

A

D

A

S

S

IN

F

FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO AGOSTO 2013 – n.° 8

Vallo della Lucania, Agosto 2013

Alle colleghe ed ai colleghi,

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di Agosto 2013 **"ADASSanità' INFORMA"**, periodico della nostra Organizzazione Sindacale (F.S.I./Adassanità) 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:

il Cdm dell'8/8/2013 blocca i contratti dei dipendenti pubblici sino al 31/12/2014; una Sentenza della Corte Costituzionale di luglio 2013 allarga la platea di coloro che possono beneficiare del congedo straordinario per assistere personale in situazione di Handicap grave; Asl Salerno finalmente chiusa la trattativa sulla materia prevista dall'art. 44 del contratto di lavoro di categoria 1994 - 1997 (Indennità di turno).

Per dare risposta ai quesiti posti dagli iscritti sull'applicazione dei principali istituti contrattuali e giuridici:

La casella di posta elettronica utilizzabile è :

adass.nazionale@libero.it o teresaesposito1949@libero.it

Tra i vari servizi offerti a titolo gratuito le risposte ai quesiti posti dai nostri iscritti al nostro Ufficio legale.

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, **un arrivederci a Settembre 2013**, ed invio un cordiale saluto.

Il Coordinatore Regionale

Maria Teresa Esposito

Federazione Sindacati Indipendenti

TESSERAMENTO 2013



DALLA PARTE DEI DIPENDENTI PUBBLICI

DEMOCRAZIA & PARTECIPAZIONE

VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONE

CONTRATTI, INCENTIVI & DIRITTI

Adassanità

LA VIGNETTA DEL MESE



Pubblica amministrazione, governo blocca stipendi per due anni. Statali in rivolta

In data 8/08/2013 il Cdm ha prorogato fino al dicembre 2014 lo stop alla contrattazione per i dipendenti pubblici per far fronte alla "particolare contingenza economica".

Sindacati sul piede di guerra:

Blocco degli stipendi del personale della pubblica amministrazione fino al dicembre 2014. E' quanto deciso dal consiglio dei ministri di ieri, per far fronte alla particolare congiuntura economica. Ma i dipendenti pubblici sono pronti a dar battaglia.

Dai sindacati sono arrivati commenti molto critici nei confronti del provvedimento del governo. E la Confederazione Usb ha già proclamato uno sciopero generale per il prossimo 18 ottobre.

Nella nota diramata dal Cdm si legge che "il Consiglio ha approvato in esame definitivo, a seguito del parere espresso dalle Commissioni parlamentari e dal Consiglio di Stato, un regolamento che proroga il blocco della contrattazione economica e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti". Il blocco (che prevede eccezioni solo per la contrattazione normativa), per altro, sarà di ben due anni. A motivare il provvedimento è "la particolare contingenza economico-finanziaria, che richiede – spiega il Cdm – interventi non limitati al solo 2013, i cui effetti sono stati già scontati sui saldi di finanza pubblica.

Sussistono infatti condizioni di eccezionalità tali da giustificare la proroga al 31 dicembre del 2014 di una serie di misure in materia di pubblico impiego".

Scendendo nel dettaglio, dunque, vengono prorogati il blocco dei trattamenti economici individuali; la riduzione delle indennità corrisposte ai responsabili degli uffici di diretta collaborazione dei Ministri e l'individuazione del limite massimo per i trattamenti economici complessivi spettanti ai titolari di incarichi dirigenziali; il limite massimo e la riduzione dell'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale; i blocchi riguardanti meccanismi di adeguamento retributivo, classi e scatti di stipendio, le progressioni di carriera comunque denominate del personale contrattualizzato e di quello in regime di diritto pubblico.

Il richiamo alle difficoltà economiche non è però servito a far accettare il blocco agli statali.

I sindacati – dalla sanità alla scuola, passando per le forze armate – sono sul piede di guerra.

Secondo l'Anaa Assomed, sindacato della dirigenza medica del Sistema sanitario nazionale, "il blocco dei contratti e delle retribuzioni dei lavoratori del pubblico impiego – in vigore dal 2010 – ad ogni medico del Ssn, alla fine di questi 5 anni, sarà costato 30 mila euro". "Una somma di tutto rispetto, difficile da digerire", denuncia l'Anaa. Parla di "militaricidio", invece, il Cocer: "La proroga – spiega la nota del Consiglio di rappresentanza- è la reiterazione di una grave ingiustizia nei confronti di tutto il personale, nonché il definitivo colpo di grazia all'intero Comparto, dopo quelli già inferti dai precedenti governi".

Svolta nella Pubblica Amministrazione:

addio al fax, comunicazioni solo via mail

Hanno finalmente mandato in pensione il vecchio fax. Almeno nella Pubblica amministrazione nessuno potrà più annichilirci con la feroce richiesta di usarlo per mandare qualcosa, per noi forse indispensabile. Era veramente arrivato il momento che qualcuno si domandasse perché dovessimo sottoporci pure a quest'arcaica ordalia, come non bastasse il disagio individuale d'arrancare tra mucillaggini, altrettanto anacronistiche, magari solo per una semplice domanda.

La definitiva rottamazione di tutti i fax pubblico amministrativi è passata per un emendamento di Lega e Pd al Decreto del fare, approvato la scorsa notte dalle commissioni Bilancio e Affari Costituzionali del Senato. Chissà per quale oscuro rovello, a una così scontata e irrinunciabile deliberazione, si è arrivati per un blitz. Un colpo di mano che era già stato tentato alla Camera. Era inattaccabile il partito trasversale di quelli che consideravano ancora attuale il muffito assioma che "carta canta", ma d'ora in poi le comunicazioni all'interno della Pa dovranno avvenire per via telematica, «ferma restando l'esclusione dell'invio a mezzo fax».

Sarà per qualcuno traumatico, ce ne rendiamo conto. Non possiamo che provare la massima comprensione per tutti quei signori che, da oggi, dovranno scendere di un bel gradino dal piedistallo del loro prestigioso ruolo di altezzosi despoti della nostra serenità.

Chiedere l'invio di un fax era in realtà una liturgia che andava ben oltre una banale arretratezza culturale, si trattava di viscerale riluttanza nel considerare un documento digitale degno di dignità, rispetto a quel bel mucchione pesante di carta avvelenata di toner, che tanto faceva sentire giustificabile il peso della burocrazia.

Quante volte ci siamo chiesti il perché di quel fax coatto, operazione assurda che ci costringeva a perdere un mucchio di tempo. Quella pagina magari già l'avevamo pronta nella memoria del nostro smartphone, non aspettava altro che prendere il volo verso quell'ufficio, ci sarebbe bastata una semplice carezza del nostro indice... Invece no, era richiesto l'invio via fax, come se dovessimo necessariamente passare per un percorso penitenziale, il solo che ci avrebbe resi degni di essere presi in considerazione come cittadini.

Corri quindi a stampare, a cercare un bar, una tabaccheria, un venditore di puntine da disegno, che ancora avesse nel retrobottega un apparecchio capace di trasformare un nostro diritto astratto in qualcosa di tangibile, archiviabile, impolverabile, deteriorabile... E fatalmente seppellibile. Come appunto era il foglio che sputava fuori quel vecchio totem rumoroso, idolo crudele di ogni solerte ammucchiapratice.

INCONTRO MINISTRO DELLA SALUTE – OO.SS. COMPARTO SANITA' : LA FSI CHIEDE LA RIAPERTURA PIENA DEI CONTRATTI E LA REINTERNALIZZAZIONE DEI SERVIZI

La FSI ha partecipato oggi all'incontro che il Ministro della Salute Beatrice Lorenzin, in vista dell'adozione del nuovo patto per la salute ha ritenuto di promuovere con le OOSS del comparto per acquisire le posizioni delle medesime. In ordine alle stesse e più in generale quanto le stesse ritenessero urgente per il SSN; per la FSI erano al tavolo il Segretario Generale A. Bonazzi e il Segretario Nazionale M. Schinco.

In apertura dei lavori il Dg. Del Ministero, Leonardi, ha illustrato brevemente le motivazioni alla base della convocazione e nello specifico, chiedendo alle OOSS. presenti, quali tematiche volessero sottoporre all'attenzione del Ministro.

La nostra delegazione ha voluto subito sottolineare che da tempo chiede al Governo la riapertura del CCNL per il comparto Sanità, ormai fermo al lontano 2009; una tematica che con diverse sfumature ha visto d'accordo tutte le OO.SS. presenti. Sulla tematica in ogni caso il nostro intervento ha stigmatizzato che la richiesta di apertura dei contratti va di pari passo con la messa a disposizione di risorse degne di una platea di lavoratori che da anni subiscono le vessazioni e continui tagli allo stipendio. La FSI nel suo breve intervento ha altresì sottolineato che per risolvere l'annoso problema del lavoro precario sarebbe utile rivedere il sistema delle esternalizzazioni e delle consulenze, sistema che all'interno del SSN, ha ormai dimostrato di costare molto di più di quanto non costasse la gestione diretta.

Esternalizzazioni che, oltre a prestarsi al sistema tangentizio, hanno portato ad un dispendio di risorse economiche a discapito della qualità dei servizi erogati. La soluzione proposta è quella di valutare la reinternalizzazione dei servizi con la conseguente nuova occupazione di giovani. Ha tale proposito il segretario generale, con chiaro riferimento alle rivendicazioni che portarono in passato migliaia di lavoratori della sanità a manifestare sotto le prefetture, dove si chiedeva già tutto ciò, ha espressamente ribadito al Ministro Lorenzin che la FSI “vuole una sanità senza Padrini e senza Padroni”. Pur nella contingenza dei tempi la nostra Federazione ha altresì ribadito che è giunto il momento di ridiscutere l'organizzazione dell'intero Sistema Sanitario e ciò anche in riferimento alla competenze professionali : chi fa - che cosa. Una discussione quest'ultima che se portata all'interno del patto della salute, nel rispetto del titolo V della nostra attuale costituzione, può diventare vincolante per le regioni. Nel contempo però è necessario capire che fine farà il Decreto Balduzzi e, possibilmente, rivisitare lo stesso provvedimento eliminandone la medicocentricità che lo caratterizza a scapito di tutte le altre professioni sanitarie. Per la FSI, quindi, è fondamentale una riorganizzazione del Sistema Salute a livello nazionale, prima che si vada ad affrontare la riorganizzazione nelle regioni, questo al fine di vedere tutelato uniformemente un diritto costituzionale, quello della salute dei cittadini. Il Ministro Lorenzin, pur condividendo quanto sottolineato dalla nostra delegazione relativamente al disagio dei lavoratori per la mancata riapertura della stagione contrattuale, ha dichiarato di non poter esprimersi nel merito prima di aver sentito i pareri degli altri Ministeri competenti. Sulle altre tematiche ha da un lato dato la disponibilità a discutere le proposte (dall'infermiere di comunità o di famiglia alla libera professione) e dall'altro ha rinviato la discussione sulla riorganizzazione del lavoro e della governance ad un prossimo incontro in occasione dell'avvio dei tavoli tecnici .

Per la FSI l'incontro odierno rappresenta un segnale di apertura alle problematiche ataviche che attanagliano il SSN, ma ritiene necessario andare oltre, affrontando e dando risposte e prospettive certe a esigenze concrete che la nostra organizzazione ha già avuto modo di ribadire in altre situazioni:

1. Linee guide nazionali sulla riorganizzazione del SSN che tenga conto delle nuove professionalità acquisite, che in alcune regioni risultano a tutt'oggi essere fallaci e dequalificanti per le professioni sanitarie.
2. Un'apertura per un percorso contrattuale per gli infermieri e le altre professioni sanitarie laureate, alla pari delle preesistenti altre professioni laureate da collocare nella SP/TA al fine di un giusto riconoscimento professionale.
3. Applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale di quanto sancito dalla legge 251/00 al fine di riequilibrare il divario esistente tra i vari SSR con l'introduzione della dipartimentalizzazione per le professioni sanitarie con relativa istituzione del dirigente di dipartimento delle professioni sanitarie, a livello regionale e aziendale, individuato tra coloro che, oltre ad essere in possesso di una laurea triennale nelle professioni sanitarie, siano anche in possesso di una laurea magistrale. La giusta collocazione delle emergenti figure di supporto all'interno del SSN, con relativa nuova declaratoria contrattuale

Ufficio stampa FSI

La **FSI** lancia un forte appello affinché questa discriminazione verso i dipendenti pubblici **cessi immediatamente**.

NON È POSSIBILE ACCETTARE UN ULTERIORE BLOCCO CONTRATTUALE PER TUTTO IL 2014

Il Nostro salario ha già registrato una drastica riduzione in termine di potere di acquisto pari al 7,2% nel triennio 2010/2012, un'ulteriore proroga dei blocchi contrattuali **porterebbe una famiglia su quattro alla soglia della povertà**.

Questa dissennata politica, **con il blocco del turn-over**, cioè la mancata sostituzione dei dipendenti in pensione, è già costata la perdita di oltre 230 MILA posti di lavoro negli ospedali, nelle scuole e in generale su tutto il settore di servizi ai cittadini.

Sempre il blocco del turn-over, ha comportato l'innalzamento dell'età media dei Dipendenti Pubblici. Tra il 2001 e il 2011, l'età media è cresciuta di oltre 4 anni, da 43,6 a 47,8 anni, e circa la metà dei dipendenti pubblici ha un'età superiore ai 50 anni. Al contrario, i dipendenti con età fino a 34 anni rappresentano solo il 10% del totale, contro una media del 20% in Francia e Germania.

SE L'OBIETTIVO DEL GOVERNO È QUELLO DI SMANTELLARE IL PUBBLICO IMPIEGO E LA SANITÀ IN PRIMIS, DOVRÀ ASSUMERSI LA RESPONSABILITÀ DELLE REAZIONI CHE CI SARANNO NEL PAESE.

Chiediamo al Parlamento di fermare l'iter di questo decreto, che rappresenterebbe **CERTAMENTE** il punto di rottura definitiva tra Governo e dipendenti pubblici del Servizio Sanitario Nazionale”.

FSI UFFICIO STAMPA

CONGEDO STRAORDINARIO (art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001,)

ANCHE IL PARENTE O L’AFFINE ENTRO IL TERZO GRADO CONVIVENTE, PUÒ FRUIRE DEL CONGEDO STRAORDINARIO

in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di altri soggetti, idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.

Così ha deciso la Corte Costituzionale con sentenza **18 luglio 2013, n. 203**. La sentenza in oggetto rappresenta una grande conquista in termini di dignità sociale per tutti i soggetti colpiti da handicap grave.

In breve la Suprema Corte ha inteso privilegiare l’essenziale ruolo della famiglia nell’assistenza e nella socializzazione del soggetto disabile mettendo in rilievo la tutela piena dei soggetti deboli la cura, l’inserimento sociale e, soprattutto, la continuità delle relazioni costitutive della personalità umana.

Le limitazioni poste dalla legge non possono infatti pregiudicare l’assistenza del disabile grave in ambito familiare, allorché nessuno di tali soggetti sia disponibile o in condizione di prendersi cura dello stesso.

Insomma per coloro che presentano una minorazione tale da «rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione» vale il principio che la cura della persona disabile in ambito familiare è in ogni caso preferibile e, ciò che più rileva, più rispondente ai principi costituzionali, indipendentemente dall’età e dalla condizione di figlio dell’assistito

Concludendo nel pensiero della Corte il congedo straordinario di cui all’art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, fruibile per l’assistenza delle persone portatrici di handicap grave, costituisce uno strumento di politica socio-assistenziale, basato sia sul riconoscimento della cura prestata dai congiunti sia sulla valorizzazione delle relazioni di solidarietà interpersonale e intergenerazionale, di cui la famiglia costituisce esperienza primaria, in attuazione degli artt. 2, 3, 29, 32 e 118, quarto comma, Cost.

congedo straordinario - Quadro normativo di riferimento:

Il congedo straordinario può definirsi come l’espressione dello *Stato sociale* che si realizza, piuttosto che con i più noti strumenti dell’erogazione diretta di prestazioni assistenziali o di benefici economici, tramite facilitazioni e incentivi alle manifestazioni di solidarietà fra congiunti.

Il *congedo straordinario* ha assunto nel corso del tempo una portata sempre più ampia. La progressiva estensione del complesso dei soggetti aventi titolo a richiedere il congedo, operata soprattutto da Corte Cost., ne ha dilatato l’ambito di applicazione oltre i rapporti genitoriali, per ricomprendere anche le relazioni tra figli e genitori disabili, e ancora, in altra direzione, i rapporti tra coniugi o tra fratelli.

La legislazione sociale aveva, negli anni addietro, introdotto misure di sostegno nei confronti di coloro che avessero gravi patologie allo scopo di favorirne l’integrazione sociale e facilitarne la cura.

In quest’ottica dapprima *la legge 8 marzo 2000, n. 53 all’art. 4* riconosceva per la prima volta ai lavoratori dipendenti pubblici e privati la possibilità chiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, durante il quale il dipendente conserva il posto di lavoro, senza diritto alla retribuzione. Detta previsione è tuttora in vigore.

Successivamente, l’art. 80, comma 2, della *legge 23 dicembre 2000, n. 388* (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2001), ha aggiunto all’art. 4 della legge n. 53 del 2000 il comma 4-bis in base al quale i genitori, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata, hanno diritto a fruire del congedo previsto all’art. 4, comma 2, percependo un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione.

La *legge 5 febbraio 1992, n. 104 artt. 3 e 4* (Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) ha poi introdotto un congedo per l’assistenza a persone in situazione di handicap grave, con diritto di percepire un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione, nonché coperto da contribuzione figurativa e fruibile alternativamente da parte dei genitori (anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, da uno dei fratelli o delle sorelle conviventi) lavoratori, dipendenti pubblici o privati, i cui figli si trovassero in *situazione di disabilità grave da almeno cinque anni*. Da ultimo il *d.lgs. n. 151 del 2001 all’art. 42 comma 5* rubricato «Riposi e permessi per i figli con handicap grave» inserisce

l'istituto del congedo straordinario e, con la modifica operata dall'art. 3, comma 106, della legge 24 dicembre 2003, n. 350 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2004), il beneficio fu riconosciuto a prescindere dal presupposto della permanenza da almeno cinque anni della situazione di disabilità grave. Detto articolo è stato più volte sottoposto al vaglio della Corte Costituzionale per motivi che, per brevità espositiva, ometteremo in questa sede, tuttavia basti sapere che a seguito delle questioni sollevate venne emanato il d.lgs. n. 119 del 2011, il quale modificando l'art 42 D.Lgs 151/01 ha ampliato la platea dei soggetti a cui tale diritto è riconosciuto, recependo gli interventi della giurisprudenza costituzionale succedutesi in questi anni e poco sopra ricordati, ma altresì individuando un rigido ordine gerarchico tra i possibili beneficiari, che non può essere alterato in base ad una libera scelta della persona disabile.

Va ricordato che il d.lgs. n. 119 del 2011 ha inciso anche sugli istituti indiretti della retribuzione, che in passato erano riconosciuti anche in relazione ai periodi di fruizione del congedo, stabilendo che il periodo straordinario di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Il legislatore ha inoltre stabilito un tetto massimo all'indennità dovuta al lavoratore e alla relativa contribuzione figurativa. D'altra parte il datore di lavoro privato detrae l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti.

L'AVVOCATO RISPONDE

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

Canone di affitto legge n. 431/1998 durata 4 anni+4 cointestato a mamma e figlia (la figlia percepisce le detrazioni per familiare a carico perchè la mamma non risulta avere reddito). Il canone è stato pagato attraverso un c/c intestato alla mamma (che non ha redditi). La figlia ha diritto alla detrazione intera?

Risposta

Il comma 01 dell'art. 16 del TUIR, inserito dall'art. 1 co. 9 lett. a) della L. 244/2007, riconosce una detrazione dall'IRPEF lorda in favore di tutti i soggetti che conducano l'unità immobiliare adibita a propria abitazione principale in forza di un contratto di locazione stipulato o rinnovato ai sensi della Legge 9 dicembre 1998 n. 431.

La detrazione è complessivamente pari a:

- a) euro 300, se il reddito complessivo non supera euro 15.493,71;
- b) euro 150, se il reddito complessivo supera euro 15.493,71 ma non euro 30.987,41.

Ai sensi dell'art. 16 co. 1-quater del TUIR, la detrazione va ripartita tra gli aventi diritto.

Ciò vuol dire che, nell'ipotesi in cui il contratto di locazione risulti cointestato a più conduttori, la detrazione deve essere ripartita tra gli aventi diritto.

La conclusione è confermata dall' A.F. che nella circolare 29 dicembre 1999, n. 247/E (paragrafo 1.2), riferendosi ad un'altra agevolazione di pari tenore, ha affermato che "la detrazione va suddivisa tra i cointestatari del contratto, ovviamente ciascuno di loro dovrà fare riferimento al proprio reddito complessivo per stabilire l'importo della detrazione spettante".

Inoltre, così come risulta anche dalle istruzioni di compilazione del modello Unico, le detrazioni di cui si discute non rientrano nemmeno tra quelle che possono essere detratte dal familiare nell'interesse dei familiari a carico.

Pertanto, si può concludere che, nel caso indicato nel quesito, la detrazione spetta a ciascuno dei cointestatari del contratto a nulla rilevando chi effettua il pagamento e se uno dei due cointestatari è a carico dell'altro.

a cura dell'Ufficio Legale ADASSanità

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))

riservata agli iscritti ed a chiunque intenda iscriversi



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.

Cassazione: patto di dequalificazione e licenziamento

Nel caso di sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni lavorative, il cd, patto di dequalificazione quale unico mezzo per conservare il rapporto di lavoro costituisce non già una deroga all'art. 2103 c.c., inderogabile secondo il disposto del secondo comma di tale norma, bensì adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto, sorretto dal consenso e dall'interesse del lavoratore; pertanto il datore di lavoro è tenuto a giustificare oggettivamente il recesso, anche con l'impossibilità di assegnare mansioni non equivalenti, nel solo caso in cui il lavoratore ha, sia pure con formule non rituali, manifestato la sua disponibilità ad accettarle. E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 18535 del 2 agosto 2013, rigettando il ricorso di una lavoratrice licenziata a seguito di visita medica collegiale al cui esito era stata valutata inidonea allo svolgimento delle mansioni di Operatore Tecnico addetto all'assistenza, ha precisato che "l'onere del repace del lavoratore inidoneo allo svolgimento delle mansioni alle quali è adibito è principio pacificamente espresso nella sentenza delle sezioni unite 7 agosto 1998, n. 7755, pronunciata a composizione dei contrasti di giurisprudenza esistenti sulla questione, rispetto alla quale è stato affermato che la sopravvenuta infermità permanente e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa possono giustificare oggettivamente il recesso del datore di lavoro dal rapporto di lavoro subordinato, ai sensi degli art. 1 e 3 l. 606/1966 - normativa specifica in relazione a quella generale dei contratti sinallagmatici di cui agli art. 1453, 1455, 1463 e 1464 c.c. - se risulta ineseguibile non soltanto l'attività svolta in concreto dal prestatore, ma è esclusa anche la possibilità, alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede, di svolgere altra attività riconducibile alle mansioni assegnate o ad altre equivalenti ai sensi dell'art. 2103 e, persino, in difetto di altre soluzioni, a mansioni inferiori, purché l'attività compatibile con l'idoneità del lavoratore sia utilizzabile nell'impresa, senza mutamenti dell'assetto organizzativo insindacabilmente scelto dall'imprenditore." In particolare - proseguono i giudici di legittimità - nel bilanciamento di interessi costituzionalmente protetti (artt. 4, 32, 36 Cost.), non può, tuttavia, pretendersi che il datore di lavoro, per ricollocare il dipendente non più fisicamente idoneo, proceda a modifiche delle scelte organizzative escludendo, da talune posizioni lavorative, le attività incompatibili con le condizioni di salute del lavoratore. Vero è che, nell'ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore, il giustificato motivo oggettivo consiste non soltanto nella fisica inidoneità del lavoratore all'attività attuale, ma anche nell'inesistenza in azienda di altre attività (anche diverse, ed eventualmente inferiori) compatibili con lo stato di salute del lavoratore ed a quest'ultimo attribuibili senza alterare l'organizzazione produttiva, onde spetta al datore di lavoro convenuto in giudizio dal lavoratore in sede in impugnativa del licenziamento fornire la prova delle attività svolte in azienda, e della relativa inidoneità fisica del lavoratore o dell'impossibilità di adibirlo ad esse per ragioni di organizzazione tecnico-produttiva. Tuttavia, ove il lavoratore non abbia contestato nella prima occasione processuale utile alcune delle suddette circostanze allegare dal datore di lavoro nell'atto di costituzione e non abbia manifestato la disponibilità ad essere adibito anche a mansioni eventualmente inferiori, non può poi lamentare che il datore di lavoro non abbia completamente assolto all'onere probatorio su di lui incombente. In conclusione - si legge nella sentenza - il datore di lavoro è tenuto a giustificare oggettivamente il recesso anche con l'impossibilità di assegnare mansioni non equivalenti nel solo caso in cui il lavoratore abbia, sia pure senza forme rituali, manifestato la sua disponibilità ad accettarle. "Ciò che correttamente è stato escluso nella fattispecie, alla stregua delle allegazioni della lavoratrice, da cui risultava che la stessa riteneva il licenziamento illegittimo perché, quand'anche fosse stata provata la propria incapacità lavorativa parziale, sussisteva per l'azienda l'obbligo di adibirla a mansioni equivalenti a quelle svolte nell'ultimo periodo di lavoro antecedente il licenziamento. Ed invero, la lavoratrice ha mostrato di non accettare la possibilità di essere addetta a mansioni di portantino insistendo nella adibizione a mansioni di OTA, in relazione alle quali ha sostenuto la compatibilità con le condizioni fisiche dell'attività di trasporto svolta normalmente con l'intervento anche di personale infermieristico. (...) La conclusione alla quale, sulla base di tale accertamento di fatto nella specie insindacabile, è giunto il giudice del gravame, che, cioè, la lavoratrice non poteva pretendere di permanere nelle stesse mansioni venendo esentata da uno dei compiti previsti, è, pertanto, del tutto conforme alle premesse giuridiche precisate.

ASL SALERNO: il primo mattone della uniformità di trattamento

Dopo quasi 5 anni di attesa, la RSU della ASL Salerno, in uno alle sigle territoriali firmatarie del CCNL, ha posto in essere il primo mattone della uniformità di trattamento, relativamente al trattamento economico, per i dipendenti del comparto della ASL Salerno.

Questo primo passo, che va nella direzione di firmare il contratto integrativo aziendale, rappresenta la volontà delle OO.SS. e della RSU di garantire sempre più i lavoratori in un periodo in cui le certezze del passato sembrano venir meno con sempre più incessante insistenza.

L'appuntamento ora si sposta a settembre, dopo la pausa estiva dei lavori, per poter arrivare finalmente alla stesura definitiva del contratto integrativo aziendale che contempra tra gli altri, quei regolamenti che dovranno definire al meglio la vita organizzativa dell'ASL, dando pari dignità e diritti ai lavoratori tutti. Il lavoro da svolgere è ancora tanto, ma se tutti insieme ci prefiggeremo come unico obiettivo il benessere dei lavoratori, anche l'erta salita sarà più facile da affrontare e nulla potrà fermare il processo di rinnovamento che questa RSU pervicacemente sta perseguendo.

Componente RSU Aziendale

Maria Teresa Esposito

AVVISO INTERNO

ADERISCI ALLA:

FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI

ADASSanità

Sindacato Autonomo Sanità

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

SEGRETERIA REGIONALE DI VALLO DELLA LUCANIA

Esposito Maria Teresa

(S.P. sede di Vallo) tel. 3334614880

Moscatiello Loredana (P.O.Vallo)
Castaldo Carmen (P.O. Sapri)
Maiese Lucia (D.S. Capaccio)
Minghetti Massimo (D.S. Agropoli)
De Simone Antonio (D.S. Cava de' Tirreni)

Grasso Concetta (D.S.M. Vallo)
Buonadonna Andrea (P.O. Roccadaspide)
Romanelli Raffaele (P.O. Vallo)
Erbetti Antonio (P.O. Scafati)
Ronca Roberto (S.E.F. Vallo)