. Al contrario, per il figlio con età superiore ai 24 anni, la soglia resta invece a 2.840,51 euro. Con la nuova legge di bilancio 2018, dunque, un figlio si intende a carico fin quando il suo reddito annuo non supera i 2.840,51 euro. Dal 2019 l'importo del reddito annuo è aumentato a 4mila euro per i figli con età non superiore a 24 anni. Nel caso in cui il **figlio a carico** dovesse superare i redditi indicati, il lavoratore beneficiario della **detrazione** dovrà versare il conguaglio.

Di norma la **detrazione** spetta ad entrambi i genitori nella misura del 50% ciascuno, salvo un eventuale accordo che preveda la detrazione al 100% in favore del genitore col maggior reddito. Se invece un genitore è a carico dell'altro, la **detrazione** spetta nella misura del 100% a quest'ultimo.

La **legge di bilancio 2018** ha lasciato invariati sia l'importo sia le modalità di calcolo della **detrazione**. La misura della detrazione però non è fissa, ma varia in base ai seguenti fattori:

- ammontare del reddito del genitore;
- età del figlio (inferiore o meno di 3 anni);
- figli con handicap;
- numero dei figli (superiore o meno a 3).

I genitori che beneficiano della **detrazione per figli a carico 2018** hanno diritto ai seguenti importi:

- da 800 a 950 euro, per ogni figlio dai tre anni in su;
- da 900 a 1.220 euro, per ogni figlio sotto i tre anni;
- da 220 a 400 euro, l'importo aggiuntivo per ogni figlio portatore di handicap.

Come detto, le **detrazioni figli a carico**, consentono a chi presenta la **dichiarazione dei redditi 2018**, di poter detrarre le spese che il contribuente ha sostenuto nel corso del 2017 per i figli maggiorenni e minorenni e per i figli portatori di handicap. Per il calcolo della soglia massima di reddito per i familiari a carico vanno considerati solo i redditi che concorrono alla formazione del **reddito complessivo Irpef**, compresi i redditi dei fabbricati. In concreto, per calcolare l'ammontare della detrazione bisogna effettuare il seguente calcolo:

- calcolare la differenza tra 95mila e il proprio reddito complessivo (al netto della deduzione per l'abitazione principale e relative pertinenze, ed aumentato dei redditi dei fabbricati assoggettati alla cedolare secca);
- dividere 95mila per il risultato ottenuto;
- moltiplicare la detrazione per il coefficiente ottenuto da tale divisione.

In caso di più figli all'importo di 95mila euro vanno aggiunti 15mila euro per ciascun figlio successivo al primo.

Di norma la **detrazione** spetta ad entrambi i genitori nella misura del 50% ciascuno, salvo un eventuale accordo che preveda la detrazione al 100% in favore del genitore col maggior reddito. Se invece un genitore è a carico dell'altro, il beneficio spetta nella misura del 100% a quest'ultimo.

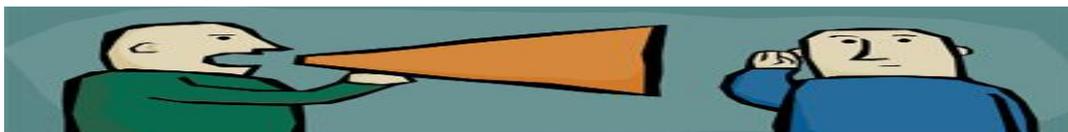
Nei casi di **genitori separati o divorziati** le detrazioni spettano al 100% al **genitore affidatario**, oppure, al 50% tra i genitori in caso di **affidamento congiunto** o condiviso oppure, 100% al genitore con reddito complessivo più alto, oppure, in caso di incapacienza di uno dei genitori 100% al genitore che risulta capiente, indipendentemente dal reddito. Nel caso di **genitori non sposati**, si applicano le regole previste per i genitori separati in presenza di un provvedimento per l'affidamento dei figli, mentre in mancanza di questo si applica quanto previsto per i genitori coniugati.

note

[1] stabilite dall'articolo 12 del Tuir.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Coordinatore Territoriale
Maria Teresa F.posito



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Pensione, è possibile riscattare i periodi non lavorati?



Riscatto dei periodi di disoccupazione: in quali casi è possibile per il lavoratore.

Ti mancano ancora parecchi anni di contributi per arrivare alla pensione, perché per diversi periodi non hai lavorato? Forse non sai che puoi riscattare, a determinate condizioni, i periodi di disoccupazione: in pratica, puoi recuperare i periodi in cui non hai lavorato ai fini della **pensione**, pagando il relativo onere.

Vediamo come fare e in quali casi è **possibile riscattare i periodi non lavorati** per la pensione.

Indice

- 1 Quali periodi non lavorati si possono riscattare
- 2 Chi può riscattare i periodi non lavorati
- 3 Come si calcola il costo del riscatto

Innanzitutto, va precisato che non tutti i periodi in cui il lavoratore è privo di occupazione possono essere riscattati, ma soltanto quelli successivi al **31 dicembre 1996** [1].

Bisogna poi sottolineare che questi periodi **non devono risultare già coperti** da altro tipo di contribuzione: niente riscatto, dunque, se si tratta di periodi di disoccupazione indennizzata (Ds o Ds a requisiti ridotti, Aspi, Mini Aspi, Naspi, mobilità...), in quanto per questi periodi l'Inps accredita i contributi figurativi.

È importante anche tener presente che durante tutto il periodo da riscattare deve essere verificato il requisito della permanenza dello **stato di disoccupazione**: bisogna dunque che la domanda di riscatto sia accompagnata da una certificazione di iscrizione nelle liste di collocamento, rilasciata dal competente Ufficio del lavoro/Centro per l'impiego. Nella certificazione deve essere dichiarato che, per tutto il periodo chiesto a riscatto, si è protratto lo stato di disoccupazione [2].

È necessario anche precisare che i periodi riscattabili sono solo quelli collocati tra un rapporto di lavoro a **tempo determinato**, o **stagionale**, e il rapporto successivo. La finalità della disposizione che consente il riscatto dei periodi

non lavorati, difatti, è quella di tutelare le situazioni in cui il rapporto di lavoro è interrotto a causa della natura dell'attività prestata, saltuaria o discontinua: lo ha precisato l'Inps [3], spiegando che non è possibile riscattare i periodi non lavorati a causa della cessazione di un rapporto a tempo indeterminato, perché in questo caso l'interruzione dell'attività è legata alla volontà delle parti, non alla natura dell'attività.

Questa scelta di non tutelare le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato appare senz'altro discutibile, posto che nella maggior parte dei casi la cessazione avviene per volontà del datore di lavoro, quindi sarebbe giusto salvaguardare almeno quei lavoratori che non hanno interrotto volontariamente il rapporto.

Senza considerare che l'onere del riscatto, in ogni caso, è a carico del lavoratore, quindi la tutela non ha praticamente costi per l'Inps.

Possono riscattare i periodi non lavorati tutti i **lavoratori dipendenti** iscritti all'Ago (assicurazione generale obbligatoria dell'Inps) e alle forme esclusive e sostitutive (ad esempio ex Fondo elettrici e telefonici, ex Inpdap) senza che sia necessario un periodo di iscrizione minimo.

Considerando che i periodi da riscattare devono essere collocati dopo il 31 dicembre 1996, il costo del riscatto, nella maggior parte dei casi, si determina in questo modo:

- si deve prendere come riferimento la retribuzione pensionabile degli ultimi **12 mesi**;
- si deve poi moltiplicare la retribuzione per gli anni da ricongiungere e per l'aliquota contributiva (32,95% per l'Inpdap, 33% per l'Inps Fondo pensioni lavoratori dipendenti); nel caso in cui i periodi siano più brevi, o non risultino annualità intere, si deve rapportare l'imponibile dell'ultimo anno a mese, o a settimana [4].

Se l'interessato ha più di 18 anni di contributi alla data del 31 dicembre 1995, l'onere di riscatto si deve calcolare col sistema retributivo, più complesso, per i periodi sino al 31 dicembre 2011:

- si deve effettuare un primo calcolo della pensione considerando i soli periodi presenti nella gestione di destinazione;
- successivamente si deve un secondo calcolo della pensione considerando anche i periodi da riscatto, come se risultassero accreditati nel fondo prescelto.
- bisogna poi fare la differenza tra i due calcoli per ottenere l'ammontare del beneficio conseguito;
- una volta determinato il beneficio, questo si deve moltiplicare per un apposito coefficiente che cambia in relazione all'età, al sesso e all'anzianità contributiva del lavoratore: si ottiene, così, la riserva matematica, che corrisponde all'onere di riscatto.

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:

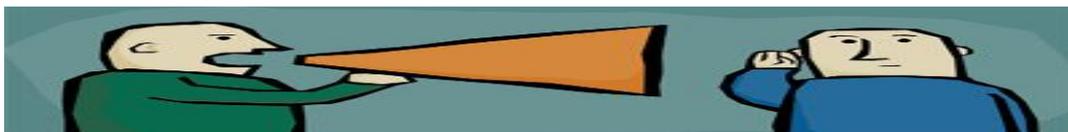
Tel /fax 0832/790421

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

Ipertensione per lavoro a turni: è causa di servizio?



Causa di servizio: la correlazione tra l'ipertensione e lo stress causato dal lavoro a turni non è automatica ma deve essere accertata nel caso concreto.

Non è scientificamente provato che l'**ipertensione** possa essere sempre e comunque correlata all'**organizzazione in turni** del lavoro. Si tratta di un accertamento da effettuare caso per caso. Il dipendente che voglia ottenere l'indennizzo per causa di servizio deve quindi **dimostrare in concreto** tale correlazione.

È quanto precisato da una recente sentenza del **Consiglio di Stato** [1].

Indice

- 1 Quando c'è causa di servizio?
- 2 Lavoro a turni: ipertensione e causa di servizio?
- 3 Contestazione accertamenti medici causa di servizio

È considerata **dipendente da causa di servizio** qualsiasi lesione o infermità temporanea o permanente o aggravamento di infermità o lesioni preesistenti, compresa la morte, purché sussista un **nesso causale** tra il lavoro e l'infermità riscontrata.

La causa di servizio dà diritto ad un **equo indennizzo**, cioè un'indennità "*una tantum*" di entità variabile a seconda della gravità della malattia e commisurata alle funzioni oltre che al livello retributivo del richiedente al momento della presentazione della domanda.

Si ricorda che il riconoscimento della dipendenza di causa di servizio è prevista esclusivamente per i seguenti **lavoratori**:

- i militari delle forze armate e dei corpi ad ordinamento militare
- le forze di polizia, compresa quella penitenziaria e del corpo forestale dello Stato
- i vigili del fuoco

La **letteratura medico-scientifica** sostiene che lo **stress causato dal lavoro a turni** può avere degli **effetti negativi sul sistema cardiovascolare**, sia attraverso meccanismi diretti che indiretti, causando una disincronizzazione dei ritmi crono biologici ed una perturbazione della vita di relazione. La correlazione **può** quindi esserci, ma deve essere **dimostrata**.

Non vi è infatti, dal punto di vista medico-scientifico, una rigorosa corrispondenza biunivoca o, comunque, una **indefettibile relazione causale** tra il lavoro implicante turnazione e l'eziopatogenesi dell'ipertensione. Ne consegue che il **giudizio del Comitato di verifica** che si sia attenuto alle tesi scientifiche più accreditate, valutando con precisione il caso concreto e fornendo le ragioni del **diniego della causa di servizio** è ineccepibile. A meno che, il dipendente non riesca a provare che la patologia sia l'effetto del servizio in concreto prestato e a **smentire** il giudizio del Comitato.

Se dagli atti di causa non risulta l'esistenza di un legame eziologico tra il lavoro a turno e l'insorgere – o anche il mero aggravarsi – della **patologia ipertensiva**, secondo i giudici “*è un mero teorema*” che dal lavoro a turni consegua sempre e comunque l'insorgere dell'ipertensione [2].

Il Consiglio di Stato ha richiamato il consolidato orientamento giurisprudenziale [3] secondo cui gli accertamenti sulla dipendenza da causa di servizio, anche in relazione all'equo indennizzo, rientrano nella **discrezionalità tecnica della Commissione medica**, che perviene alle relative conclusioni assumendo a base le cognizioni di scienza medica e specialistica.

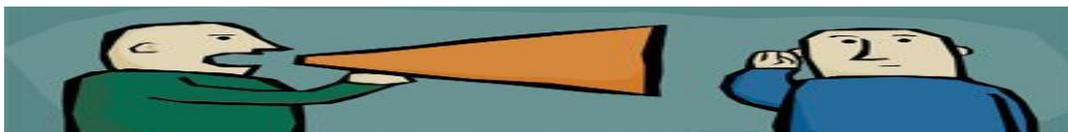
Di conseguenza, il sindacato giurisdizionale su tali decisioni è ammesso esclusivamente nelle ipotesi di:

- **vizi logici** desumibili dalla motivazione degli atti impugnati dai quali si evidenzia la inattendibilità metodologica delle conclusioni cui è pervenuta l'amministrazione
- **irragionevolezza manifesta**
- **travisamento dei fatti**
- **omessa considerazione di circostanze** di fatto tali da poter incidere sulla valutazione finale
- **non correttezza** dei criteri tecnici.

Dunque, i pareri resi dal Comitato di verifica, in quanto assunti in conseguenza di valutazioni medico – scientifiche, costituiscono discrezionalità tecnica, sindacabile solo nei casi sopra evidenziati, per illogicità o travisamento dei fatti.

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Coordinatore Territoriale
Maria Teresa Esposito



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Visite fiscali: cosa cambia nel 2018?



Nuove procedure per le visite fiscali nel pubblico impiego ma stesse fasce orarie di reperibilità

Dal **13 gennaio 2018** entra in vigore la nuova normativa [1] che stabilisce le procedure per l'accertamento delle **assenze per malattia** per tutti i settori della **pubblica amministrazione**. Salta, invece, la **fascia unica di reperibilità** per le **visite fiscali** prevista dei decreti correttivi alla riforma Madia.

Il decreto, infatti, introduce diverse novità ma lascia invariate le **fasce di reperibilità** che restano di **7 ore** per i dipendenti pubblici e di **4 ore** per i privati, non accogliendo la parificazione invocata dal Consiglio di Stato tra settore privato e settore pubblico in un parere dello scorso settembre.

Tra le **novità** più importanti certamente quella per cui il datore di lavoro può richiedere la visita fiscale **fin dal primo giorno di malattia**, tramite l'**Inps** per un controllo tempestivo domiciliare. L'**Inps**, che può disporre anche di propria iniziativa l'invio di una **visita fiscale**, avrà l'intero controllo e gestione della disciplina delle **visite fiscali**.

La **visita fiscale** può essere disposta con **cadenza sistematica e ripetitiva**, anche in prossimità di giornate festive o **riposo settimanale**, con l'obiettivo dichiarato di contrastare l'assenteismo ed in particolare quello molto frequente nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. Con

le nuove disposizioni, la **visita fiscale** può essere ripetitiva e quindi il **medico fiscale** può far visita al dipendente anche più volte nel corso dello stesso periodo di malattia.

Come anticipato, dunque, la nuova disciplina non interviene sulle **fasce di reperibilità** che rimangono immutate. Le **fasce orarie di reperibilità** per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni vanno dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 15,00 alle 18,00. Il medesimo obbligo di restare a casa (nel domicilio dichiarato) e reperibili, vale anche per **i giorni non lavorativi e festivi**.

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le **fasce di reperibilità** i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile a patologie gravi bisognose di terapie salvavita o per coloro che abbiano un'invalidità riconosciuta pari o superiore al 67%. Non sono più comprese, invece, tutte quelle malattie più ricorrenti, come sindrome ansiosa, bronchite, gastrite, cistite e tante altre di minore gravità che consentivano in passato di potersi assentare senza temere la **visita del medico fiscale**.

Il **medico fiscale**, redatto il verbale di accertamento con la valutazione circa la capacità o incapacità lavorativa riscontrata, lo trasmette all'**Inps** per via telematica che, con lo stesso sistema lo trasmette al **datore di lavoro**. E una copia del verbale viene messa a disposizione del dipendente.

Il **dipendente ammalato** ha l'obbligo di comunicare l'eventuale **variazione dell'indirizzo** dove trascorrerà la **malattia** e dove resterà reperibile per la **visita fiscale**. Nel caso in cui il **medico fiscale** non dovesse trovare presente il dipendente al domicilio dichiarato, ne darà immediata comunicazione al **datore di lavoro** e contemporaneamente lascerà l'invito per il dipendente assente a recarsi a visita ambulatoriale il primo giorno utile.

Nel caso poi di guarigione anticipata rispetto alla precedente prognosi, il **medico fiscale** attestante la **malattia** dovrà redigere un certificato di guarigione anticipata.

note

[1] Decreto della funzione pubblica n. 206 del 17.10.2017 pubb. in G.U. il 29.12.2017.

Autore immagine: Pixabay.com

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Coordinatore Territoriale

Maria Teresa Esposito

LA VIGNETTA DEL MESE



Sentenze lavoro

Cassazione: licenziato il papà che non sta col figlio durante il congedo parentale

Il diritto potestativo ad astenersi dal lavoro non è del tutto discrezionale e può soggiacere a controlli

Attenzione a come si utilizzano i congedi parentali: se non sono dedicati allo svolgimento di attività in favore del figlio **il licenziamento è dietro l'angolo**.

Si trova a casa, ad esempio, un papà che per oltre la metà dei giorni di congedo chiesti al suo datore di lavoro non si è dedicato in nessun modo al piccolo e che, a seguito di quanto deciso dalla **Corte di cassazione** con la **sentenza numero 509/2018** (qui sotto allegata), non ha più speranze di veder ribaltata la decisione dell'azienda di licenziarlo.

Abuso del diritto

L'uomo, a difesa del suo comportamento, aveva addotto che nel TU maternità e paternità non vi è alcuna traccia della necessità di gestire il congedo garantendo al minore una presenza prevalente e che l'istituto sarebbe volto esclusivamente (e genericamente) a soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del figlio. Ma per la Corte tale giustificazione non "regge": è vero che il congedo parentale è un diritto potestativo, ma ciò non vuol dire che il suo esercizio sia del tutto discrezionale e non soggiaccia a controlli.

Se **il lavoratore abusa di tale suo diritto**, infatti, lede l'affidamento che ha riposto in lui il datore di lavoro e priva quest'ultimo della propria prestazione lavorativa in maniera del tutto ingiusta. Senza considerare che, in simili casi, la percezione dell'indennità corrisposta dall'ente di previdenza risulta indebita.

Le altre attività svolte

In merito alle altre attività svolte dal genitore durante il congedo e idonee a giustificare il suo licenziamento, la Cassazione ha precisato che non è necessario che il lavoratore eserciti il diritto per attendere ad altra attività lavorativa, ma è sufficiente che egli si dedichi a **qualunque altra attività che non sia in diretta relazione con la cura diretta del bambino**. Ciò che conta, infatti, non è quello che il genitore fa durante il congedo ma quello che non fa.

[Corte di cassazione testo sentenza numero 509/2018](#)



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:

E' possibile il frazionamento a ore della giornata di assenza per malattia ?

Risposta:

La disciplina delle assenze per malattia è regolata dall'art. 23 del CCNL 1.9.1995, integrato dall'art. 11 del CCNL integrativo del 20.9.2001 per il personale del Comparto Sanità. Le norme sopra richiamate fanno sempre riferimento a giorni di malattia, non essendo prevista l'individuazione di "ore di malattia". Pertanto è da ritenersi escluso il frazionamento della giornata di assenza per malattia. Si fa altresì presente che i contratti collettivi integrativi si svolgono su materie tassativamente stabilite tra le quali non è presente la disciplina delle assenze per malattia. Il dipendente dichiarato temporaneamente inidoneo a qualsiasi attività lavorativa, deve essere considerato assente per malattia? L'inidoneità temporanea a qualsiasi proficuo lavoro è una fattispecie riconducibile alla malattia.

*(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 il nostro Ufficio Legale:

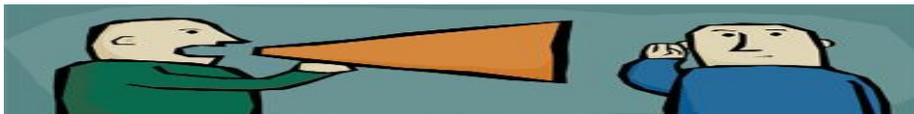
Avv. Pasquale Massanova Vallo della Lucania (Sa)

Avv. Marco Nigro – Agropoli (Sa)

Riservata agli iscritti ed a chiunque intenda iscriversi

ASL SALERNO

Vi portiamo a conoscenza:



AVVISO IMPORTANTE

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

RENDICONTO ATTIVITA' RSU GENNAIO 2018

RIPARTE L'ANNO CON LA CONSAPEVOLEZZA DI AFFRONTARE LA NUOVA SFIDA DELLE ELEZIONI RSU CHE SI TERRANNO A FINE APRILE 2018. INTANTO PER L'ASL SALERNO E' STATA PUBBLICATA LA GRADUATORIA DEGLI OPERATORI SOCIO SANITARI ED HANNO COMINCIATO A VAGLIARE LE DOMANDE PER IL BANDO DEGLI INFERMIERI. SI ATTENDE QUINDI LA RIPRESA DELLE TRATTATIVE PER POTER CONTINUARE SULLA STRADA INTRAPRESA PRIMA DELLE FESTIVITA' NATALIZIE PER POTER DISCUTERE DI PROGRESSIONI VERTICALI, ARTICOLI 21 E CONCLUDERE LA PROCEDURA DEI PASSAGGI ORIZZONTALI.

Il Coordinatore Territoriale
Maria Teresa Esposito

R.S.U. 2018

VOGLIO PARTECIPARE,

VOGLIO CONTARE,

VOGLIO SCEGLIERE !



E VOTO PER LA LISTA

FSI - USAE





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)