

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

Marzo 2014 – n.° 3

Vallo della Lucania, Marzo 2014

Alle colleghe ed ai colleghi,

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di Marzo 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:

Le misure approvate dal Consiglio Dei Ministri del 12/03/2014 su **cuneo fiscale, casa, lavoro, scuola ed imprese**

Il punto sulle contrattazioni aziendali;

Il Bando di concorso "Valore Vacanza 2014" INPS-EX INPDAP per i figli e gli orfani di iscritti e di pensionati **CON SCADENZA entro le ore 12 del 9 aprile 2014**

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 ad aprile 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

E' passato un altro mese in attesa della convocazione del D.G. per ratificare definitivamente l'accordo sull'art. 44 e chiedere l'applicazione del decreto per il riconoscimento del buono pasto per ogni turno di lavoro; Abbiamo inoltrato richiesta di chiarimenti al D.G. e al Direttore del D.S. di Sala Consilina relativamente alle voci di un prossimo trasferimento della sede del Distretto presso l'Ospedale di Polla tenendo sulle spine tutti i colleghi di quel Distretto.

In attesa stiamo programmando altri due corsi Ecm ed a breve ne daremo ampia diffusione.



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



<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>



COMUNICATO STAMPA

Le misure approvate dal Consiglio dei Ministri su cuneo fiscale, lavoro, casa, scuola e imprese del 12 marzo 2014

Spending review: tagli a Rai e auto blu, contributo sulle pensioni più alte

Il Piano casa: cedolare al 10%, fondi per nuovi alloggi pubblici

Lavoro, riforma contratti e assegno unico disoccupazione

Scuola, 3,7 miliardi per l'edilizia scolastica



NEWS – Dal taglio del cuneo fiscale alle detrazioni per il lavoro dipendente

Il Consiglio dei ministri non ha approvato nessun provvedimento normativo per gli interventi in campo fiscale, ma solo una relazione del Presidente, Matteo Renzi, che individua, più o meno genericamente, le misure da adottare a decorrere dal 1° maggio e le coperture finanziarie che saranno poste a finanziamento di tali misure.

Qualcosa in più, comunque, si è capito. L'intervento che era nato per ridurre il cosiddetto cuneo fiscale, giudicato fondamentale per il rilancio della nostra economia secondo le valutazioni di moltissimi economisti nonché dei principali osservatori internazionali, si è scisso in due tronconi, il cui valore complessivo non raggiungerà, quest'anno, i dieci miliardi preannunciati, tenuto conto del fatto che i "tagli" fiscali opereranno solo per due terzi dell'anno, a partire da maggio.

Un primo troncone, di circa 7 miliardi nel 2014, è costituito dagli sconti fiscali per i lavoratori dipendenti (e assimilati) privati e pubblici, con reddito lordo fino a 25mila euro annui.

Un secondo troncone andrà in favore delle imprese, attraverso la riduzione del 10% dell'Irap nonché attraverso la riduzione del 10% dei costi per l'energia. Entrambe queste misure per le imprese decorreranno, come ha spiegato Renzi, dal 1° maggio.

Per quanto riguarda il taglio dell'Irap, non si è capito come opererà, cioè se riguarderà soltanto la componente costo del lavoro oppure se sarà applicato sull'aliquota dell'imposta. In ogni caso, potrà tradursi in risparmio d'imposta per le imprese al momento del versamento di giugno dell'anno prossimo, difficilmente già degli acconti dovuti quest'anno.

Quanto agli effetti macroeconomici delle misure del Governo, solo la riduzione dell'Irap, oltre ai non meglio precisati tagli dei costi energetici, inciderà sulla competitività delle imprese. Renzi ha quantificato la riduzione in 2,6 miliardi annui, il che dovrebbe significare circa 1,8 miliardi di competenza del 2014, in quanto destinata a operare solo da maggio in avanti. Ma poiché le risorse a finanziamento di questa riduzione saranno reperite attraverso l'aumento dal 20% al 26% della tassazione delle rendite finanziarie, sul piano della pressione tributaria complessiva l'intervento non avrà alcun effetto positivo.

Per quanto concerne, poi, la riduzione Irpef per i lavoratori dipendenti, essa si risolve in un vantaggio fiscale concesso ai lavoratori dipendenti e assimilati, che sono trattati con favore rispetto alle altre categorie di lavoratori e di pensionati ugualmente soggetti all'Irpef, i quali non beneficeranno di alcuno "sconto" d'imposta. In pratica, nato come misura di riduzione del cuneo fiscale, l'intervento è diventato semplicemente un aumento delle detrazioni fiscali per i redditi di lavoro dipendente, fino a 25mila euro annui lordi.

Sul piano macroeconomico, la giustificazione dello sgravio fiscale Irpef dovrebbe essere quella di un aumento dei consumi. Ma dipende da quali risorse finanziarie sono poste a sua copertura. Su questo punto Renzi non è stato molto chiaro. Ha parlato di numerose possibilità a cui attingere, senza indicare precisamente quali saranno utilizzate.

Forse i tre miliardi di riduzione della spesa pubblica, che il commissario Carlo Cottarelli ha individuato come realizzabili nel 2014. In questo caso, però, si trasformerebbe comunque spesa in altra spesa, spesa pubblica in consumi delle famiglie, con effetti limitati sul piano del desiderato aumento dei consumi e, quindi, del rilancio economico e dell'occupazione. Non tanto di aumento netto di consumi si tratterebbe, infatti, quanto di riallocazione dei consumi.

Renzi ha fatto riferimento anche alla maggiore Iva che entrerà nella casse dello Stato a fronte del pagamento dei debiti della Pa e degli investimenti nell'edilizia scolastica. In ballo, ci sarebbero pure due miliardi che potrebbero scaturire, una tantum, dalla regolarizzazione dei capitali posseduti illecitamente all'estero (anche se, almeno per ora, il Governo ha rinunciato a ripresentare questo provvedimento per decreto legge).

Probabilmente, si dovrà utilizzare, almeno in parte, il margine di aumento del deficit pubblico che sembra rimanere disponibile entro il tetto del 3%. Renzi ha parlato di uno 0,4% di Pil, corrispondente a 6,4 miliardi di euro. In questo caso l'aumento dei consumi sarebbe reale, sul piano macroeconomico, di stampo keynesiano, poiché la spesa delle famiglie sarebbe finanziata in deficit. Ma torneremmo ad giocare pericolosamente con quel tetto invalicabile che la Commissione europea, e i mercati internazionali, tengono costantemente d'occhio per valutare la tenuta dei conti pubblici del Paese e, quindi, la solvibilità del nostro debito pubblico.

Contratto a termine acausale fino a tre anni

Il contratto a termine privo di causale potrà durare fino a tre anni. Questa una delle novità contenute nel decreto legge approvato dal Consiglio dei ministri. Giallo invece sulla soppressione degli intervalli fra la cessazione di un contratto a termine e la successiva riassunzione dello stesso lavoratore.

Contratti a tempo determinato

I chiarimenti del Ministero sulla nuova disciplina

I mezzi di informazione hanno dedicato ampio spazio alle misure previste dal piano per il lavoro messo a punto dal Governo. Alcuni commenti hanno sollevato delle perplessità sull'efficacia e la reale innovatività dei provvedimenti, relative, in particolare, alle disposizioni riguardanti i contratti a tempo determinato.

Per chiarire alcuni dubbi interpretativi, può quindi essere utile fornire qualche elemento di precisazione rispetto all'illustrazione generale dei provvedimenti avvenuta nella [conferenza stampa](#) seguita al Consiglio dei Ministri del 12 marzo.

Con l'entrata in vigore del decreto legge il datore di lavoro può **sempre** instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato senza causale, nel limite di durata di trentasei mesi. Viene così superata la precedente disciplina che limitava tale possibilità solo al primo rapporto di lavoro a tempo determinato. Inoltre, la possibilità di prorogare un contratto di lavoro a termine in corso di svolgimento è sempre ammessa, fino ad un massimo di 8 volte nei trentasei mesi. Rimane, quale unica condizione per le proroghe, il fatto che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato.

Nell'introdurre il limite del 20% di contratti a termine che ciascun datore di lavoro può stipulare rispetto al proprio organico complessivo, il decreto fa comunque salvo quanto disposto dall'art. 10, comma 7, del D.lgs. 368/2001, che da un lato lascia alla contrattazione collettiva la possibilità di modificare tale limite quantitativo e, dall'altro, tiene conto delle esigenze connesse alle sostituzioni e alla stagionalità.

Infine, per tenere conto delle realtà imprenditoriali più piccole, è previsto che le imprese che occupano fino a 5 dipendenti possono comunque stipulare un contratto a termine.

Con questi interventi, il governo ha inteso offrire la risposta ritenuta più efficace alle attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo del Paese. Naturalmente, si tratta di misure sulle quali il Parlamento sarà chiamato a pronunciarsi fin dai prossimi giorni e potrà fornire spunti e proposte per un loro eventuale miglioramento.



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

Possono 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

Permessi della legge 104: possibile pedinare il dipendente col detective

di [Redazione](#)



Va licenziato chi usa il permesso della “104” per andare in vacanza invece che dal familiare malato: il datore può far pedinare il dipendente da un detective per provare l’illecito utilizzo del beneficio per l’assistenza ai congiunti.

Attenti a come usate i permessi della **legge 104**: se, infatti, con la scusa di accudire il familiare malato, vi recate invece da un’altra parte, magari per scopi personali o di divertimento, il datore di lavoro può **licenziarvi**. Non solo: quest’ultimo potrebbe anche mettervi alle calcagna un **detective** per spiare se realmente state usufruendo del permesso nel modo legittimo o meno.

A confermare questi principi è stata la **Cassazione** con sentenza depositata qualche ora fa **n. 4984 del 04/03/2014**.

Il datore di lavoro, dunque, può pedinare il dipendente valendosi di un investigatore privato. Tale controllo occulto, per quanto possa sembrare inopportuno, non si considera – sempre secondo la Corte – una violazione della **privacy**.

Senza contare che, in giudizio, il datore potrebbe sempre avvalersi delle dichiarazioni di eventuali **testimoni** che confermino di aver visto il dipendente in determinati luoghi o circostanze diverse dall’assistenza del familiare invalido.

Ma non esiste il divieto, per il datore, di [spiare i dipendenti](#)?

Sì, lo prevede lo Statuto dei Lavoratori; ma questo divieto riguarda solo i luoghi di lavoro e solo quando è rivolto a vigilare sull’**attività lavorativa** vera e propria.

Invece, l’utilizzo del detective può avvenire fuori dall’unità produttiva se ha come scopo quello della **tutela del patrimonio aziendale**: ossia verificare se il dipendente sta adempiendo o meno alle obbligazioni del contratto di lavoro. Ebbene, il controllo finalizzato all’accertamento dell’utilizzo improprio dei permessi della **legge “104”** (del 1992) non riguarda l’adempimento della prestazione lavorativa in sé, poiché viene effettuato al di fuori dell’orario di lavoro e in fase di sospensione dell’obbligazione principale lavorativa. Per cui avvalersi di “detective-spia” è pienamente legittimo.

Peraltro è bene precisare che l’illecito utilizzo dei permessi potrebbe avere anche dei risvolti **penali**.

Il Riposo Compensativo Dipendenti Pubblici: Cos'è e quando applicarlo



Il riposo compensativo dipendenti pubblici è un giorno non lavorativo che *compensa* la mancata fruizione di un giorno ordinario di riposo quale può essere il sabato (nella settimana corta), la domenica o un qualsiasi giorno festivo in cui il dipendente, per esigenze aziendali, sia stato costretto a lavorare. Per fare un esempio pratico, se un dipendente pubblico lavora sette giorni di seguito, inclusa la domenica, nei giorni successivi dovrebbe usufruire di una pausa dalla sua attività. Il *riposo compensativo dipendenti pubblici* ha anche la funzione di *compensare* la gravosità di un determinato lavoro che, per esempio, costringe il dipendente a sostenere dei turni notturni fuori dall'ordinario orario d'ufficio o lo espone a condizioni di lavoro logoranti. Per quanto riguarda il lavoratore turnista che, di norma, può prestare la propria attività di notte o in un giorno festivo, il riposo compensativo dipendenti pubblici trova applicazione quando i dipendenti pubblici vengono chiamati a lavorare nella propria giornata di riposo. Infine, quando il lavoratore presta più volte la propria attività oltre il normale orario giornaliero, al posto della retribuzione, può chiedere il recupero delle ore sotto forma di riposo compensativo utilizzando l'accorpamento delle ore di straordinario per il recupero dell'intera giornata.

La normativa italiana sul "Riposo compensativo dipendenti pubblici"

Così recita l'art.24 comma 1 in tema di disciplina del lavoro: ***“Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del giorno di riposo settimanale, deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo”***. Il secondo comma recita così: ***“L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo”***. La normativa spiega chiaramente che il giorno di pausa compensativa deve essere goduto entro 15 giorni o non oltre il bimestre successivo al giorno di riposo di cui il dipendente pubblico non aveva potuto beneficiare. Inoltre, il dipendente ha diritto ad un pagamento maggiorato del 50%, rispetto alla retribuzione ordinaria, per aver lavorato in un giorno che gli spettava di riposo. Il lavoratore, infine, può scegliere di non godere della pausa compensativa per richiedere, in alternativa, il pagamento di uno straordinario maggiorato laddove avesse lavorato in un giorno festivo.

RAMMENTIAMO LA NORMATIVA SUL SERVIZIO MILITARE DI LEVA Legge 274/91 art.1

Il servizio militare di leva è computabile a domanda ai sensi della legge 274/91 art. 1 .

Dalla data del 30/01/87, il servizio militare di leva e quelli considerati sostitutivi ed equiparati ai sensi delle disposizioni vigenti (come il servizio di volontariato ai sensi della legge 1222/71), sono computabili a completo carico dell'Ente previdenziale.

E' riconosciuto nei seguenti limiti:

Esercito/Aeronautica	
Periodo	Mesi
dal 25/09/61 al 31/12/63	18
dal 01/01/64 al 31/12/64	17
dal 01/01/65 al 28/03/74	15
dal 29/03/74 al 31/12/75	14
dal 01/01/76	12
Ufficiali	15
Marina Militare	
Periodo	Mesi
dal 25/11/60 al 31/12/63	26
dal 01/01/64 al 31/12/64	25
dal 01/01/65 al 01/01/72	24
dal 02/01/72 al 31/12/74	22
dal 01/01/75 al 31/12/75	20
dal 01/01/76 al 28/01/86	18
dal 29/01/86 al 28/01/87	17
dal 29/01/87 al 28/01/88	16
dal 29/01/88 al 28/01/89	14
dal 29/01/89	12
Ufficiali	18
dal 24/12/86 Ufficiali	15

Adempimenti richiesti all'iscritto:

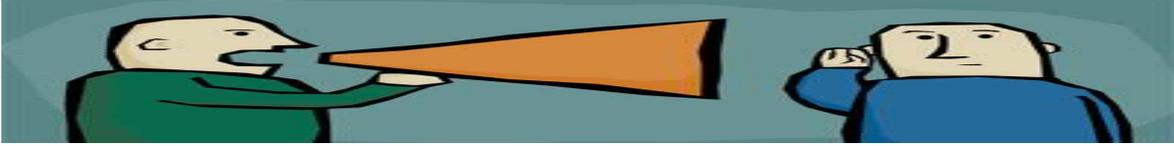
1. Domanda in carta semplice ;
2. Copia autenticata del foglio matricolare militare ;
3. Atto notorio ,ai sensi della legge 15/68 ,nel quale l'iscritto dichiara che il servizio non è stato utilizzato ,ne lo sarà per l'avvenire presso altre gestioni previdenziali .

Adempimenti richiesti all'Ente datore di lavoro :

1. Certificazione che il richiedente era in servizio all'atto della domanda.

ASL SALERNO:

Vi portiamo a conoscenza:



AVVISO IMPORTANTE - A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

Oggetto: Bando di concorso "VALORE VACANZA ANNO 2014" in favore dei figli e orfani di iscritti e pensionati INPS -Gestione Ex-INPDAP.

Si comunica che è stato pubblicato il bando concorso Gestione ex-INPDAP per **vacanze studio 2014 – soggiorni Italia e estero.**

I ragazzi concorrono per complessivi **35 mila posti** divisi tra vacanze in Italia e vacanze all'estero, ulteriormente distinti, al loro interno, per fasce d'età. Possono partecipare i figli di dipendenti e pensionati della pubblica amministrazione di età compresa fra i 7 e i 17 anni. Per i ragazzi diversamente abili il limite di età sale a 19 anni.

Quest'anno le domande dovranno essere trasmesse esclusivamente per via telematica, premunendosi del possesso del "**PIN on line**" vanno presentate on line **entro le ore 12 del 9 aprile 2014.**

Per ottenere il "**PIN on line**" occorrono alcuni giorni, per cui è necessario mettere in atto la procedura nel più breve tempo possibile tramite il sito www.inps.it o il Contact Center **803164** gratuito da rete fissa.

Per tutte le informazioni, e per conoscere le numerose novità della **stagione 2014** e per sapere come procedere, visitate il sito www.inps.it consultando **Bando di concorso Valore Vacanza 2014.**

Per saperne di più rivolgetevi alla nostra struttura aziendale , provinciale e territoriale.

COME SEMPRE UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito

Cassazione e lavoro: natura retributiva del risarcimento del danno e rivalutazione monetaria

Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 3027 dell'11 Febbraio 2014. Gli **obblighi di risarcimento del danno** posti a carico del datore di lavoro nei confronti del dipendente hanno natura retributiva limitatamente alla qualità dell'inadempimento del primo soggetto, in particolare con riferimento alla mancata **corresponsione dei compensi** dovuti al lavoratore. Al contrario, il risarcimento del danno dovuto per inadempimento di altri obblighi gravanti sull'azienda, sebbene dovuti in ragione del rapporto di lavoro, non hanno **natura retributiva** poiché di tale natura non era l'obbligazione d'origine. Questo il principio espresso dalla Suprema Corte nel caso in oggetto, il quale affronta la questione della sottoposizione a **rivalutazione monetaria** di quanto dovuto nell'uno e nell'altro caso.

Nella sentenza in commento il giudice del merito dichiarava l'illegittimità della clausola di scadenza del contratto di impiego di un dipendente di Poste italiane, condannando quest'ultima all'assunzione a tempo indeterminato nonché al pagamento di otto mensilità a titolo di risarcimento del danno. "*Le attribuzioni patrimoniali che il lavoratore riceve*" - come nel caso di cui all'art. 32, comma 5, L. n. 183/2010 (articolo che prevede, nel caso di conversione di contratto da tempo determinato a indeterminato, il pagamento di una "**indennità onnicomprensiva**") - *a titolo di risarcimento del danno per violazione degli altri obblighi del datore* **non hanno natura retributiva**, dunque non sono suscettibili di rivalutazione monetaria.

"L'indennità in esame rappresenta infatti il ristoro (seppure forfettizzato e onnicomprensivo) dei danni conseguenti alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, relativamente al periodo che va dalla scadenza del termine alla data della sentenza di conversione del rapporto".



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

Tra le cause di cessazione del rapporto di lavoro si considera anche la mancata riassunzione dal servizio?

Risposta

Tra i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, oltre a quelli elencati all'**art. 37, comma 1, del CCNL 1° settembre 1995**, rientrano anche quelli conseguenti alla mancata riassunzione del servizio al termine delle assenze previste dagli artt. 26, comma 1, (servizio militare) e 27, comma 4, (aspettativa) del medesimo CCNL. Inoltre, agli eredi del dipendente deceduto prima dell'entrata in vigore del contratto spettano gli emolumenti arretrati - compresi quelli derivanti dagli scaglionamenti con decorrenza 1° gennaio 1995 (ex art. 41) - ma non spetta l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall' **art. 38, c. 3, del CCNL prima citato**, perché tale disposizione entra in vigore dal 2 settembre 1995.

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 e sanzione disciplinare: principio di immediatezza della contestazione e termine ragionevole



Corte di Cassazione Civile, sezione lavoro, sentenza n. 3034 dell'11 Febbraio 2014. Occorre che la **contestazione disciplinare** sia notificata al destinatario **in maniera tempestiva**. Può considerarsi tempestiva la contestazione comunicata a venti giorni dal compimento del fatto addebitato? Nel caso di specie al comandante di Polizia Locale, al quale era stata contestata l'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro per

un'intera giornata, è stata irrogata la sanzione della sospensione senza retribuzione di una giornata di lavoro. La comunicazione è avvenuta tuttavia a venti giorni dall'avvenimento contestato. Contestata la sanzione dall'interessato, questa veniva confermata sia in primo che in secondo grado di giudizio. Il comandante ricorreva quindi in Cassazione.

Il ricorrente denunciava violazione di legge poiché la normativa di riferimento - nella specie, l'art. 24 comma 4 del CCNL del 1995 - stabilisce che il responsabile della struttura (cioè il Sindaco) "*segnala entro dieci giorni all'ufficio competente i fatti da contestare al dipendente*". Ma la Cassazione sostiene che tale statuizione non contrasta affatto con il **principio di immediatezza**, poiché letteralmente la normativa non prevede che entro lo stesso termine debba anche essere contestata l'infrazione, contemplando soltanto la **segnalazione all'ufficio disciplinare competente**. La Suprema Corte considera **ragionevole** il termine di altri soli dieci giorni, trascorso dal momento in cui l'ufficio disciplinare ha provveduto ad inoltrare la comunicazione all'interessato. Il ricorso è quindi rigettato e la sanzione confermata.