

# ADASSanita' Informa



F.S.I. -

**FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI**

**SINDACATO AUTONOMO SANITA'**

**SEGRETERIA REGIONALE VALLO DELLA LUCANIA (SA)**

Tel:3334614880 e-mail:teresaesposito1949@libero.it

**ADASS INFORMATICA**

## **FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO FEBBRAIO 2012 – n.º2**

*Vallo della Lucania, Febbraio 2012*

**Alle colleghe ed ai colleghi,**

continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di **Febbraio 2012 "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, parleremo di: **il Governo Monti, nel Consiglio dei Ministri del 20/01/2012 ha approvato un pacchetto di riforme strutturali per la crescita; la riforma delle pensioni secondo l'art.24 della L.214/2011; l'elezioni di RSU 2012 che si svolgeranno dal 5 al 7 di marzo 2012 con la nostra lista FSI N.3 nella ASL-SALERNO (vedere all'interno i nominativi dei nostri candidati ,le avvertenze ed il programma dettagliato delle relative procedure).**

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](mailto:adass.nazionale@libero.it) o [teresaesposito1949@libero.it](mailto:teresaesposito1949@libero.it)**

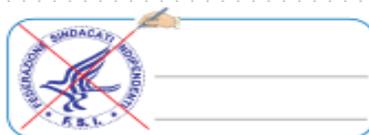
Tra i vari servizi offerti a titolo gratuito dal nostro Ufficio legale.

Inoltre, i nostri iscritti potranno usufruire gratuitamente del **Servizio di Assistenza Fiscale (730, UNICO, ICI, 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 2012**, ed invio un cordiale saluto.

**Il Coordinatore Regionale  
Maria Teresa Esposito**



**R.S.U.** Rappresentanze  
Sindacali Unitarie  
Dal 5 al 7 Marzo 2012  
**vota così**

## La riforma delle pensioni (Legge 214 del 22/12/2011 art. 24)

A partire dal 1° gennaio 2012, le anzianità contributive maturate dopo il 31 dicembre 2011 verranno calcolate per tutti i lavoratori con il sistema di **calcolo contributivo**.

Il sistema contributivo è un sistema di calcolo della pensione che si basa su tutti i **contributi** versati durante l'**intera vita assicurativa**.

Si distingue dal sistema di **calcolo retributivo**, che si basa sulla media delle **retribuzioni percepite negli ultimi anni di vita lavorativa**.

Quindi tutti i lavoratori che avrebbero usufruito di una pensione calcolata esclusivamente con il calcolo retributivo (più vantaggiosa) avranno una pensione in pro rata calcolata con entrambi i sistemi di calcolo.

**La pensione di vecchiaia**, per le donne iscritte all'AGO e forme sostitutive, a partire **dal 1° gennaio 2012 si consegnerà a 62 anni ed entro il 2018 si dovrà arrivare a 66 anni di età**. Ci sarà quindi parità tra uomini e donne.

Sempre da gennaio 2012 per **le lavoratrici autonome e le iscritte alla Gestione separata, l'età pensionabile è fissata a 63 anni e 6 mesi e per il 2018 a 66 anni di età**.

Mentre gli uomini del settore privato e pubblico, sia dipendenti sia autonomi, già dal 2012 conseguono la pensione a 66 anni. Tutti, uomini e donne, devono avere un'anzianità contributiva di **almeno 20 anni**.

**Le donne del settore pubblico** iscritte a Fondi esclusivi dal 1° gennaio 2012 potranno conseguire la pensione di vecchiaia a 66 anni.

Dal 1° gennaio 2012 la pensione di anzianità non esisterà più. Sarà sostituita **dalla pensione anticipata**. Non bastano più i 40 anni ma ce ne vogliono per l'anno 2012 41 e 1 mese per le donne e 42 e 1 mese per gli uomini.

**Il meccanismo delle quote è stato abolito** così come la finestra di scorrimento di 12 mesi di attesa (finestra mobile). La pensione decorrerà dal 1° giorno del mese successivo alla maturazione dei requisiti.

**E' previsto il blocco dell'adeguamento all'inflazione** per il 2012 e il 2013, per i trattamenti pensionistici che superano 1.402 euro nel 2011.

**Sono stati introdotti dei disincentivi per chi chiede la pensione anticipata prima dei limiti anagrafici previsti per la vecchiaia**.

Oltre all'innalzamento dell'età viene affiancata anche **una certa flessibilità nell'uscita dal lavoro**. **Da 62 anni a 70 anni il pensionamento sarà flessibile** con applicazione dei relativi coefficienti di trasformazione del capitale accumulato con il metodo contributivo calcolati fino a 70 anni, fermo restando il rispetto dei limiti ordinamentali nel pubblico impiego.

**Per le donne che entro il 31 dicembre 2012 raggiungono i 60 anni di età** e hanno almeno 20 anni di anzianità contributiva potranno andare in pensione di vecchiaia al compimento dei 64 anni di età.

In via eccezionale, per i lavoratori del settore privato, iscritti all'AGO e alla forme sostitutive, è stato previsto quanto segue:

- i lavoratori (uomini e donne) che entro il 31 dicembre 2012 maturano 36 anni di contribuzione e 60 anni di età o 35 di contribuzione e 61 di età potranno andare in pensione al compimento dei 64 anni di età;
- le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2012 maturano almeno 20 anni e alla medesima data conseguono un'età anagrafica di almeno 60 anni potranno andare in pensione di vecchiaia al compimento dei 64 anni di età.

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 secondo la normativa vigente alla predetta data del **31 dicembre 2011**;
- alle lavoratrici dipendenti 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.

# **CRESCI ITALIA: PIU' CONCORRENZA, PIU' INFRASTRUTTURE NEL SEGNO DELL'EQUITA'**

## **Presentazione**

Il governo nella riunione del Consiglio dei Ministri del 20 gennaio scorso ha approvato un pacchetto di riforme strutturali per la crescita. Le riforme mirano a rimuovere due grandi vincoli che hanno compresso per decenni il potenziale di crescita dell'Italia: l'insufficiente concorrenza dei mercati e l'inadeguatezza delle infrastrutture.

Il decreto legge rinominato dal presidente del Consiglio Monti "Cresci Italia" consentirà nel breve periodo, di traghettare l'economia nazionale fuori dalla spirale recessiva e possibilmente, nel medio/lungo periodo, di allinearla ai ritmi di crescita dei partners europei e internazionali.

Il provvedimento si basa su due pilastri: crescita ed equità.

Il primo, e più importante, pilastro è quello che dà il nome al decreto: la crescita. Nel decreto la crescita economica è stimolata anzitutto con l'eliminazione dei vincoli burocratici (nulla osta, autorizzazioni, licenze) che oggi ostacolano l'avvio delle attività d'impresa.

La promozione della crescita si accompagna all'innovazione. Si compie cioè un passo decisivo in direzione di un risultato lungamente invocato e mai portato a compimento: la valorizzazione del merito delle giovani generazioni. Premiando le capacità innovative, l'intraprendenza, la lungimiranza e la preparazione – in una parola: il merito.

Ai giovani sono dedicate le norme volte a facilitarne l'ingresso sul mercato del lavoro, consentendo loro di svolgere tirocini finalizzati all'iscrizione negli albi professionali già durante l'ultimo biennio di studi, prima del conseguimento della laurea specialistica o magistrale. Sempre alle nuove generazioni si rivolgono le novità in tema di università, dove si potenzia il sistema di valutazione degli atenei e, in particolare, i risultati ottenuti dalle università nella didattica e nella ricerca.

Il decreto apre alla concorrenza in materia di trasporti. Di significativo rilievo le misure assunte sul fronte infrastrutturale, che consentiranno di aprire nuovi cantieri e creare nuova occupazione, anche nel settore dell'edilizia. In particolare, si semplifica l'attività delle imprese, anche attraverso il coinvolgimento di capitali privati mediante innovativi strumenti finanziari come i project bond.

Spazio anche a misure importanti per il settore dei trasporti, a favore della portualità, della nautica e dell'autotrasporto. Quanto ai Taxi, si è stabilito di affidare l'analisi dei fabbisogni all'Autorità dei Trasporti che dovrà svolgere un'attenta istruttoria città per città, sentiti i Sindaci, per capire se è necessario aumentare il numero delle licenze.

Il secondo pilastro, quello dell'equità, è complementare rispetto al primo. Cresci Italia dà spazio alla concorrenzialità e, nuovamente, al merito. L'apertura al mercato, incidendo in modo diretto sulle politiche aziendali delle imprese (quelle di grandi dimensioni, ma anche quelle piccole) è in grado di determinare una sensibile riduzione dei prezzi, con vantaggi evidenti per i consumatori.

A tutela dei consumatori sono previste anche misure che incentivano la trasparenza e la semplificazione. Si tratta, anzitutto, dei nuovi provvedimenti che aboliscono le tariffe professionali. Sono, inoltre, comprese le norme che impongono un regime di trasparenza rafforzato in tema di clausole vessatorie. È, ancora, il caso dei nuovi obblighi in tema di assicurazioni r.c. auto e di vendita di medicinali. È il caso, infine, del nuovo regime per l'esercizio delle class action, cui si potrà ricorrere più agevolmente.

Ancora nell'ottica dell'equità, Cresci Italia include misure a sostegno dei soggetti più vulnerabili. Sono esemplificativi in tal senso la riduzione degli oneri di accesso ai piani di rateazione dei debiti tributari e la più ampia tutela per i consumatori a fronte di condotte ingannevoli o aggressive da parte di imprese e soggetti erogatori di servizi.

Sono altresì previste misure di particolare rilievo per il settore energetico: si è avviata una procedura di separazione tra operatori e infrastrutture per creare nuove possibilità di investimento e maggiore concorrenza. Dal punto di vista del consumatore le norme introdotte tendono a contenere l'aumento dei prezzi energetici.

# LA VIGNETTA DEL MESE



## Valore vacanza INPDAP 2012, cose da fare prima della domanda

Manca poco ormai: il bando di concorso Valore Vacanza 2012, le vacanze studio in Italia e all'estero per i figli di dipendenti o pensionati pubblici iscritti al fondo credito - gestione ex Inpdap, è atteso per la fine del mese di febbraio. E come tutti gli anni, con le informazioni e i servizi on line, le pagine web di Valore Vacanza accompagneranno le diverse fasi del concorso, dal bando al viaggio di andata e ritorno dei giovani ammessi ai soggiorni studio. In attesa del bando, anticipiamo le principali novità della stagione 2012. Quest'anno la domanda di partecipazione al concorso si può presentare **esclusivamente per via telematica**, tramite la procedura Domande Vacanze Web. Si può accedere alla procedura – che è posizionata all'interno dell'Area Riservata – **solo se ci si è, preventivamente,**

**auto registrati.** L'auto registrazione consente di dotarsi di un Pin (cioè, di un codice di identificazione personale) con il quale scegliere una password da utilizzare per tutti i Servizi on Line della gestione ex Inpdap, tra cui Domande Vacanze Web. Chi già possiede Pin e password con i quali attualmente accede ai servizi dell'area riservata (visualizzazione cedolino pensione, visualizzazione e stampa modelli Cud e 730, estratto conto informativo), li utilizzerà anche per la procedura Domande Vacanze Web. Tutti gli altri dovranno auto registrarsi seguendo le istruzioni contenute nella Procedura di Autoregistrazione, in Servizi in linea. **Non tutti, però, possono immediatamente auto registrarsi.** Infatti l'auto registrazione:

1. è **permessa agli utenti già presenti nella banca dati** dell'Istituto (cioè agli iscritti e ai pensionati della gestione ex Inpdap);  
2. **ma non alle persone prive di rapporti istituzionali con la gestione ex Inpdap** che, però, possono presentare domanda in quanto il minore di cui sono responsabili è titolare del diritto (per esempio: il genitore di orfano di iscritto o di pensionato; il tutore).

In questo secondo caso – per potersi auto registrare e poi presentare la domanda per Valore Vacanza – le persone dovranno, preventivamente, **richiedere l'iscrizione in anagrafica** tramite presentazione del modello di domanda (disponibile in Documentazione) **alla sede ex Inpdap competente** in relazione al luogo di residenza del giovane concorrente.

La seconda novità riguarda l'attestazione Isee: essa verrà acquisita automaticamente dalla banca dati dell'Inps dagli operatori di sede in fase di istruttoria della domanda. Quindi, **prima di trasmettere la domanda on line, sarà necessario far elaborare l'attestazione Isee** – riferita al nucleo familiare in cui compare il giovane concorrente e valorizzata sui redditi 2010 – **presso uno sportello Inps o Caf convenzionato.**

Nel caso già esista nella banca dati Inps una attestazione Isee valida, riferita al nucleo familiare in cui compare il giovane concorrente e valorizzata sui redditi 2010, non sarà necessario chiedere nuova attestazione. In sintesi, le cose da fare prima che si apra la possibilità di inviare on line la domanda variano in relazione al soggetto che presenta la domanda stessa:

- un **cittadino** non inserito nella banca dati ex Inpdap dovrà: 1) chiedere l'iscrizione in anagrafica presso la sede competente; 2) dotarsi di Pin e password tramite l'Auto registrazione; 3) verificare l'attualità dell'attestazione Isee oppure richiederla;
  - un **iscritto o pensionato** alla gestione ex Inpdap **che non ha mai posseduto il Pin** dovrà: 1) Auto registrarsi; 2) verificare l'attualità dell'attestazione Isee oppure richiederla;
  - un **pensionato già in possesso di Pin** che, però, non ha mai acceduto ai Servizi on line dopo il 1° gennaio 2011 dovrà: 1) Auto registrarsi; 2) verificare l'attualità dell'attestazione Isee oppure richiederla;
  - un **iscritto già in possesso di Pin** (o un pensionato che ha usufruito, con il suo Pin, dei Servizi on line dopo il 1° gennaio 2011) dovrà, semplicemente, verificare l'attualità dell'attestazione Isee oppure richiederla.
- Come supporto all'Auto registrazione, si leggano le Faq in Documentazione. In caso di difficoltà, si contatti il Call Center.

## AVVISO INTERNO ASL - SALERNO

**Vi portiamo a conoscenza:**

**Oggetto: PUBBLICO IMPIEGO: *Il Santo patrono rimane festivo***

**Tempo scaduto per il dpcm attuativo. Tutto resta come prima. Lo chiarisce l'Anci. Il decreto con le ricorrenze da fare slittare doveva arrivare entro il 30/11. I Santi patroni restano dove sono, almeno per il 2012. E i giorni in cui si celebrano continuano a essere considerati festivi se ricadenti in giornate lavorative.**

A chiarirlo è il segretario generale dell'Anci, Angelo Rughetti, che nella [nota 11.01.2012](#) è intervenuto a dissipare i dubbi dei comuni sull'applicazione di una delle norme più controverse della manovra di Ferragosto.

Quell'art. 1, comma 24, che per scoraggiare l'invalso costume dei ponti a cavallo delle festività civili e religiose ha stabilito che da quest'anno la gran parte delle ricorrenze (con esclusione di quelle concordatarie, del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno) dovesse cadere la domenica seguente oppure il venerdì precedente o il lunedì successivo a quest'ultima.

Peccato che l'individuazione delle festività da spostare sarebbe dovuta arrivare con un decreto di palazzo Chigi da approvare in tempo utile (entro il 30.11.2011) prima dell'inizio del nuovo anno. La scadenza è invece trascorsa invano e il 2012 è iniziato senza che i comuni sapessero la sorte delle rispettive feste patronali. Un particolare non da poco, visto che la ricorrenza del Santo patrono è da considerare giorno festivo a tutti gli effetti.

Secondo l'Anci, in assenza del dpcm e dal momento che la disposizione del dl 138/2011 «*non apporta alcuna modifica alle date delle ricorrenze, è da ritenere tuttora vigente la disciplina contrattuale del comparto*». Diversamente, sottolinea l'Associazione presieduta da Graziano Delrio, ci si troverebbe davanti a una situazione di vuoto normativo.

Per il comparto dei comuni, chiarisce la nota dell'Anci, continua dunque a trovare applicazione, l'art. 18, comma 6, del Contratto nazionale di lavoro del 06.07.1995 secondo il quale la ricorrenza del Santo patrono dell'ente in cui il dipendente presta servizio è considerata giorno festivo se cade in una giornata lavorativa.

**ELENCO CANDIDATI RSU LISTA F.S.I. N. 3  
ELEZIONE DEL 5 - 6 e 7 MARZO 2012  
ASL SALERNO**

- **ESPOSITO MARIA TERESA - CAPOLISTA**
- **BUONADONNA ANDREA**
- **CASTALDO CARMEN**
- **ERBETTI ANTONIO**
- **MAIESE LUCIA**
- **MINGHETTI MASSIMO**
- **MOSCATELLO LOREDANA**
- **ROMANELLI RAFFAELE**



**RSU 2012 IL VOTO E' UN DIRITTO:  
"RICORDATI DI CHI TI E' ACCANTO"**

# **CONTRO LA TRATTENUTA X MALATTIA DEI LAVORATORI PUBBLICI**

Il giudice del lavoro di Livorno ha sollevato la questione di incostituzionalità dell' art. 71 della legge 133/2008, che prevede che ai dipendenti pubblici venga decurtata una parte di stipendio in caso di assenza per malattia. La sentenza di Livorno è una sentenza esemplare nel suo genere che mostra come la condizione di attacco che vivono i dipendenti pubblici metta in discussione i principi stessi della nostra Costituzione. La sentenza è così chiara che non vale la pena di commentare il testo della sentenza che si riporta nei punti significativi:

- Con riferimento all' art. 3 della Costituzione- che tutela la persona e la sua dignità e stabilisce il principio generale di eguaglianza dei cittadini:” l' art. 71 del decreto\_determina un' illegittima disparità di trattamento nel rapporto di lavoro dei lavoratori del settore pubblico rispetto a quelli del settore privato...L' appartenere i lavoratori al settore pubblico o privato non giustifica la disparità di trattamento in quanto entrambi i rapporti di lavoro sono caratterizzati dagli stessi elementi di subordinazione ed in quanto la malattia è un evento rispetto al quale non ha alcuna rilevanza la natura pubblica o privata del datore di lavoro” .
  - Con riferimento all' art. 36- che prevede che sia garantita una retribuzione proporzionata ed in ogni caso sufficiente a garantire un' esistenza libera e dignitosa: “ \_il lavoratore legittimamente ammalato, si trova privato di voci retributive che normalmente gli spetterebbero in funzione del suo lavoro, subendo pertanto una riduzione dello stipendio in busta paga. Riduzione che, dati gli stipendi che percepiscono oggi i lavoratori del comparto pubblico, diventa tale da non garantire al lavoratore una vita dignitosa. Di fatto la malattia diventa un lusso che il lavoratore non potrà più permettersi” .
  - Con riferimento all' art. 32 che garantisce la tutela della salute come fondamentale diritto dell' individuo ed interesse della collettività: “ la norma in questione, incidendo pesantemente sulla retribuzione del lavoratore malato, crea di fatto un abbassamento della tutela della salute del lavoratore che, spinto dalle necessità economiche, viene di fatto indotto a lavorare aggravando il proprio stato di malattia\_” .
  - Con riferimento all' art. 38 che prevede che i lavoratori hanno diritto a mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di malattia: “ privare, durante la malattia, un lavoratore, di parte dello stipendio, della retribuzione globale di fatto, integri esattamente quel far venire meno i mezzi di mantenimento e assistenza al cittadino in quel momento inabile al lavoro” .
- Una sentenza importante, che delinea con chiarezza la progressiva riduzione dei diritti, un quadro che F.S.I. denuncia da anni e che è punto sagliente delle mobilitazioni 2010 e 2011.

La decisione spetta ora alla Consulta, che dovrà pronunciarsi sulla legittimità Costituzionale. L' ordinanza n. 257 del 2011 è stata infatti pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 14/12/2011 n. 52.

In attesa della sua pronuncia, che non avrà presumibilmente tempi brevi, l' ufficio vertenze FSI ha predisposto lo schema di domanda che si deve inviare alla propria Amministrazione per interrompere la prescrizione quinquennale dei termini.

**RIVOLGITI ALLA SEDE DELLA NOSTRA STUTTURA PROVINCIALE  
PER LA COMPILAZIONE E LA CONSEGNA DELLA RELATIVA**

**DOMANDA CHE INTERROMPE LA PRESCRIZIONE**

# **IL TEMPO USATO PER INDOSSARE LA DIVISA**

## **E' ORARIO DI LAVORO**

La Corte di Cassazione già con la sentenza n. 20179 del 2008 ribadiva che "... chiunque sia obbligato ad usare una divisa sul luogo di lavoro ha diritto ad essere retribuito anche per il tempo occorrente per indossarla e dismetterla Ora anche il Tribunale del Lavoro di Orvieto con sentenza del 2 settembre 2011 ha stabilito che "la vestizione, per i turnisti ospedalieri, deve essere antecedente all'inizio del turno e funzionale alla sua corretta esecuzione. Pertanto il tempo necessario per indossare la divisa, a inizio turno, è tempo di lavoro effettivo e da diritto a retribuzione.

**Il tempo per recarsi agli spogliatoi, per indossare la divisa e poi andare al reparto è stato quantificato in :**

# **1 5 M i n u t i**

L'ASL può essere condannata a risarcire i lavoratori di 15 minuti di lavoro aggiuntivo giornaliero rispetto a quello del turno ed alla rifusione delle spese processuali nei confronti dei ricorrenti.

Il risarcimento può riguardare gli ultimi 5 anni (prescrizione quinquennale).

I lavoratori che vogliono chiedere il risarcimento devono rivolgersi **IMMEDIATAMENTE** alla FSI per poter bloccare la prescrizione.

### **La sentenza riguarda tutto il personale turnista**

Infermieri, Operatori Socio Sanitari, Tecnici Sanitari, Medici, Personale Ausiliario, naturalmente che lavorano a turno. **Tutto il personale "sottoposto all'obbligo di indossare una divisa", ha pieno diritto di "cambiarsi" in orario di lavoro sia in entrata che in uscita.**

La **FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI** non solo vuole informare i lavoratori, ma ha deciso di tutelarli attraverso una forte azione vertenziale. Nel frattempo ha richiesto un incontro urgente con la Direzione Generale dell' Azienda per discutere l'argomento della vestizione.

Contatta la nostra sede territoriale per metterti in contatto con il Tuo rappresentante aziendale FSI ed aver tutte le informazioni necessarie.

# Elezioni R.S.U.2012

Si comunica che la Commissione Elettorale ASL SALERNO ha individuato n. 25 seggi di seguito elencati:

P.O. AGROPOLI	P.O. ROCCADASPIDE
P.O. BATTIPAGLIA	P.O. SAPRI
P.O. EBOLI	P.O. SARNO
P.O. OLIVETO	P.O. SCAFATI
P.O. PAGANI	P.O. UMBERTO I
P.O. POLLA	P.O. VALLO
D.,S. 68 GIFFONI	D.S. 66 EBOLI
D,S, PONTECAGNANO	D.S. 66 VIA VERNIERI
D.S. 60 NOCERA	D.S. 67 MERCATO S.S.
D.S. 61 ANGRI	D.S. AMALFI
D.S. 63 CAVA	D.S. SALERNO VIA NIZZA
D.S. 65 BATTIPAGLIA	F.C. EX ASL SA/1
D.S. 66 BUCCINO	

I seggi saranno aperti dalle ore 7,00 alle ore 20,00 dei giorni 5 e 6, marzo 2012; il 7 marzo dalle ore 7,00 alle ore 15,00.

Le operazioni di scrutinio si svolgeranno a partire dalle ore 8.00 dell'8 marzo.

Dovendo la Commissione procedere alla nomina dei presidenti di seggio al più tardi entro le ore 13 del 2 marzo 2012 coincidente con un venerdì, si chiede di trasmettere entro le ore 9.00 del 2 marzo 2012 i nominativi degli scrutatori ai fini della composizione del seggio e delle comunicazioni all' ufficio del personale.

**Designazione scrutatori (1 per seggio)**

**2 Marzo 2012**

## Votazioni

**5 – 7 Marzo 2012**

Scrutinio

8 Marzo 2012

Affissione risultati all'albo dell'amministrazione

8 - 15 Marzo 2012

Invio, da parte delle Amministrazioni, del verbale elettorale finale all'ARAN

16 – 21 Marzo 2012



**E' L'ORA DI RIVENDICARE**



**LA DIFESA REALE DEL TUO SALARIO**

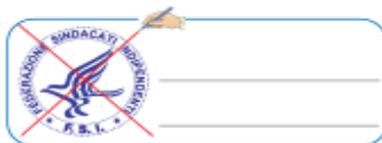


**UNA STAGIONE DI NUOVI DIRITTI**

**DIFENDI**

**CON NOI**

**LA TUA PROFESSIONALITA'**



**R.S.U.** Rappresentanze  
Sindacali Unitarie  
Dal 5 al 7 Marzo 2012  
**vota così**

**CROCIA IL SIMBOLO E SCRIVI DUE PREFERENZE: *Maria Tersa Esposito***



# RICONOSCIMENTO DEI “QUADRI” DEL PUBBLICO IMPIEGO

La visione - moderna e stimolante - di una Organizzazione Sindacale che si contraddistingue per essere il sindacato delle professioni, delinea interamente l'identità e la storia della FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI, profondamente differente da quelle del restante panorama del sindacalismo oggi esistente in Italia.

Nel pubblico impiego i meccanismi perversi degli automatismi e degli scatti di anzianità, hanno prodotto nel tempo distorsioni tali che hanno influito sul buon funzionamento delle istituzioni dei servizi pubblici ed ha ostacolato il doveroso riconoscimento e la giusta valorizzazione delle alte professionalità.

Se è in difficoltà la categoria dei dirigenti, si può immaginare come possa trovarsi quella dei quadri, una corposa componente del pubblico impiego che opera nell'ombra, assolutamente sconosciuta.

Tutto questo nonostante nel pubblico impiego debbono applicarsi le disposizioni civilistiche in tema di rapporto di lavoro; l'art.2, comma2, del D. Lgs. 165/01 prevede che " I rapporti di lavoro delle Amministrazioni Pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa ".

L'ampliamento della disciplina sui rapporti di lavoro di diritto privato anche al settore del pubblico impiego comporta quindi, come obbligo conseguente, l'applicazione di quelle disposizioni che suddividono i prestatori di lavoro subordinato nelle quattro categorie degli operai, impiegati, quadri e dirigenti.

COMPARTI NEL PUBBLICO IMPIEGO : Agenzie Fiscali Aziende Enti pubblici non economici Presidenza del Consiglio dei Ministri Ricerca Università Regioni ed autonomie locali Sanità Scuola Enti art. 70 d.lgs. 165/2001 Accademie e conservatori Pur in presenza di chiare disposizioni normative, ancora oggi invece, benché siano passati anni dalla riforma, nessun contratto collettivo del pubblico impiego prevede il riconoscimento della categoria di quadro nel sistema di classificazione del personale.

Il lavoro alla dipendenze della Pubblica Amministrazione continua ad essere basato su una organizzazione fondata unicamente sulla suddivisione tra dirigenti e personale dei comparti.

In mezzo non c'è nulla, poiché i contratti collettivi del settore pubblico non hanno istituito una qualifica intermedia, che rappresentasse e riconoscesse gli interessi e le specifiche problematiche di quella parte numerosa dei dipendenti pubblici che rivestono funzioni di elevata responsabilità e specializzazione.

La mancata previsione di un inquadramento giuridicocontrattuale, separato e distinto per le professionalità medio – alte, ha finito per snaturare lo spirito della riforma del pubblico impiego, impedendo che il sistema di organizzazione delle aziende private fosse pienamente esteso anche alla Pubblica Amministrazione.

La FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI, richiamando anche autorevole dottrina in materia, sostiene che "L'istituzione del l'area dei quadri o di un'area intermedia tra dirigenza e personale dei comparti pur essendo strettamente connessa ai processi di trasformazione del lavoro, sempre più fondato, anche nelle Pubbliche Amministrazioni, sulla risorsa conoscenza e delle professioni intellettuali, non è mai entrato nell'agenda politica della riforma.

Un errore questo, che la FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI vuole eliminare quanto prima, in quanto incide pesantemente e negativamente sul funzionamento del sistema della Pubblica Amministrazione.

L'art. 2, 1° comma della legge 190/85, ha delineato in modo chiaro ed inequivocabile la figura di quadro, disponendo che " la categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa".

Il legislatore ha precisato, con tale formulazione, gli elementi essenziali che caratterizzano la figura del quadro e la distinguono dalle altre categorie legali dei prestatori di lavoro subordinato.

## FATTI, NON PAROLE !

Il primo elemento che emerge dalla definizione legale è costituito dal riferimento ad una posizione aziendale immediatamente successiva a quella del dirigente. Il quadro si caratterizza, in questo senso, per essere il profilo professionale che, nella gerarchia delle posizioni interne, viene subito dopo il dirigente.

Il secondo elemento è dato dalla rilevante importanza delle funzioni ricoperte, in relazione allo sviluppo e all'attuazione degli obiettivi d'impresa. Il quadro, in altre parole, si caratterizza per essere il lavoratore subordinato preposto all'esercizio di attività che contribuiscono in modo significativo al perseguimento dei risultati e delle finalità datoriali.

Il terzo elemento, infine, è costituito dall'esercizio delle esaminate funzioni di rilevante importanza con carattere di continuità.

Sulla scorta del quadro normativo sopra rappresentato, si evince quindi che il legislatore ha previsto l'inserimento nella categoria dei prestatori di lavoro, fra i dirigenti e gli impiegati, anche i " quadri " quale categoria intermedia fra i primi e i secondi ("semidirigenti ") come è confermato dal primo comma dell'art. 2, il quale, senza dare una precisa definizione della nuova categoria ne evidenzia, tuttavia, la rilevante importanza " ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa", per significare che il grado di autonomia di iniziativa e di decisione dei quadri è superiore a quello degli impiegati, per avvicinarsi alla specifica posizione dei dirigenti, senza, tuttavia, raggiungerla ". ( Cass.2.12.1998 n.12214 ).

Chiara la legge, evidente l'applicabilità anche alle amministrazioni pubbliche, precisa la dottrina, conforme la giurisprudenza, ma i quadri nelle amministrazioni pubbliche non ci sono, per l'ostracismo dichiarato degli altri sindacati e la debolezza della politica.

Anche sul tema del riconoscimento della categoria dei quadri, si gioca la partita di un sindacato tra conservazione e cambiamento: chi non vuole la categoria dei quadri appartiene alla conservazione, mentre chi si batte per il riconoscimento di questa categoria) rappresenta il cambiamento e l'innovazione. Si calcola siano centinaia di migliaia i dipendenti pubblici che hanno diritto ad essere inquadrati nell'area quadri della vicedirigenza e ricevere quindi un congruo aumento di stipendio.

"Se ciò non è ancora è solo per una colpevole omissione del Governo che deve cessare!".



## **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**

**É possibile sanzionare disciplinarmente un dipendente che, assente dal lavoro per malattia, risulti assente alla visita di controllo domiciliare effettuata dal medico del servizio pubblico?**

### **Risposta**

**Nel caso in cui un lavoratore risulti assente dal proprio domicilio al momento della visita di controllo (richiesta dal datore di lavoro o dall'Inps), il datore di lavoro può procedere disciplinarmente nei confronti del dipendente.**

**L'assenza del lavoratore alla visita di controllo domiciliare, infatti, non determina solo conseguenze di carattere economico, ossia la perdita del diritto al trattamento economico di malattia, ma incide anche sul rapporto di lavoro, cosicché il datore di lavoro può sanzionare disciplinarmente tale comportamento del lavoratore.**

**Peraltro, dal momento che la condotta in esame costituisce violazione di un obbligo derivante direttamente dal contratto di lavoro, si ritiene che ai fini della sanzionabilità di tale condotta non sia necessaria una espressa previsione in tal senso da parte del codice disciplinare; in tal senso si esprime anche la giurisprudenza (Cassaz. 22 aprile 2004, n. 7691).**

**(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. Serena Saponaro - Via Quarta, 6 - 73010 Veglie (LE)**

**tel/fax 0832/970007 - Cell. 329/4566029)**

**riservata agli iscritti ed a chiunque intenda iscriversi**



## **Sentenze lavoro**

In questa sezione troviamo prevalentemente le sentenze che riguardano il processo del lavoro. Ogni sentenza è accompagnata da una nota di commento che evidenzia i principali aspetti tecnico-giuridici delle singole fattispecie; per ogni provvedimento vengono richiamati alcuni precedenti giurisprudenziali di merito e legittimità, nonché gli eventuali progetti o disegni di legge sulla materia.

### **Cassazione: salario non adeguato alle prestazioni?**

#### **Scatta la condanna per estorsione**

Il datore di lavoro che, approfittando della situazione del mercato di lavoro a lui favorevole per la prevalenza dell'offerta sulla domanda, costringe i lavoratori, con una larvata minaccia di licenziamento, ad accettare un salario inadeguato rispetto al lavoro svolto e, più in generale, condizioni di lavoro contrarie alle leggi e ai contratti collettivi, va condannato per il reato di estorsione. E' questo il principio di diritto ribadito dalla Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 4290 del 1° febbraio 2012, ha rigettato il ricorso di un datore di lavoro, indagato per estorsione, con il quale richiedeva la revoca degli arresti domiciliari. Nel caso di specie, al momento della corresponsione del salario, i lavoratori, da una parte, dovevano firmare una quietanza corrispondente all'importo della busta paga e, dall'altra, dovevano poi restituire in contanti la differenza pena l'immediato licenziamento ed il concreto pericolo di non poter più trovare lavoro presso altri imprenditori a seguito delle pressioni fatte dall'indagato affinché non li assumessero. Le modalità sia dell'assunzione (pagamento inferiore a quello contrattuale), sia delle modalità con le quali veniva corrisposto il salario, configurano - si legge nella sentenza - da una parte, l'elemento oggettivo della minaccia (o il lavoratore accettava non solo di essere sottopagato ma anche di firmare una quietanza per una somma superiore della quale, poi, doveva restituire la differenza, oppure non veniva assunto o, se assunto, veniva licenziato) sia l'elemento dell'ingiusto profitto da parte dell'indagato che, con le suddette modalità, non solo otteneva che i dipendenti lavorassero per lui sottopagati ma anche si tutelava dalle eventuali azioni civilistiche dei lavoratori tese ad ottenere quanto loro dovuto. Giusti dunque gli arresti domiciliari per l'imprenditore motivati dal timore dell'inadeguatezza delle misure meno afflittive a garantire che il soggetto non intervenisse ancora su persone che erano parte della sua passata o presente vita aziendale.

### **Cassazione: illegittimo il licenziamento per troppe assenze se la contestazione è tardiva**

"In tema di licenziamento per giusta causa, quando vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, deve escludersi che il giudice di merito possa esaminarli atomisticamente, attesa la necessaria considerazione della loro concatenazione ai fini della valutazione delle gravità dei fatti, ciò non escludendo, tuttavia, che il comportamento che giustifica la sanzione espulsiva possa essere individuato anche in uno solo di essi, se lo stesso presenti il carattere di gravità richiesto dalla legge.". E' quanto affermato dalla Corte di Cassazione che, con sentenza n. 1062 del 25 gennaio 2012, ha rigettato il ricorso proposto da un'azienda - che aveva licenziato una propria dipendente per ripetute assenze in giorni successivi a festività o ferie e recidiva - avverso la decisione della Corte d'Appello la quale aveva ritenuto la recidiva erroneamente contestata alla lavoratrice, tenuto conto del principio, consolidato nella giurisprudenza, alla cui stregua, il datore di lavoro, una volta esercitato validamente il potere disciplinare nei confronti del prestatore di lavoro in relazione a determinati fatti costituenti infrazioni disciplinari, non può esercitare una seconda volta, per quegli stessi fatti, il detto potere ormai consumato, essendogli consentito soltanto, a norma dell'ultimo comma dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, di tenere conto della sanzione eventualmente applicata, entro il biennio. I Giudici di legittimità precisano, richiamando precedenti decisioni, che in difetto di contestazione di una nuova infrazione il datore di lavoro non può riesaminare in sede disciplinare le precedenti mancanze, già colpite ciascuna da sanzioni di tipo conservativo, per applicare per quelle stesse infrazioni, sia pure unitariamente considerate, una più grave sanzione di carattere espulsivo. La contestazione della recidiva per precedenti comportamenti già puniti con una sanzione disciplinare, in assenza di un'autonoma infrazione attualmente sanzionabile, non vale a legittimare il recesso del datore di lavoro.

**SEGRETERIA REGIONALE VALLO DELLA LUCANIA**

**Tel: 3334614880**

**e-mail: [teresaesposito1949@libero.it](mailto:teresaesposito1949@libero.it)**

**ADERISCI ALLA:  
FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI**

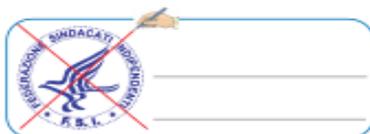
**ADASSanità**

**Sindacato Autonomo Sanità**

***Per ulteriori chiarimenti o informazioni***

***contattare il dirigente sindacale di riferimento presso la nostra***

***Azienda Sanitaria Locale –SALERNO***



**R.S.U.** Rappresentanze  
Sindacali Unitarie  
Dal 5 al 7 Marzo 2012  
**vota così**

**CROCIA IL SIMBOLO E SCRIVI DUE PREFERENZE: *Maria Teresa Esposito***

