

F.S.I. -

**FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI
SINDACATO AUTONOMO SANITA'
SEGRETERIA REGIONALE VALLO DELLA LUCANIA**

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



FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO Dicembre 2013 – n.° 12

**A
D
A
S
S
I
N
F
O
R
M
A**

Vallo della Lucania, Dicembre 2013

Alle colleghe ed ai colleghi,

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

Dal Ministero della Salute firmato importante protocollo per l'emanazione di una circolare contenete linee guida per le regioni e per gli enti del servizio sanitario nazionale che consentiranno la proroga dei contratti di lavoro per tutti i precari in scadenza; I vantaggi del Fondo Perseo;

Publicato dall'INPS-Gestione dipendenti Pubblici il Bando SUPER MEDIA 2013 per i figli e gli orfani di iscritti e di pensionati che hanno frequentato l'ultimo anno della scuola secondaria di primo grado e per l'intero ciclo della scuola secondaria di secondo grado;

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 Gennaio 2014**, 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





FIRMATO UN IMPORTANTE PROTOCOLLO AL MINISTERO DELLA SALUTE

In occasione della verifica congiunta del testo dell'emanando dPCM, previsto dal DECRETO-LEGGE 31 agosto 2013, n. 101 Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni. (GU n.204 del 31-8-2013) [Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 (in G.U. 30/10/2013, n.255).] che al comma 10 dell'art 4 prevedeva che :

"(... omissis...) Per gli enti del Servizio sanitario nazionale, tenuto conto dei vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente, si procede all'attuazione dei commi 6, 7, 8 e 9, anche con riferimento alle ((professionalita' del Servizio sanitario nazionale)), con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto-legge, su proposta del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione, di intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. ((Nel decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al precedente periodo saranno previste specifiche disposizioni per il personale dedicato alla ricerca in sanita', finalizzate anche all'individuazione, quali requisiti per l'accesso ai concorsi, dei titoli di laurea e post laurea in possesso del personale precario nonche' per il personale medico in servizio presso il pronto soccorso delle aziende sanitarie locali, con almeno cinque anni di prestazione continuativa, ancorche' non in possesso della specializzazione in medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza)). Resta comunque salvo quanto previsto dall'articolo 10, comma 4-ter, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368."

Le OO.SS, oltre a condividere ulteriori limature al testo della bozza all'esame (qui allegata) che potrebbe subire, quindi, ancora qualche variazione prima della definitiva adozione da parte del Consiglio dei Ministri, con il Sottosegretario di Stato alla Salute, Paolo Fadda, hanno altresì sottoscritto un protocollo di intesa che statuisce degli impegni precisi in capo al governo circa l'emanazione di una circolare direttiva contenente linee guida per le regioni e per gli enti del servizio sanitario nazionale che consentiranno la proroga dei contratti di lavoro per tutti i precari in scadenza al 31 di dicembre di quest'anno puntando al possibile traguardo del 31.12.2016. Un tempo idoneo per eliminare il precariato in modo serio senza far degenerare i servizi del nostro già tartassato SSN.

Consideriamo importante questo risultato perché questo accordo, a cui abbiamo lavorato duramente, al di là di ogni demagogico tentativo di emendare il testo del dPCM, assolutamente vincolato nei suoi contenuti ai dettami della legge istitutiva, risolve un problema vero che la legge ha invece lasciato irrisolto negli alti comparti della P.A.

La Segreteria Generale

==== IL TESTO DELL'ACCORDO ====

In data 3 dicembre 2013, il Sottosegretario di Stato alla Salute Paolo Fadda e le Organizzazioni Sindacali delle aree dirigenziali medico-veterinario, SPTA e del comparto sanità dopo un confronto ampio ed articolato sulla bozza di dPCM previsto dall'art.4, comma 10, della legge 125/2013 si sono espressi favorevolmente sul testo finale, alla luce dei vincoli legislativi esistenti, che impediscono ad oggi di dare risposte complessive al problema del precariato nel SSN, mettendo a repentaglio la salvaguardia degli attuali livelli essenziali di assistenza.

L'esame approfondito del complesso ed articolato fenomeno del precariato all'interno del SSN ha fatto emergere la necessità, ferma restando l'emanazione della direttiva sulla proroga, di individuare ulteriori soluzioni, anche normative, per i percorsi di stabilizzazione di quelle tipologie di lavoro flessibile che non potranno trovare soluzione nel predetto DPCM.

Ulteriori iniziative dovranno essere adottate per garantire anche alle Regioni in piano di rientro dal deficit Sanitario la piena attuazione del DPCM, Le parti convengono che queste due questioni debbano trovare soluzioni adeguate e si impegnano, ciascuno per la parte di competenza, a proporre ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche normativa.

Si concorda infine sulla necessità di introdurre nell'ordinamento vincoli per evitare la creazione di ulteriore precariato per effetto dell'uso improprio dei rapporti di lavoro flessibile.

Il Sottosegretario si impegna ad emettere entro breve tempo specifiche direttive alle Regioni, che possano consentire il mantenimento in essere sino al 31 dicembre 2016 di tutti i rapporti di lavoro anche flessibili e atipici al fine di garantire i livelli essenziali di assistenza e lo sviluppo dei programmi di ricerca in sanità.

Decreto precari, la circolare del ministero: no contratti senza causale

Disponibile la circolare del ministro D'Alia sull'assunzione dei precari



Sui precari della pubblica amministrazione, dopo la conversione del decreto in legge alle ultime ore disponibili, era calato un po' il silenzio. Ora, finalmente, il **ministero della Funzione Pubblica torna sull'argomento, divulgando la nuova circolare** sul pubblico impiego a seguito delle modifiche introdotte dal dl 101.

Si tratta della [circolare 5 dello scorso 21 novembre 2013](#), che il **ministero conferma registrata dalla Corte dei Conti**, con le indicazioni per gli enti pubblici su **come assorbire le migliaia e migliaia di precari** rimasti a piedi dopo la mancata conferma della loro assunzione a tempo indeterminato.

Ora, confermata la circolare, **nella Pubblica amministrazione non sarà consentito aprire contratti senza la rispettiva causale**, neanche per le durate limitate utilizzate di norma fino a oggi.

In generale, la circolare – soltanto la prima su una serie di documenti che verranno varati per indirizzare gli enti locali alla integrazione definitiva dei precari – svolge una **panoramica sulle finalità del decreto 101** e le modalità specifiche di attuazione.

"Il decreto – si legge nella premessa della circolare – si colloca nell'ambito delle misure necessarie e urgenti del Governo". Gli obiettivi – spiega il testo - sono *"razionalizzare e ottimizzare i meccanismi assunzionali", "garantire gli standard operativi e i livelli di efficienza ed efficacia dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, valorizzando anche l'esperienza professionale maturata con contratti a tempo determinato" e "favorire la mobilità del personale in eccedenza".* *"Pur non potendo fornire una piena soluzione al problema, vista la difficile situazione della finanza pubblica e le conseguenti limitazioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato – conclude la premessa – le previsioni normative forniscono efficaci strumenti d'intervento".*

Il decreto, lo ricordiamo, introduce le **corsie preferenziali per gli ex precari della pubblica amministrazione nei concorsi pubblici** e, insieme, stabilisce la tabella di marcia per lo smaltimento delle loro posizioni lavorative da qui al 2016. Ora, dunque, con la circolare D'Alia arrivano le **prime indicazioni operative che andranno messe in pratica già a partire dal 2014.**

LA VIGNETTA DEL MESE



FOND PERSEO

La pensione complementare per i dipendenti di Regioni,
Autonomie locali e Sanità

PERSEO CONVIENE:

- ✓ Contributo del datore di lavoro
- ✓ Costi ridotti e trasparenti
- ✓ Vantaggi fiscali

ADESSO ANCORA DI PIÙ:

- ✓ Quota associativa gratuita
per tutto il 2014 se aderisci
entro il 31/12/2013

ADERISCI ORA >

QUOTA ASSOCIATIVA 2014 GRATUITA FINO AL 31/12/2013

ASSOCIAZIONE SENZA SCOPO DI LUCRO



Federazione Sindacati Indipendenti

Area di Coordinamento Aziendale ADASSanità CAMPANIA

SEDE REGIONALE VALLO DELLA LUCANIA (SA) Tel. 3334614880

teresaesposito1949@libero.it



Si comunica che è stato pubblicato il bando di concorso **Gestione ex-INPDAP**

"SUPER MEDIA 2013"

borse di studio per la frequenza delle scuole secondarie di primo e secondo grado per i figli e gli orfani dei dipendenti e dei pensionati della P.A. iscritti alla Gestione ex-INPDAP.

Benefici a concorso:

Per i risultati conseguiti a conclusione dell'Anno scolastico 2012/2013

N. 1.000	borse da € 750,00	per l'ultimo anno della scuola secondaria di primo grado (già scuola media);
N. 3.500	borse da € 800,00	per i primi quattro anni della scuola secondaria di secondo grado (ginnasi, licei, istituti tecnici, istituti magistrali, istituti professionali, corsi pre-academici di Conservatori e licei artistici) e corsi di formazione professionale di durata non inferiore a 6 mesi;
N. 1.700	borse da € 1.000,00 *	per il quinto anno della scuola secondaria di secondo grado.

* La somma viene elevata fino a € 1.500 nel caso in cui all'atto di domanda sia avvenuta l'iscrizione a Corsi di Laurea Universitari

I ragazzi concorrono per complessive **6.200 borse di studio**. Il valore massimo di accesso al concorso è pari a **32mila** euro di indicatore **ISEE**.

Quest'anno le **domande dovranno essere trasmesse esclusivamente per via telematica**, pena il rigetto della stessa, vanno presentate on line **entro e non oltre le ore 13,00 del 28 febbraio 2014.**

Per tutte le informazioni, conoscere le numerose novità della stagione 2013 e per sapere come procedere, visitate il sito **www.inps.it - gestione dipendenti pubblici**, consultando : **Borse di studio Super Media 2013.**

Questa Organizzazione sindacale attraverso le proprie strutture territoriali è a completa disposizione per eventuali informazioni e chiarimenti in ordine alla compilazione delle relative domande.

Il Coordinatore Regionale
Maria Teresa Esposito

UN LAVORATORE INFORMATO E' UN LAVORATORE TUTELATO!

WELFARE

Nuovo Isee 2014, cos'è e come si calcola l'Isee corrente. Le novità

Introdotta dalla riforma Isee, permette di correggere la dichiarazione in caso di perdita del lavoro



Fra le novità introdotte dalla riforma Isee, c'è il cosiddetto **Isee Corrente**, che consente di correggere un indicatore della situazione economica equivalente in corso di validità in presenza di particolari situazioni che comportano una rilevante variazione. **Il caso classico è quella di perdita del lavoro**, ma non è l'unico. La variazione deve essere **pari ad almeno il 25% dell'indicatore** della situazione reddituale (che è una delle componenti della dichiarazione Isee, insieme a quello sulla situazione patrimoniale, immobiliare e mobiliare).

La variazione reddituale deve essere **accompagnata da un significativo cambiamento nella posizione lavorativa** di almeno uno dei componenti del nucleo familiare nei 18 mesi precedenti la richiesta della prestazione (si ricorda che l'Isee serve ad accedere a prestazioni di welfare). Nel caso di un dipendente a tempo indeterminato, **è possibile chiedere l'Isee corrente in caso di perdita del lavoro**, ma anche di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Per un dipendente a tempo determinato, la condizione è che ci siano stati almeno 120 giorni di contratto a termine nei 12 mesi precedenti alla cessazione del rapporto. **Per un lavoratore autonomo**, in caso di cessazione di un'attività che sia proseguita per almeno 12 mesi.

Per calcolare l'Isee corrente bisogna inserire i redditi conseguiti negli ultimi 12 mesi (da lavoro dipendente, da attività d'impresa o di lavoro autonomo, da trattamenti assistenziali, previdenziali e indennitari). La richiesta di Isee corrente si presenta compilando un apposito modulo sostitutivo, con il quale in pratica **si rettifica la DSU, dichiarazione sostitutiva unica**, precedentemente presentata.

Bisogna allegare anche la documentazione e certificazione attestante la variazione della condizione lavorativa. **Sulla base di questi nuovi dati, si ridetermina l'indicatore della situazione reddituale**, e l'Inps provvederà a calcolare il nuovo Isee, mantenendo inalterati l'indicatore della situazione patrimoniale e gli altri parametri. **L'Isee corrente dura per soli due mesi** (l'Isee ordinario invece vale per l'intero anno in cui è stata presentata, fino al 15 gennaio dell'anno successivo).

IL CODICE DI COMPORTAMENTO E GLI OBBLIGHI DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Intervento al Convegno 2 dicembre 2013 Sala del Carroccio”, P.zza del Campidoglio Roma.

Avv. Maurizio Danza -Arbitro Pubblico Impiego. Docente Facoltà di Giurisprudenza Roma Tre.

Il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici dell'8 marzo 2013, in attuazione dell'art.54 del Dlgs 30 marzo 2001, n. 165, appare evidentemente conseguenza dei principi innovatori introdotti dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, ben nota legge anti corruzione. Quanto alle disposizioni di carattere generale il codice definisce in primo luogo gli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare, abrogando il precedente codice del 28 novembre 2000. Di particolare interesse poi *l'obbligo del dipendente di astensione dal partecipare a processi decisionali o ad attività d'ufficio*, che si estende in ogni caso a tutte quelle ipotesi in cui negli stessi il dipendente abbia interesse personale, ovvero possa averlo il coniuge o convivente, un parente o affine entro il secondo grado, persone con le quali si frequenti abitualmente (art.7). Completano le menzionate prescrizioni quella di perseguire gli obiettivi di *lotta alla corruzione e di trasparenza*, corroborati da ultimo dalla legge n. 190/2012, in ordine al primo, attraverso il puntuale rispetto del Piano di prevenzione della corruzione, prestando adeguata collaborazione, anche segnalando al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza, fermo il relativo obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, mentre, in ordine al secondo, collaborando ad elaborare, reperire e trasmettere i dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale, nonché rendendo tracciabili i processi decisionali adottati mediante adeguato supporto documentale, che li renda in ogni momento replicabili (art. 9). Particolare attenzione il nuovo codice dedica alla condotta del dipendente nei *rapporti extralavorativi*, informata a dignità che preservi l'immagine dell'amministrazione e non si presti ad abusi di ruolo onde conseguire vantaggi (art. 10). L'art. 13 del Codice è poi destinato al personale di livello dirigenziale, ivi incluso quello apicale, equiparato, dei funzionari titolari di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza, e quello a contratto, di cui agli artt. 19 del Tupo e 90 e 110 del D.lgs 18 agosto 2000, n. 267, recante l'ordinamento delle autonomie locali. Per essi, ferme le restanti disposizioni, vige l'obbligo aggiuntivo di svolgere l'incarico ricoperto perseguendo gli obiettivi prefissati, anche adottando adeguate scelte organizzative. È fatto loro obbligo, in particolare, di osservare le prescrizioni in tema di comunicazione della propria situazione patrimoniale e dei redditi annuali ai fini Irpef, nonché di comunicare all'ente, prima di assumere l'incarico, le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica demandata. Di particolare rilevanza l'art. 15, che demanda ai dirigenti di ciascuna struttura, ai servizi di controllo interno ed agli uffici di disciplina la *vigilanza e il monitoraggio* sull'applicazione delle prescrizioni recate dal Codice nazionale e da quelli di ciascun ente, in conformità ai Piani di prevenzione della corruzione. In aggiunta, all'Ufficio di disciplina competono la diffusione, l'aggiornamento degli atti in parola e la *formazione del personale* sugli stessi, nonché la raccolta ed il vaglio delle segnalazioni della loro violazione, all'uopo raccordandosi con il responsabile della prevenzione di cui alla legge n. 190 e, se del caso, chiedendo parere facoltativo alla ex Civit (ora ANAC), quale Autorità anticorruzione, prima di attivare eventuali procedimenti disciplinari. Di particolare rilievo e novità l'obbligo delle pubbliche amministrazioni di darvi ampia diffusione, sia pubblicandolo sul proprio sito istituzionale, sia inviandolo con posta elettronica a ciascun dipendente o collaboratore, sia consegnandone copia a mano all'atto della stipula di nuovi rapporti di lavoro, comunque

denominati, acquisendone la sottoscrizione per ricevuta (art. 17). Quanto alla *condotta lavorativa*, il codice prevede che debba essere improntata a *lealtà, trasparenza ed imparzialità*, al fine di costituire esempio per tutto il personale, del cui benessere, anche organizzativo, oltre che professionale, i dirigenti risultano i tutori ed i promotori, anche curandone l'aggiornamento e l'informazione. Caratteristiche che, unitamente alle capacità, alle attitudini ed alla professionalità, devono presiedere alla distribuzione del carico di lavoro, ispirato a criteri di *equità e di rotazione*, per quanto possibile. Sempre nell'ambito della *gestione del personale*, i dirigenti dovranno articolare il lavoro e le relative riunioni tendenzialmente nell'ambito dell'*ordinario orario* lavorativo, tenendo conto dei permessi orari e della flessibilità accordata, in linea con le disposizioni legislative e pattizie vigenti. Nella sua valutazione, inoltre, procederà secondo le scadenze prescritte e con imparzialità di giudizio, intraprendendo le necessarie iniziative disciplinari, anche segnalando le infrazioni al competente ufficio e denunciandole all'autorità giudiziaria qualora integrino fattispecie di illecito amministrativo o penale. Ciò detto si fa notare come il nuovo codice, nell'introdurre numerosi principi innovativi, ponga il problema della esatta ricostruzione dell'adempimento della prestazione del dipendente. Ed infatti, a ben vedere, la violazione dei principi previsti dal codice, costituendo violazione di natura disciplinare, si aggiunge ad un quadro sanzionatorio già particolarmente arricchito dalla ben nota riforma Brunetta. Infatti essi prevedono che andranno dunque applicati, *"ferme restando le ipotesi di responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile"*, all'esito del relativo procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni, tenuto conto della condotta tenuta, della sua gravità e del danno derivatone. Dunque allo stato attuale il rischio è rappresentato dalla possibile sovrapposizione tra fattispecie connesse alla violazione del codice, quelle ancora previste dalla contrattazione collettiva nonché dagli illeciti disciplinati direttamente dalla legge (es. art. 55 quater e quinquies del D.lgs n.165/2001). L'impianto disciplinare che scaturisce dal nuovo codice, merita ancora un approfondimento soprattutto perché, come anticipato, la materia è da sempre stata regolata dalla contrattazione collettiva, risultando quindi necessario stabilire un chiaro meccanismo di collegamento tra la disciplina del codice e quella dei contratti collettivi. Un ulteriore elemento di novità, desumibile dall'esame del codice, consiste indubbiamente nella previsione di principi di condotta per i *dipendenti* di cui all'art. 3 del D.lgs n. 165/2001 ed obblighi specifici non solo per *dirigenti* e non, bensì anche, in maniera del tutto innovativa e *per quanto compatibile*, per tutti i *collaboratori* (anche di *staff* degli organi politici e finanche delle imprese fornitrici di servizi), *nonché i consulenti*, mediante inserimento nei rispettivi contratti di clausole di rinvio, adeguatamente sanzionate, in caso di violazione degli obblighi *de quibus*, con la risoluzione del rapporto e la decadenza dall'incarico assegnato (artt. 1 e 2). Appare evidente però come la estensione "soggettiva", prevista dal codice di comportamento anche in relazione ai professionisti con contratto di collaborazione con la pubblica amministrazione, ponga aspetti problematici in ordine alla applicabilità, ai fini delle valutazioni disciplinari, anche di quell'insieme di regole comportamentali di deontologia professionale appartenenti al c.d. "codice etico", riferite alle specifiche categorie professionali. In sostanza ci si pone il dubbio se, con tale estensione, non si corra il rischio di estendere eccessivamente l'ambito della "area di punibilità disciplinare" nei confronti del professionista non dipendente pubblico, attraverso il recepimento "diretto o indiretto" nel nuovo codice disciplinare anche di determinati comportamenti, desumibili da talune attività o professioni che, a causa delle loro peculiari caratteristiche sociali (si pensi ai medici, agli psicologi o agli avvocati), sono tenuti a rispettare un determinato codice comportamentale al fine di impedire di ledere la dignità o la salute di chi sia oggetto del loro operato.

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

Qual è il trattamento giuridico ed economico del dipendente dichiarato temporaneamente inidoneo a qualsiasi attività lavorativa a seguito di visita medica collegiale? Deve essere considerato in malattia?

Risposta

Siamo del parere che il dipendente dichiarato temporaneamente inidoneo a qualsiasi attività lavorativa, debba essere considerato assente per malattia ai sensi dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni.

La giurisprudenza ha efficacemente chiarito, infatti, che, ai fini dell'applicazione dell'art.21 del codice civile (norma presupposta ed attuata dal citato art.21 del CCNL del 6.7.1995), deve essere considerata malattia ogni alterazione patologica in atto di organi e delle loro funzioni (o anche dell'organismo considerato nel suo complesso) che per i sintomi con cui si manifesta e per le conseguenze che produce sull'organismo del lavoratore impedisce temporaneamente l'esecuzione della prestazione lavorativa dovuta in quanto risulta del tutto incompatibile con l'ulteriore svolgimento delle attività necessarie all'espletamento della prestazione stessa (Cass. 23.9.1987, n.7279; Cass. 30.7.1987 n.6632).

Nel nostro caso, la visita medica collegiale ha accertato che le condizioni di salute del lavoratore sono tali da determinare la sua temporanea inidoneità a qualsiasi attività lavorativa (limitata ad un anno); è una situazione che rientra perfettamente, a nostro modo di vedere, nella sopra riportata nozione di malattia.

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))

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. Roccaspide)

Romanelli Raffaele (P.O. Vallo)

Erbetti Antonio (P.O. Scafati)

Ronca Roberto (S.E.F. Vallo)



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.

La pubblica amministrazione può contribuire alle spese legali per la difesa penale del proprio dipendente solo se ha un interesse diretto



Corte di Cassazione Civile, sezione I, sentenza n. 24480 del 30 ottobre 2013. Deve ritenersi che la pubblica amministrazione sia legittimata a contribuire alla difesa del suo dipendente imputato in un procedimento penale soltanto laddove sussista un interesse specifico e diretto dell'amministrazione. Tale interesse deve individuarsi qualora sussista imputabilità dell'attività che costituisce l'oggetto dell'imputazione all'amministrazione e una diretta connessione dell'attività stessa con i fini della pubblica amministrazione. Ne consegue che deve escludersi la sussistenza di un detto interesse nella fattispecie in cui sia contestata al dipendente la violazione di doveri del suo ufficio al fine di perseguire un utile privato e indebito mediante lo

sviamento a fini propri di risorse da destinare allo svolgimento delle attività istituzionali.

Nel caso di specie un coordinatore scolastico era stato assolto dall'accusa di aver utilizzato nell'orario di ufficio i collaboratori scolastici come facchini nell'ambito di un suo trasloco privato.

Il caso trattato dalla Suprema Corte, con la sentenza 30 ottobre 2013, n. 24480, riguarda la richiesta di rimborso, presentata, ex articolo 18, decreto legge 67/97, da un dipendente nei confronti dell'Amministrazione-datore di lavoro, delle spese legali sostenute per difendersi nel processo penale celebrato nei suoi confronti, per i reati di falso e peculato, che si era concluso con l'assoluzione dalle imputazioni contestate. Secondo il ricorrente, l'articolo 18, decreto legge 67/97 prevede la possibilità per l'amministrazione di concedere anticipazione del rimborso, per cui egli non era tenuto a dimostrare in giudizio, con l'esibizione di quietanza, l'avvenuto pagamento delle spese processuali rispetto alle quali ha chiesto l'accertamento del diritto al rimborso. A tale proposito, la Suprema Corte precisa che non può dedursi da una possibilità di anticipazione riservata alla valutazione discrezionale dell'Amministrazione la deroga generale al regime probatorio delle spese per le quali si agisce al fine di ottenerne il rimborso che è insito nella natura stessa di rimborso della previsione normativa.

Nuovo indirizzo della Cassazione sulla cessione del risarcimento del danno non patrimoniale da sinistro stradale



In passato la Suprema Corte aveva già riconosciuto la possibilità, per i danneggiati in occasione di sinistro stradale, di cedere il credito relativo al risarcimento del danno patrimoniale mentre rimaneva il veto per quanto riguarda il danno non patrimoniale, biologico e morale. **Con la sentenza n° 22601 della III sezione civile della Cassazione (03/10/2013) invece si è aperta questa ulteriore via per la risoluzione delle controversie in ambito assicurativo.**

Alcuni danneggiati in occasione di sinistro stradale, infatti, per ottenere più velocemente la riparazione del proprio veicolo fanno uso di cedere alle carrozzerie il credito relativo al risarcimento del danno patrimoniale. I professionisti dal loro canto

lucrano poi sulla successiva liquidazione totale del danno.

Nella odierna vicenda causida la ricorrente con un unico motivo di doglianza lamenta che la corte d'appello ha a suo avviso erroneamente, e "con un iter logico alquanto discutibile", ritenuto cedibile il credito (danno non patrimoniale) nonostante la sua natura strettamente personale e nello stesso motivo prospetta anche una questione di legittimità costituzionale dell'art. 1260 c.c., in riferimento agli artt. 2, 3, 4 e 32 Cost., "nella parte in cui non prevede il divieto di cessione del credito a titolo di danno biologico e morale della vittima di un incidente stradale".

Il profilo di illegittimità costituzionale è, però, a parere della Corte, inammissibile perché non risulta formulato il relativo quesito di diritto. Più volte, infatti, è stato ribadito il concetto che la prospettazione di una questione di costituzionalità presuppone necessariamente che a conclusione dell'esposizione del motivo sia indicato il corrispondente quesito di diritto. Per questi motivi il ricorso deve essere rigettato con compensazione di spese tra le parti.

LA SERENITÀ

DEGLI ISCRITTI CI STA A



CUORE

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 capitoli 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