

ADASSanità' Informa



F.S.I. -

FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI

SINDACATO AUTONOMO SANITA'

SEGRETERIA REGIONALE VALLO DELLA LUCANIA

Tel:3334614880 – teresaesposito1949@libero.it – www.localizzati.it/adass.htm

A
D
A
S
S

I
N
F
O
R
M
A

FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO FEBBRAIO 2013 – n.º2

Vallo della Lucania, 02/2013

Alle colleghe ed ai colleghi,

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di **Febbraio 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, **legge 104 trasferimenti più facili, il rischio della perdita delle ferie secondo una disposizione di legge (all'interno un approfondimento), il prepensionamento dei lavoratori disabili, il programma del corso sul D.Lgs. 81/08.**

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.

Inoltre, i nostri iscritti potranno usufruire gratuitamente del **Servizio di Assistenza Fiscale (730, UNICO, IMU, ISEE).**

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 Marzo 2013**, ed invio un cordiale saluto.

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito

Federazione Sindacati Indipendenti Adassanità TESSERAMENTO 2013



DALLA PARTE DEI DIPENDENTI PUBBLICI

DEMOCRAZIA & PARTECIPAZIONE

VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONE

CONTRATTI, INCENTIVI & DIRITTI



Nuove norme recentemente introdotte nella Spending review prevedono che tutte le ferie maturate sino al 31 dicembre 2012, a partire dal **30 giugno 2013** non possano più ne' essere fruite né tanto meno potranno essere retribuite, in altre parole:

saranno inderogabilmente perse.

E' quanto mai necessario che questa notizia sia diffusa tra tutti i dipendenti poiché in assenza di una specifica richiesta o diffida inoltrata in tempo utile sarà impossibile intervenire.

FSI - ADASS è a disposizione di tutti i lavoratori per tutelare il vostro diritto alle ferie.

Rivolgiti al nostro delegato sindacale sul tuo posto di lavoro per sapere come fare per evitare il rischio della perdita delle vostre ferie.

**COME SEMPRE UN LAVORATORE INFORMATO
E' UN LAVORATORE TUTELATO**

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito

Vallo della Lucaia, 18/02/2013

AVVISO IMPORTANTE

Legge 104/1992, trasferimenti più facili

La disciplina del trasferimento per assistere i familiari disabili

Nonostante la **legge 104/1992** avesse previsto numerose iniziative a favore dei disabili, le questioni applicative hanno riguardato pressoché esclusivamente il diritto dei congiunti a godere di trasferimenti in sedi vicino casa per assisterli.

Si è sviluppato un contenzioso imponente, perché i **datori di lavoro pubblici** hanno cercato sempre di rigettare o ridimensionare le richieste dei loro dipendenti, temendo lo stravolgimento degli organici.

L'**art. 24 l. n. 183/2010** (il cosiddetto **collegato lavoro**) ha portato due importanti novità, perché ha fatto venire meno i requisiti della continuità e dell'esclusività assistenziale, che il lavoratore richiedente doveva prestare al disabile.

La novità della legge riguarda espressamente il comma 3, che tratta dei permessi di tre giorni al mese.

La giurisprudenza che si è occupata della novità, però, ha ritenuto che la novità valga anche il **diritto al trasferimento**, previsto dal successivo comma 5 ([T.A.R. Lazio, sezione I quater, n. 4039/2012](#)).

L'effetto potrebbe essere dirompente, proprio perché finora uno dei principali impedimenti opposti alle domande di trasferimento era quello della mancanza della **continuità assistenziale**, oppure dell'esclusività, nel senso che vi erano altri congiunti che potevano occuparsi del disabile.

L'altro impedimento fondamentale è quello della **compatibilità del trasferimento** con le esigenze di servizio dell'ente datore di lavoro, ma qui non vi sono novità.

Un'ulteriore "spallata" verso i trasferimenti più facili, è dato dal tempo in cui può applicarsi la novità del **collegato lavoro**.

Il **Consiglio di Stato** sostiene che *"la recente evoluzione legislativa deve ritenersi implicitamente retroattiva, proprio perché finalizzata a risolvere le svariate questioni insorte a seguito delle diverse interpretazioni fornite alle precedenti normative, e non può quindi non applicarsi a situazioni ancora non definite"* ([sentenza n. 1293/2012](#) della III sezione).

In termini più semplici, tutte le questioni sul **diniego di trasferimento** per mancanza di continuità o esclusività assistenziali, che si sono aperte anche prima dell'entrata in vigore della legge n. 183/2010, possono essere risolte con la nuova legge.

Inoltre in quel caso il **Consiglio di Stato** ha ritenuto di decidere secondo la legge n. 183/2010, anche se il ricorrente non aveva sollevato lo specifico motivo: infatti la norma deve essere applicata dal Giudice "nella ricostruzione della normativa".

Restano così aperte molte porte per gli aspiranti ai trasferimenti

LA VIGNETTA DEL MESE



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

Nel caso di licenziamento di un'apprendista per scadenza del periodo di apprendistato, quali misure deve adottare l'azienda per non incorrere in sanzioni anche in riferimento alla Riforma Fornero? E' sufficiente comunicare per iscritto la conclusione del rapporto e la non volontà di continuare tale rapporto con il periodo di preavviso previsto contrattualmente o è necessario indicare anche la motivazione per cui si procede al licenziamento?

Risposta

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro può decidere di recedere dal contratto ad nutum, ovvero senza alcun obbligo di motivazione, ai sensi dell'art. 2118 c.c. e dell'art. 2 comma 1 lett. m) del D.lgs 167/2011. La disdetta deve essere comunicata in forma scritta e la comunicazione deve pervenire al destinatario prima che sia scaduto il termine di preavviso previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto e decorrente dal termine del periodo di formazione.

Diversa è la disciplina del recesso datoriale nel corso del periodo di apprendistato. In quest'ultimo caso, infatti, l'interesse ritenuto maggiormente meritevole di tutela è quello del lavoratore a che il processo formativo sia completato, perciò il datore può recedere solo per giusta causa o giustificato motivo. Scaduto il periodo di apprendistato, invece, tale interesse viene meno perché il percorso formativo è stato completato e il datore di lavoro è libero di interrompere il rapporto, dando disdetta ex art. 2118 c.c., o di proseguire il rapporto, omettendo la disdetta.

(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
riservata agli iscritti ed a chiunque intenda iscriversi



Sentenze lavoro

Cassazione: non risponde di ingiuria contro il capo il lavoratore mobbizzato



La Corte di Cassazione, con sentenza n. 4245 del 28 gennaio 2013, ha affermato che non integra il reato di ingiuria la condotta del lavoratore che, durante una lite con il datore di lavoro, lo aggredisce verbalmente reagendo, in stato d'ira a comportamenti provocatori del datore che per più mesi lo aveva sottoposto ad azioni di mobbing. Il lavoratore, condannato nei primi due gradi di giudizio per ingiurie e minacce, ricorreva in Cassazione deducendo che ricorrevano nel caso di specie sia l'esimente prevista dal primo comma dell'articolo 599 del codice penale, essendovi state reciproche ingiurie, sia quella prevista dal secondo comma dello stesso articolo perché il lavoratore aveva reagito in stato d'ira a comportamenti provocatori del datore che

per più mesi lo aveva sottoposto ad azioni di mobbing. La Suprema Corte ha precisato che il giudice di secondo grado avrebbe dovuto vagliare tutti gli aspetti della vicenda, cosa che non è stata fatta non essendo stato detto nulla in ordine alla possibile reciprocità delle ingiurie, cosa che appare ben possibile dalla stessa motivazione del giudice di primo grado secondo il quale vi sarebbe stata una vera e propria aggressione verbale del datore nei confronti del lavoratore alla quale avrebbe risposto quest'ultimo. Dalla decisione di primo grado emerge che il datore di lavoro avrebbe sottoposto il lavoratore ad una vera e propria azione di mobbing, conclusasi poi con la predetta aggressione verbale; ciò avrebbe provocato la reazione stizzita del ricorrente. Quindi annullamento con rinvio della sentenza limitatamente a reato di ingiurie. Diverso discorso per la minaccia perché al delitto di cui all'art. 612 c.p. le esimenti di cui all'art. 599 del c.p. non sono applicabili. La minaccia "ti spacco la faccia" - si legge nella sentenza - "ha una certa gravità perché è astrattamente tale da incutere timore. (...) Non si è trattato, nel caso di specie di una minaccia condizionata ad una possibile futura azione illecita del datore ma di una reazione ad un atteggiamento del capo ritenuto illegittimo." Ricorso quindi rigettato in ordine al capo della sentenza relativo alla minaccia.

(30/01/2013) -

Cassazione: lecito il licenziamento del lavoratore 'mano lesta'.



Il posto di lavoro può essere ricco di sorprese di ogni tipo, furti inclusi. Ma non da parte di estranei al luogo di lavoro, bensì dai colleghi stessi. Per fortuna datori di lavoro e giustizia provvedono a mantenere il concetto di rispetto del prossimo (e dell'altrui proprietà), sanzionando e punendo i responsabili. Che rischiano il licenziamento in tronco.

La Sezione Lavoro della Cassazione, con sentenza 1814/2013, ha respinto il ricorso di Marco M. che nell'agosto 2006 era stato licenziato da una società di Forlì "per motivi disciplinari". E cioè per avere sottratto uno zainetto ad un collega. Il lavoratore, una volta colto in fallo, si era difeso spiegando come lo zainetto fosse stato abbandonato, e che quindi si trattasse di semplice appropriazione indebita di oggetti smarriti. Strada ritentata anche con il ricorso in

Cassazione.

La Suprema Corte però ha convalidato la decisione della Corte d'appello di Bologna del gennaio 2010, anche sulla base del fatto che il dipendente dopo il furto aveva tentato di "impedire il pieno accertamento dei fatti e delle sue responsabilità". Gli ermellini nel confermare il licenziamento di Marco M. hanno ricordato che "ai fini della valutazione di proporzionalità dell'espulsione "non appare decisiva l'assenza di danno patrimoniale per la società".

La Cassazione è chiara nel sottolineare come in un caso come questo, al di là del valore del bene sottratto, è l'atto in sé che "incrina il rapporto di fiducia" tra lavoratore e azienda, così da legittimare la massima sanzione prevista.

Per stabilire se i fatti addebitati al lavoratore siano o meno "giusta causa di licenziamento si deve tenere conto dell'incidenza del fatto sul particolare rapporto fiduciario che lega il datore di lavoro e il lavoratore, delle esigenze poste dall'organizzazione produttiva e delle finalità delle regole di disciplina postulate da questa organizzazione". Ne consegue che "un fatto costituente reato contro il patrimonio, ancorché determinato da un danno patrimoniale di speciale tenuità, alla stregua della legge penale, può essere considerato di notevole gravità nel diverso ambito del rapporto di lavoro, tenuto conto della natura del fatto, della sua sintomaticità e delle finalità della regola violata".

Allora cari lettori, mai farsi tentare anche da una semplice matita "trovata" sul posto di lavoro. A meno che si possa dimostrare di essere cleptomani.

Il prepensionamento dei lavoratori disabili

La pensione anticipata di vecchiaia

Il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 503 (articolo 1, comma 8) prevede la possibilità per i lavoratori, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, con invalidità non inferiore all'80%, di anticipare l'età pensionabile (pensione di vecchiaia) a **55 anni** per le donne e a **60 per gli uomini**.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 13495/2003, ha ribadito che tale opportunità spetta con una invalidità pari o superiore all'80%, comprese le persone con sordità prelinguale, statuendo inoltre che l'invalidità da considerare è quella civile come definita dal Decreto del Ministero della Sanità 5 febbraio 1992.

Diverso il trattamento per i **lavoratori non vedenti**. Nel loro caso è ancora vigente il limite di età è di **50 anni per le donne** e di **55 per gli uomini** (art. 9, Legge 218/1952, confermato dall'art. 1, comma 6, Decreto Legislativo n. 503/1992).

Contributi figurativi per il prepensionamento

La [Legge 23 dicembre 2000, n. 388](#) (articolo 80, comma 3) consente ai lavoratori sordomuti e agli invalidi per qualsiasi causa (ai quali sia stata riconosciuta un'invalidità superiore al **74 per cento** o assimilabile) di richiedere, per ogni anno di lavoro effettivamente svolto, il beneficio di **due mesi di contribuzione figurativa**. Il beneficio è riconosciuto fino al limite massimo di **cinque anni di contribuzione figurativa** utile ai fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva.

Pertanto, usufruendo di questa opportunità, il lavoratore invalido o sordomuto può raggiungere il diritto ad andare in pensione con cinque anni di anticipo. L'entrata in vigore di questa agevolazione è stata fissata al 1 gennaio 2002.

È il caso di precisare che la disposizione non riguarda i lavoratori parenti di persone con handicap grave. L'INPS ([n. 29 del 30 gennaio 2002](#)) e l'INPDAP ([n. 75 del 27 dicembre 2001](#)) hanno diramato sull'argomento proprie circolari applicative.

Le indicazioni INPS

L'INPS nella propria Circolare ([29/2002](#)) ha evidenziato alcune rilevanti precisazioni.

Si conferma che vengono concessi due mesi di contributi figurativi per ogni anno effettivamente lavorato, fino ad un massimo di 5 anni di contributi figurativi. Se un dipendente ha lavorato per 30 anni, si vedrà riconoscere 60 mesi (5 anni) di contributi figurativi.

I contributi figurativi si applicano solo agli anni lavorati in quanto invalidi civili con percentuale superiore al 74% (o assimilabile per le altre invalidità) o in quanto sordomuti. Per gli anni, pur lavorati, in cui il lavoratore non era stato riconosciuto invalido o lo era in misura inferiore al 74%, la concessione dei contributi figurativi non è ammissibile.

Il beneficio di due mesi di maggiorazione per ogni anno di servizio è utile ai fini della determinazione dell'anzianità contributiva e dell'anzianità assicurativa, quindi incide positivamente anche sull'ammontare della pensione che il lavoratore riceverà.

La maggiorazione non è riconoscibile ai fini del raggiungimento dei requisiti contributivi connessi con l'acquisizione di un diritto diverso da quello della pensione, quale il diritto alla prosecuzione volontaria.

Le indicazioni INPDAP

L'INPDAP, l'Istituto che assicura buona parte dei dipendenti pubblici, dà indicazioni analoghe a quelle fornite dall'INPS in merito al trattamento economico e alle condizioni generali.

Dalla lettura della norma originaria ([Legge 388/2000](#)) permaneva inoltre il dubbio legato alla decorrenza del calcolo dei contributi figurativi. Ci si chiedeva cioè se si dovesse iniziare a calcolare i due mesi di contributi dall'inizio della carriera lavorativa oppure dal momento in cui il lavoratore si era visto riconoscere l'invalidità.

L'INPDAP adotta esplicitamente questa seconda lettura. Quindi, per fare un esempio, se un lavoratore si è visto riconoscere l'invalidità civile superiore al 74% solo nel 1991, pur avendo iniziato a lavorare nel 1978, l'inizio del computo dei due mesi decorrerà dal 1991 e non dal 1978.

Fanno fede le certificazioni rilasciate dalle Commissioni preposte all'accertamento delle invalidità (civile, di guerra, di servizio), le dichiarazioni degli Uffici del Lavoro relative ad iscrizioni di invalidi o sordomuti negli elenchi provinciali degli aspiranti al collocamento obbligatorio, i documenti di invalidità sul lavoro rilasciati dall'INAIL o dall'IPSEMA, i provvedimenti amministrativi di concessione dell'invalidità di guerra, l'invalidità civile di guerra e per causa di servizio.

Un'indicazione particolare riguarda poi quegli invalidi civili che, per effetto dell'articolo 9 del [Decreto Legislativo 23 novembre 1988, n. 509](#), hanno ottenuto l'elevazione della riduzione della capacità lavorativa da due terzi al 74%. Ricordiamo che quell'articolo aveva elevato il limite di invalidità civile, previsto per l'erogazione dell'assegno mensile di assistenza, da 67% al 74% facendo però salvi i diritti acquisiti dagli invalidi che già godevano di quella provvidenza. L'INPDAP precisa che hanno diritto ai benefici in questione solo quegli invalidi che siano in possesso di una certificazione di invalidità effettiva e dichiarata superiore al 74%.

Una successiva Circolare INPDAP ([8 luglio 2003, n. 36](#)) ha precisato che nel caso vi sia un miglioramento delle condizioni generali del lavoratore tali da comportare una riduzione dell'invalidità riconosciuta inferiore al 74%, i contributi figurativi vengono computati limitatamente al periodo in cui era certificata la percentuale di invalidità richiesta.

Per i lavoratori sordomuti invece il calcolo inizia sempre dalla data di avvio dell'attività lavorativa; tale disposizione è motivata dalla definizione stessa di sordomutismo che è acquisito prima della nascita o durante l'età evolutiva.

COME SEMPRE UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO



Federazione Sindacati Indipendenti
AREA DI COORDINAMENTO REGIONALE

ORGANIZZA

CORSO TEORICO - INTERATTIVO

“D.Lgs. 81/08: SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO PER GLI OPERATORI SANITARI”



Evento n. 15372 - 13000323

Sabato 9 marzo 2013 ore 8.00
Aula Magna P.O. San Luca - Vallo della Lucania (Sa)

OBIETTIVI FORMATIVI

I D.Lgs. 81/08. Impone ai datori di lavoro l'obbligo di fornire ai propri dipendenti tutte le indicazioni essenziali per garantire un'attività a prova di incidenti. Un processo che è particolarmente importante negli ospedali, case di cura e laboratori, dove ai rischi convenzionali legati all'ambiente in cui si opera se ne aggiungono altri, molto più specifici, che derivano dall'attività sanitaria.

L'evento formativo, facendo riferimento al testo unico D.Lgs 81/08, affronterà tutte le tematiche dei possibili rischi che gli operatori sanitari possono incontrare durante lo svolgimento delle loro attività all'interno del loro contesto lavorativo: le procedure operative per ridurre il rischio di contatto e le corrette procedure di tenuta, conferimento e smaltimento dei rifiuti ospedalieri. Vengono descritte tutte le norme per tutelarsi e proteggersi da tutti i possibili rischi durante l'attività lavorativa, in modo da responsabilizzare gli operatori sanitari affinché possano conoscere le corrette procedure finalizzate ad evitare infortuni e malattie professionali, il tutto nell'ottica di una cultura della promozione della salute.

RELATORI:

Ing. Giuseppe Rizzo (Dirigente Spsal Area Sud – Asl Salerno)
Rosanna Schiavo Assistente Sociale

Segreteria Scientifica

dr.ssa Grasso Concetta – *Sociologa*

**In accreditamento ECM per tutte
le professioni per 100 operatori sanitari**

PER ISCRIZIONI

Segreteria Organizzativa:

Esposito Maria Teresa 333 4614880

Ronca Roberto 339 8366787

dr.ssa Grasso Concetta 339 8788292

Moscatiello Loredana 339 3340135

Castaldo Carmen 328 0150614



PATROCINIO



Fsi-adassanità Campania si riserva la facoltà di rinviare, modificare o annullare il corso dandone comunicazione via fax o e-mail senza ulteriori obblighi
SINDACATO FSI-ADASS Sede Regionale: 84078 Vallo della Lucania (Sa) – Via P. Tipoldi 7/d - Tel. 3334614880 - teresaesposito1949@libero.it

Cassazione: se subisce mobbing dai colleghi deve essere risarcito dall'azienda

Il dipendente che subisce mobbing dai colleghi senza che l'azienda - pur essendone al corrente - si attivi deve essere risarcito dal datore di lavoro stesso . Lo spiega la Cassazione nella sentenza 1471 della sezione Lavoro, nel convalidare la sanzione per danno biologico ai danni di un'azienda veneta che non si era attivata per porre fine "alla protrazione nel tempo del mobbing consistito in dileggio e altre vessazioni" ai danni di un lavoratore che era stato pure demansionato.

La Suprema Corte spiega che **"il datore di lavoro è obbligato a risarcire al dipendente il danno biologico conseguente a una pratica di mobbing** posta in essere dai colleghi dove venga accertato che, pur essendo a conoscenza dei comportamenti scorretti posti in essere da questi ultimi, non si sia attivato per farli cessare". La sua è una "responsabilità omissiva". Inutile il ricorso dell'azienda in Cassazione volto a dimostrare "di non avere saputo, prima del novembre 2003, degli episodi di dileggio di cui il lavoratore fu vittima da parte dei colleghi".

La sezione Lavoro ha bocciato il ricorso dell'azienda e ha evidenziato che essa "deve dimostrare di avere adottato tutte le misure dirette a impedire la protrazione della condotta illecita". Se non lo fa, "il datore di lavoro è obbligato a risarcire al dipendente il danno biologico conseguente a una pratica di mobbing posta in essere dai colleghi".

**UN LAVORATORE INFORMATO
E' UN LAVORATORE TUTELATO**

AVVISO INTERNO

**A
D
A
S
S

I
F
O
R
M
A**

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 (F.C. Ex SA/3) tel. 3334614880
Moscatiello Loredana (P.O.Vallo)
Castaldo Carmen (P.O. Sapri)
Maiese Lucia (D.S. Capaccio)
Minghetti Massimo (D.S. Agropoli)
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)

