

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 2014 – n.° 2**

Vallo della Lucania, Febbraio 2014

Alle colleghe ed ai colleghi,

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di Febbraio 2014 "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 punto sulle contrattazioni aziendali;

Continua la campagna di adesione al FONDO PERSEO per il 2014;

la polizza assicurativa proposta della nostra O.S. a tutela del rischio professionale da colpa grave e della tutela legale per tutte le professioni del SSN che diventerà obbligatoria per legge dal 13/08/2014;

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 marzo 2014**, ed invio un cordiale saluto.

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito

Federazione Sindacati Indipendenti

TESSERAMENTO 2014



DALLA PARTE DEI DIPENDENTI PUBBLICI

DEMOCRAZIA & PARTECIPAZIONE

VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONE

CONTRATTI, INCENTIVI & DIRITTI



ASL SALERNO:

Vi portiamo a conoscenza:

A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Riunioni Rsu 2014

Abbiamo già comunicato di aver firmato l'accordo stralcio per l'applicazione dell'indennità art. 44 e che lo stesso accordo era stato sottoposto alla valutazione del Collegio dei Revisori; sembra che a breve la Direzione Aziendale ci convocherà per valutare le osservazioni fatte dal Collegio.

In sede Rsu abbiamo ratificato l'approvazione del Regolamento sulla Mobilità interna all'Asl Salerno.

Stiamo attendendo i dati relativi ai residui dei fondi per valutarne l'utilizzo e stiamo seguendo traccia della fascia assegnata con delibera del 2010 ma ancora non liquidata.



UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO!

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

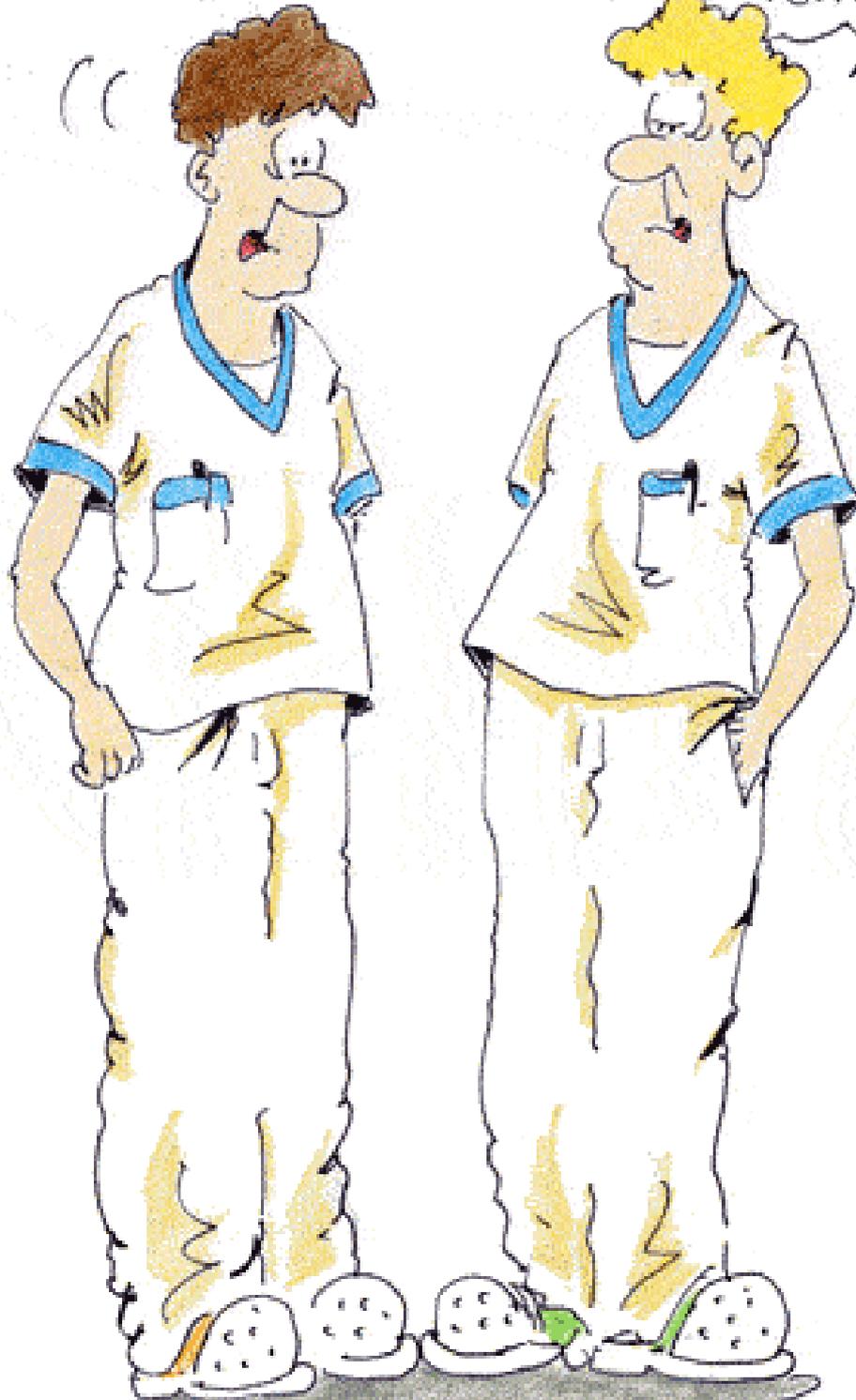
Moscatiello Loredana (P.O.Vallo)
Castaldo Carmen (P.O. Sapri)
Maiese Lucia (D.S. Capaccio)
Minghetti Massimo (D.S. Agropoli)
Adinolfi Antonio (D.S. Cava de' Tirreni)

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)

LA VIGNETTA DEL MESE

PER L'ITALIA SI STA
CHIUDENDO UN CICLO POLITICO..

PER FARE SPAZIO
A UNA MENOPAUSA
ISTITUZIONALE..



<http://www.fsinazionale.it>



aderente all'[Unione Sindacati Autonomi Europei](#)

POLIZZA ASSICURATIVA:

Rischio professionale

- **Responsabilità Civile per gli Associati** dipendenti P.A. che svolgono l'attività regolamentata dalla **legge 43 / 2006**
- **Retroattività di 5 anni** e tutela per 5 anni successivi
- **Massimale 2.500.000,00 €** per anno e/o per sinistro
- **Massimale** per singolo evento senza limite aggregato
- **Copertura valida** per gli Associati, dipendenti P.A., che hanno aderito **in caso di colpa grave**

(E' molto difficile individuare una definizione di colpa grave, non esiste, infatti, una specifica legge in grado di individuare preventivamente le varie fattispecie che vengono individuate di volta in volta dal giudice competente sulla scorta di principi generali. Secondo la sentenza della Corte dei Conti, sez. Calabria, del 2 Febbraio 2004 n° 64 "La distinzione tra colpa lieve e colpa grave risulta dal confronto tra il comportamento in concreto con quello che sarebbe stato necessario".)

Tutela Legale

- **Massimale € 25.000** per sinistro e/o per anno;
- Procedimenti penali per imputazioni dolose e colpose;
- Illeciti Amministrativi;
- Massimale per singolo evento senza limite aggregato;

Premio Annuo € 57,00

Per ulteriori informazioni vai alla [pagina assicurazioni](#) sul sito:

<http://www.fsinazionale.it>



Patente: per i recidivi, i punti vanno a zero. Il testo della circolare

Circolare del Viminale: no al limite di 15 punti in meno se si è recidivi



Basterà essere pizzicati a ripetere le stesse infrazioni nell'arco dei due anni, anche se non importanti, purché prevedano la sospensione della patente, per vedersi **azzerati i propri punti** sulla carta di circolazione.

Lo ha stabilito una recente **circolare del Ministero dell'Interno**, la 300/A/341/14/109/55 del 15 gennaio 2014, che prende in esame il supposto **limite delle 15 tacche in meno da infrazioni multiple**, tali da realizzare la riduzione dei punti dalla patente.

Ora, dunque, toccherà alle forze dell'ordine **identificare gli automobilisti recidivi**, in presenza di una trasgressione al Codice della Strada, per applicare il reset dei punti dalla carta.

Secondo l'articolo 126-bis della legge sulla patente a punti, infatti, **vige un limite massimo alle decurtazioni di 15 punti**, a meno che non ci si trovi in presenza di violazioni molto gravi, per le quali è disposta **la sospensione immediata o la revoca della patente**.

Quella della recidiva, però, era ancora una partita non propriamente chiusa, dal momento che **rimaneva il dubbio se il limite dei 15 punti in meno come massimo dovesse applicarsi anche ai più scapestrati alla guida**.

Ora, dunque, è stato il Viminale a risolvere la disputa, specificando, tramite la circolare, come **il compito di identificazione spetti alle forze di polizia**, le quali hanno facoltà di oltrepassare il limite dei 15 punti di penalità in presenza di trasgressori plurimi.

Ciò, a livello temporale, si identifica nella **medesima violazione accertata dalle forze dell'ordine nell'arco di due anni da parte dello stesso automobilista**: in questo caso, qualora sia verificata l'identità dello stesso guidatore in entrambi i casi, gli uomini in divisa potranno disporre la sospensione della patente, oltrepassando, qualora le trasgressioni lo chiedano, **il tetto dei 15 punti massimi di decurtazione**.

Le trasgressioni più comuni che possono finire nel novero di quelle che, se ripetute, porterebbero a zero i punti dalla carta, sono indubbiamente **la guida senza cinture, l'uso del telefonino senza auricolare, un passaggio con il rosso e via dicendo**.



I VANTAGGI DI PERSEO

Cos'è Perseo

Il fondo pensione Perseo è un fondo pensione complementare che nasce con l'obiettivo di permettere ai lavoratori di costruire, giorno per giorno, una pensione che integri quella obbligatoria per affrontare con più serenità il periodo post-lavorativo.

A tale scopo Perseo raccoglie i contributi, gestisce le risorse ed eroga le prestazioni. La natura associativa e senza scopo di lucro del Fondo garantisce ai suoi aderenti che tutte le attività siano eseguite nel loro esclusivo interesse per tutelare il loro futuro.

Chi può aderire

Possano divenire soci del fondo i **lavoratori pubblici**:

dipendenti delle **Regioni**,
delle **Autonomie Locali** e del **Servizio**
Sanitario Nazionale

appartenenti alle **aree dirigenziali**
sanitarie III (amministrativa, sanitaria, tecnica e
professionale) e **IV** (medica e veterinaria)

dipendenti delle **Camere di Commercio**

Per i lavoratori del settore privato si provvederà alla sottoscrizione di specifici accordi

Cosa offre

Per la tua pensione

Il Tfr, la contribuzione tua e del tuo datore di lavoro e i rendimenti maturati come risultati dell'investimento costituiscono la tua pensione complementare. Quando andrai in pensione potrai richiedere le somme sotto forma di rendita, che ti sarà d'aiuto come integrazione alla pensione pubblica, o in capitale.

Per i tuoi bisogni prima della pensione

Se hai necessità, prima del pensionamento, delle somme versate a titolo di contribuzione, puoi richiedere una anticipazione per spese legate alla casa, alla salute e alla formazione.

Se interrompi il tuo rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione puoi decidere di lasciare Fondo Perseo. I contributi versati fino a quel momento da te, dal tuo datore di lavoro, il Tfr e i rendimenti maturati ti saranno integralmente restituiti.

Quanto costa

16,00 €
annuali prelevate
in rate mensili dalle quote
di contribuzione

Quota
associativa

Adesione { 2,75 €
a carico dell'aderente
2,75 €
a carico del datore di lavoro

Quali vantaggi

Costi ridotti e trasparenti

Perseo è un'associazione senza scopo di lucro, quindi i costi sono molto contenuti perché pari alle spese effettivamente sostenute dal Fondo.

Contributo dell'amministrazione

Versando, oltre al Tfr, un contributo pari all'1% dello stipendio mensile, hai diritto al versamento da parte del tuo datore di lavoro di un ulteriore 1%. I lavoratori pubblici assunti prima del 01/01/2001 hanno diritto a un'ulteriore quota di accantonamento pari all'1,5% della base contributiva utile ai fini TFS.

Vantaggi fiscali

Il legislatore ha previsto una disciplina fiscale molto favorevole per consentire agli aderenti ai fondi pensione di ottenere una pensione complementare più elevata.

I contributi del lavoratore versati al Fondo sono deducibili dal reddito imponibile IRPEF

I rendimenti, a differenza degli strumenti finanziari, sono tassati con aliquota dell'11% invece che del 20%

Le prestazioni prima e al pensionamento, godono di trattamenti agevolati

VIA LIBERA DEL COMITATO DI SETTORE **ALL'ATTO DI INDIRIZZO PER LA** **MEDICINA CONVENZIONATA**

L'atto è stato inviato al Governo (ai ministri Lorenzin, Saccomani, D'Alia e Delrio) e affronta in modo complessivo la convenzione e non si limita solo ad attuare quanto previsto dal decreto Balduzzi.

E' un atto decisivo, che unito al Patto sulla salute e al fatto che ci sia certezza di finanziamenti fino al 2016, pone le condizioni per un cambio di passo del sistema; i medici di medicina generale hanno l'opportunità per stare dentro questo processo su un terreno innovativo per accrescere la capacità di risposta sanitaria del territorio.

Secondo il rappresentante delle regioni : «In questo rinnovato contesto il ruolo del medico di medicina generale può riacquisire una indispensabile centralità nel sistema delle cure primarie, all'interno di una dimensione associazionistica, collegiale e di collaborazione con gli altri operatori sanitari».

«Il sistema sanitario – ha concluso Montaldo – è ormai saldamente articolato sulle Regioni e quindi è assolutamente naturale che anche gli strumenti che derivano dai contratti e dalle convenzioni possano aderire meglio alle esigenze delle singole realtà territoriali».

Per questo si legge nell'atto che «è necessaria una profonda revisione del modello assistenziale territoriale che, facendo affidamento sui medici convenzionati, promuova, diversamente da quanto già succede, l'erogazione dell'assistenza primaria con modalità multiprofessionali e integrate».

Nella lettera di accompagnamento per la trasmissione dell'atto il comitato di settore annuncia ai ministri che sta ultimando l'atto di indirizzo anche per l'area della dipendenza (dipendenti delle Regioni e del Servizio sanitario nazionale) per il quale «auspichiamo - si legge nella lettera - che le amministrazioni statali coinvolte procedano, in tempi rapidi, a risolvere la problematica connessa all'attuazione dell'articolo 40, comma II, del D.Lgs. n. 165 del 2001, relativamente alla definizione delle aree e dei comparti di contrattazione, atto propedeutico e indispensabile all'avvio della contrattazione».



Federazione Sindacati Indipendenti

Area di Coordinamento Aziendale ADASSanità CAMPANIA

SEDE REGIONALE VALLO DELLA LUCANIA (SA) Tel. 3334614880

teresaesposito1949@libero.it



RAMMENTIAMO LA NORMATIVA SULLE PENSIONI PER I PUBBLICI DIPENDENTI PER L'ANNO 2014

ai sensi della Legge 214 del 22/12/2011 art. 24

Pensioni di vecchiaia del pubblico impiego

Requisito età uomini dal 2014 66 + 3 mesi

Requisito età donne dal 2014 66 + 3 mesi

Requisito contributivo per la pensione anticipata Anno 2014

Uomini 42 + 3 mesi

Donne 41 + 3 mesi

I parametri saranno aggiornati ogni tre anni in base alla dinamica della speranza di vita .
L'aggiornamento avrà luogo a partire dal 2013 . L'aggiornamento diventerà biennale a partire dal 2019 .
Viene abolito, dal 2012, il meccanismo delle finestre mobili .

Penalizzazione per la pensione anticipata : Chi andrà in pensione anticipata, in quanto ha raggiunto il requisito contributivo, prima dei 62 anni, subirà un taglio del 1% per ogni anno precedente ai 62 a partire da 60 anni. La penalizzazione diventa del 2% per ogni anno mancante ai 60. La penalizzazione sarà applicata alla quota di pensione calcolata con il metodo retributivo . Nel caso in cui l'età al pensionamento non sia intera la riduzione percentuale è proporzionale al numero di mesi .

Il calcolo della pensione, per coloro che hanno almeno 18 anni di contribuzione al 31/12/1995, sarà retributivo per le anzianità fino al 31/12/2011 e contributivo dal 01/01/2012.

La "riforma delle pensioni", con l'aumento dell'età pensionabile e l'abolizione delle pensioni di anzianità, **non si applica**:

• ai lavoratori che **maturano i requisiti** previsti entro il **31 dicembre**

2011 secondo la normativa vigente alla predetta data;

alle lavoratrici dipendente ed autonome, in presenza di un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e di un'età pari o superiore a 57 anni per le lavoratrici dipendenti e a 58 anni per le lavoratrici autonome per le quali, in via sperimentale fino al 31 dicembre 2015, è confermata la possibilità di conseguire il diritto all'accesso al trattamento pensionistico di anzianità **qualora optino per una liquidazione**

del trattamento medesimo secondo le regole di calcolo del sistema contributivo.

Il Coordinatore Regionale

Maria Teresa Esposito

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO



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.

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.

Domanda

Il personale dipendente che fruisce di n. 2 ore di riduzione oraria per allattamento, può prestare lavoro straordinario?

Risposta

Si ritiene che tale eventualità sia strettamente correlata all'articolazione oraria scelta dalla lavoratrice. In particolare, laddove quest'ultima chieda di usufruire della riduzione oraria prevista dall'art. 39 del d.lgs. n. 151 del 2001 all'inizio o durante il proprio orario di lavoro giornaliero, nulla vieta che essa possa prestare lavoro straordinario alla fine del proprio turno. Al contrario, qualora la riduzione oraria sia applicata alla fine dell'orario di lavoro, sebbene in merito i contratti e il d.lgs. n. 151 del 2001 non contengano alcuna espressa previsione, appare poco conforme allo spirito della norma richiedere alla dipendente il rientro in servizio per prestare lavoro straordinario fatta salva la disponibilità della stessa.

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))



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: lavoratore ritiene di essere "mobbizzato" da tutti i superiori gerarchici? E' mania di persecuzione

Cassazione Civile n. 1149 del 21 gennaio 2014

A seconda delle modalità con cui viene posto in essere, il **mobbing** può produrre un danno patrimoniale e/o un danno non patrimoniale. Quanto alle ipotesi di danno patrimoniale,

lo stesso si concretizza in tutte quelle forme di pregiudizio economico che sono stretta conseguenza delle condotte vessatorie del datore di lavoro (mutamento di mansioni, perdita di indennità, ecc.).

Le ipotesi più frequenti di danno patrimoniale da mobbing sono:

a) il danno da demansionamento o dequalificazione professionale o per perdita di professionalità pregressa; b) il danno emergente (determinato, ad esempio, dalle spese mediche e cure sostenute a causa della malattia psicofisica ingenerata dagli attacchi mobbizzanti); c) il danno da lucro cessante (prodotto dai possibili riflessi negativi dovuti alla riduzione della capacità di lavoro, e quindi di produrre reddito, o alla perdita di chances); d) il danno da **licenziamento** illegittimo o da dimissioni per giusta causa. Quanto ai criteri per la risarcibilità delle suddette voci di danno, laddove sia impossibile una quantificazione precisa (demansionamento, dequalificazione, perdita di ulteriori chances), si procederà ad una liquidazione equitativa ex art. 1226 c.c., utilizzando come parametro una quota della retribuzione per il periodo in cui si è protratta la condotta lesiva (Trib. Milano, 30.09.2006); quanto alle ipotesi di licenziamento e dimissioni, troveranno applicazione i criteri di cui alle specifiche norme di legge (leggi n. 300/70, n.108/90 e n. 604/66 e artt. 2118 e 2119 c.c.).

È opportuno precisare che non vi è un automatico risarcimento del danno, conseguente ad ogni pregiudizio, che si verifica nella sfera economica o psicofisica della vittima, il risarcimento spetta solamente nelle ipotesi in cui vi sia un preciso inadempimento ad un obbligo contrattuale ovvero una violazione del generale principio del *neminem laedere*, che incontra il suo riferimento principale nell'art. 2043 c.c. Orbene, premesso quanto innanzi esposto, nel caso de quo la **Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. 1149 del 21 gennaio 2014**, ha escluso il risarcimento del danno da mobbing, richiesto da un lavoratore che riteneva essere stato vittima di soprusi da parte di tutti i suoi capi ufficio. Nel caso in esame, il ricorrente citava l'ENEL (azienda datrice) chiedendo al Giudice del lavoro di dichiarare la illegittimità dei provvedimenti disciplinari irrogati e la illiceità dei comportamenti posti in essere dall'Enel in seguito a continuate azioni di mobbing tenuto conto della dequalificazione

subita e dell'adibizione a mansioni inferiori, in contrasto con l'art. 2103 del c.c.

Il ricorrente chiedeva dunque la condanna della società alla completa ricostruzione della carriera con l'attribuzione delle mansioni corrispondenti e del risarcimento di tutti i danni subiti ed in particolare del danno alla salute, del **danno biologico** e del danno esistenziale; chiedeva poi il risarcimento del danno professionale subito in conseguenza

dell'illegittima dequalificazione ed emarginazione patiti, del danno all'immagine ed alla dignità personale nonché del danno morale ed alla vita di relazione oltre al risarcimento del danno da "perdita di chance di promozione. Lo stesso asseriva di essere stato vittima di mobbing in quanto, nel corso della carriera lavorativa, **(ben quindici anni)** aveva subito diversi trasferimenti d'ufficio e destinato a mansioni frustranti; per meglio dire, affermava di essere stato emarginato dai colleghi e che di carriera".

, l'atteggiamento dei vari capiufficio si erano sempre rivelati persecutori, con l'applicazione di diverse sanzioni disciplinari, finanche all'aver subito una presunta aggressione fisica e verbale da parte di un superiore.

Sia il Tribunale di primo grado che la Corte d'appello, **respingevano** le domande del lavoratore. Difatti, secondo la Suprema Corte, il ricorrente, in relazione agli innumerevoli episodi oggetto di contestazioni e sanzioni disciplinari (mai formalmente impugnate) si è limitato a fornire, a distanza di molti anni, una propria versione dei fatti contrapposta a quella della società sulla base di una serie di affermazioni prive di qualsiasi sostegno probatorio.

Invero, gli ermellini, richiamando quanto stabilito nel giudizio in Appello, rilevano come la Corte territoriale con motivazione puntuale e dettagliata, ha passato in rassegna gli episodi narrati dal lavoratore come indicativi della condotta vessatoria asseritamente subita, ponendo in evidenza, nel complesso, che la società, in relazione a ciascun episodio contestato, aveva condotto una **approfondita** istruttoria disciplinare acquisendo le dichiarazioni scritte o verbali di altri impiegati presenti al momento dei fatti.

Alla luce di tutto quanto innanzi esposto, la Suprema Corte, conformemente al provvedimento impugnato, ha escluso il risarcimento del danno al lavoratore (affetto da manie di persecuzione) che ritiene di essere **"mobbizzato"** da tutti i superiori gerarchici; ritenendo **improbabile**, infatti, che tutti i superiori abbiano avuto un **atteggiamento vessatorio** nei confronti del lavoratore.

LA SERENITÀ

DEGLI ISCRITTI CI STA A



CU  RE

PER TUTTE LE PROFESSIONI SANITARIE LA NOSTRA POLIZZA

Tutela Rischio Professionale Colpa Grave

- Responsabilità Civile per tutti gli Associati che svolgono l'attività regolamentata dalla legge 43 / 2006 anche in libera professione e fuori servizio in regime di volontariato
- Copertura valida per Dipendenti e Liberi Professionisti
- Estensione alla RCO e conduzione dello studio
- Massimale per singolo evento senza limite aggregato
- Retroattività di 5 anni e tutela per 5 anni successivi

Tutela Legale Professionale

- Procedimenti penali per imputazioni dolose e colpose
- Illeciti Amministrativi
- Massimale per singolo evento senza limite aggregato

PRIMA ED UNICA NEL SUO GENERE

L'obbiettivo che ci siamo posti è offrire il massimo livello di tutela, con capitolati di polizza chiari e completi ad un premio estremamente competitivo

DAL 20 FEBBRAIO 2013 ATTIVABILE IN TUTTE LE SEDI TERRITORIALI
CHIEDI AL DELEGATO DELLA TUA AZIENDA I PROSPETTI INFORMATIVI ED I MODULI PER L'ADESIONE