

# FSI Sanita' Informa

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

Tel:3334614880 – [teresaesposito1949@libero.it](mailto:teresaesposito1949@libero.it) – [fsi.sa@usaenet.org](mailto:fsi.sa@usaenet.org)

## **FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE PER I DIPENDENTI DELLA ASL SALERNO**

**Febbraio 2018 – n.° 2**

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

*Vallo della Lucania, Febbraio 2018*

*Alle colleghe ed ai colleghi,*

Continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di Febbraio 2018 **"FSI Sanità INFORMA"**, periodico della nostra Organizzazione Sindacale 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:

**RSU 2018: E' partita la macchina organizzativa; I candidati FSI-USAE per le elezioni del 17-18-19 aprile 2018;**

**Il corso di aggiornamento gratuito per gli iscritti al sindacato FSI-USAE organizzato al P.O. San Luca di Vallo della Lucania;**

**I termini per contestare la busta paga?;**

**Falsi invalidi: cosa rischiano?;**

**In pensione prima: i quindici lavori gravosi;**

**Pensione con 15 anni di contributi in casse diverse;**

**Come studiare gratis all'Estero :Il bando INPS 2018: scadenza domande ore 12 del 2 marzo 2018;**

**Come avere un giorno di malattia in più -Agevolazioni a chi assiste un disabile;**

**Ricordati che con noi sei al sicuro -assicurazione obbligatoria "LEGGE GELLI" gratuita per i nostri iscritti e nuovi iscritti FSI/USAE-;**

Per dare risposta ai quesiti posti dagli iscritti sull'applicazione dei principali istituti contrattuali e giuridici:

La casella di posta elettronica utilizzabile è :

[info@fsinazionale.it](mailto:info@fsinazionale.it) o [fsi.sa@usaenet.org](mailto:fsi.sa@usaenet.org)

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 vi diamo appuntamento a marzo 2018.

**Il Coordinatore Territoriale**  
*Maria Teresa Esposito*

# F.S.I.

Federazione Sindacati Indipendenti

[www.fsinazionale.it](http://www.fsinazionale.it)

ROMA (00155) viale E. Franceschini, 73  
Tel. 06.42013957 Fax 06.42003671

[info@fsinazionale.it](mailto:info@fsinazionale.it)

## RSU 2018

### LA MACCHINA ORGANIZZATIVA E' PARTITA



**Federazione Sindacati Indipendenti**  
**Segreteria territoriale Salerno**

Sede Provinciale Vallo Della Lucania (SA) Tel. 3334614880

[fsi.sa@usaenet.org](mailto:fsi.sa@usaenet.org) - [teresaesposito1949@libero.it](mailto:teresaesposito1949@libero.it) - [fsiusaesalemo@pec.it](mailto:fsiusaesalemo@pec.it)



### CANDIDATI LISTA N. FSI – USAE



Egregio collega desideriamo ricordarti che il 17, il 18 e il 19 aprile 2018 ci saranno le elezioni per le Rappresentanze Sindacali Unitarie del personale. Cogliamo l'occasione per ricordarti che devi esprimere un solo voto di lista (contrassegnare cioè un solo simbolo con una croce) e che puoi esprimere due preferenze fra i candidati della lista che hai scelto. Preferenze date a candidati di liste diverse annullerebbero la tua scelta.

#### I CANDIDATI DELLA NOSTRA LISTA SONO:

BARRA MIRTA  
BRUNETTI DOMENICO (DETTO MIMMO)  
CASTALDO CARMEN  
FRESOLONE ELVIRA  
GASPARRO GABRIELE  
MAZZALI GIUSEPPE  
MAZZARELLA MAURIZIO  
MEROLA TERESA  
MOSCATELLO LOREDANA  
MUCCIOLLO VINCENZO  
RONCA ROBERTO  
SANTALUCIA TERESA  
TORTORIELLO ROSARIA

SCRIVI IN STAMPATELLO COGNOME E NOME  
**RSU 2018 IL VOTO E' UN DIRITTO:**  
**“RICORDATI DI CHI TI E' ACCANTO”**

# R.S.U. 2018

**Il patto scellerato della Madia  
con la Triplice (CGIL-CISL-UIL)  
è condizionante al rinnovo del  
CONTRATTO DI LAVORO!**

**Come FSI-USAE non svenderemo i diritti dei Lavoratori,  
quali il recupero del potere di acquisto delle  
buste paga e il recupero di spazi per le dinamiche  
professionali e la qualità della vita**



**D  
i  
r  
i  
t  
t  
i**

**o  
n  
n  
a**

**a  
c  
c  
i  
t  
t  
a  
!**

**VOTIAMO  
LA LISTA**

**FSI - USAE**





**Federazione Sindacati Indipendenti**  
SEGRETERIA TERRITORIALE SALERNO



ORGANIZZA  
**CORSO TEORICO - PRATICO**



ID 3513-218479 Ed. 1



Consiglio dell'Ordine degli Avvocati  
di Vallo della Lucania  
In fase di accreditamento

# LA RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE IN AMBITO SANITARIO

Aggiornamenti normativi e giurisprudenziali

**Giovedì 22 febbraio 2018 ore 8.30**

*Sala Convegni P.O. San Luca - Vallo della Lucania, via Cammarota 84078*

## 8 CREDITI ECM PER TUTTE LE PROFESSIONI

### OBBIETTIVO FORMATIVO

Argomenti di carattere generale: informatica e lingua inglese scientifica di livello avanzato. Normativa in materia sanitaria: i principi etici e civili del ssn.

Acquisizione competenze tecnico-professionali

Acquisizione di conoscenze in merito alla corretta individuazione delle responsabilità professionali nella prassi quotidiana dell'assistenza sanitaria intra ed extra ospedaliera.

Acquisizione competenze di processo

acquisizione di competenze relative al lavoro interdisciplinare per una maggior efficienza dei processi lavorativi in ambito sanitario.

Acquisizione competenze di sistema,

acquisizione delle competenze normative necessarie per il miglioramento complessivo della performance sanitaria nelle strutture del ssn.

### PROGRAMMA

#### SESSIONE 1

- Il nuovo paradigma normativo della responsabilità professionale sanitaria .
- La responsabilità civile e penale.
- Analisi di casi concreti - Confronto dibattito.

#### SESSIONE 2

- La responsabilità amministrativa e disciplinare.
- La responsabilità deontologica.
- La responsabilità delle professioni sanitarie in materia di sicurezza sul lavoro.
- Confronto dibattito.

### Relatori

**dr. Marco Nigro**  
avvocato



### Responsabile Scientifico

**dr.ssa Grasso Concetta Sociologa**

### PER ISCRIZIONI

#### SEGRETERIA ORGANIZZATIVA

*Esposito Maria Teresa 333 4614880*

*Ronca Roberto 339 8366787*

*Moscatiello Loredana 339 3340135*

*Castaldo Carmen 328 015614*

*Brunetti Domenico 339 6783741*

RSU 2018:

**RICORDATI DI  
CHI TI È ACCANTO**



SINDACATO FSI Sede Regionale: 84078 Vallo della Lucania (Sa) - Via Tipoldi 7/d - Tel. 333 4614880 - [teresaesposito1949@libero.it](mailto:teresaesposito1949@libero.it)



BANCA del CILENTO  
di SASSANO e VALLO di DIANO  
e della LUCANIA



PATROCINIO



Sede Nazionale Viale Ettore Franceschini, 73 - 00155 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail [adass.nazionale@libero.it](mailto:adass.nazionale@libero.it) – Sito Web: [www.adass.it](http://www.adass.it)



## I NOSTRI SERVIZI

- TUTELA SINDACALE
- ASSISTENZA LEGALE
- ASSISTENZA FISCALE
- ASSISTENZA PREVIDENZIALE
- FORMAZIONE E.C.M.
- CENTRO STUDI
- CONVENZIONI
- MASTER UNIVERSITARI
- ASSICURAZIONI COLPA GRAVE

(la migliore copertura assicurativa sul mercato)

CON LE TUTELE  
E LA FORMAZIONE

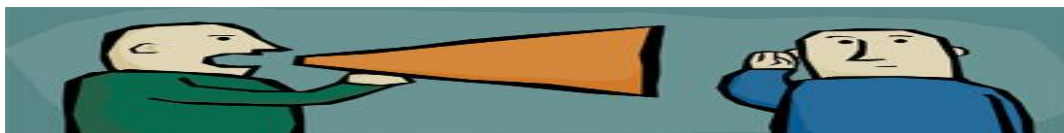
**LAVORATORI SERENI E  
PROFESSIONISTI COMPETENTI**

Via P. Tipoldi 7/d - Vallo della Lucania (Sa)

cell. 333 4614880 - [fsi.sa@usaenet.org](mailto:fsi.sa@usaenet.org) - [teresaesposito1949@libero.it](mailto:teresaesposito1949@libero.it)

Sede Nazionale Viale Ettore Franceschini, 73 - 00155 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail [adass.nazionale@libero.it](mailto:adass.nazionale@libero.it) – Sito Web: [www.adass.it](http://www.adass.it)



## AVVISO IMPORTANTE

# A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

## Termini per contestare la busta paga



*La prescrizione per le differenze sulla retribuzione e gli errori presenti nel cedolino.  
Quanto tempo ha il dipendente per pretendere i crediti?*

Dopo un mese di lavoro è finalmente arrivato il **cedolino della busta paga**. Lo stipendio ti verrà versato direttamente in banca, ma nel frattempo vuoi dare uno sguardo ai conteggi fatti dall'azienda, cosa che di solito non fai quasi mai, limitandoti a controllare l'accredito sul conto corrente. Con sorpresa ti accorgi però che, da un'indagine analitica di quelle che sono le voci riportate all'interno della busta paga, non sono state considerate alcune ore di straordinario che mensilmente fai e, in più, ci sono degli importi inferiori rispetto a quello che prevede il contratto collettivo. Sei così andato a riprendere tutti i cedolini degli scorsi mesi e ti sei accorto che l'errore risale a più di un anno fa. A questo punto, vorresti segnalare la questione all'azienda e, nel timore che questa possa controbattere sostenendo che ormai, almeno per il passato, sei in ritardo per qualsiasi rettifica, ti chiedi quali siano i **termini per contestare la busta paga**. In questo articolo cercheremo di darti una spiegazione semplice e chiara: ti illustreremo **quanto tempo c'è per contestare le differenze retributive** eventualmente riscontrate sui cedolini e quali sono i diritti del lavoratore dipendente.

La questione sulla **contestazione della busta paga** è strettamente connessa al problema della **prescrizione dei crediti di lavoro**, ossia al tempo che ha il dipendente per rivendicare le differenze retributive vantate e non corrisposte. **Cosa sono le differenze retributive?** Si tratta di tutti quegli importi che non sono stati corrisposti mensilmente o annualmente al lavoratore pur avendone diritto per legge o per contratto collettivo. È una «**differenza retributiva**» non solo lo stipendio maturato e non versato, ma anche quello pagato in misura ridotta rispetto a quanto prevede il Contratto collettivo o rispetto alle mansioni effettivamente svolte dal dipendente; lo sono le ferie non godute e non monetizzate o gli straordinari non calcolati o calcolati in modo errato; lo sono gli incrementi salariali per promozioni, le tredicesime e le quattordicesime, i permessi retribuiti, le ex festività, ecc.

Non avresti problemi, probabilmente, se la busta paga riportasse gli importi corretti ma poi questi non ti vengono versati sul conto: in tal caso avresti una prova scritta e documentale (appunto la busta paga) dell'inadempimento dell'azienda. Nel tuo caso, però, l'errore è a monte, ossia nei conteggi che, inevitabilmente, vengono riportati in modo sbagliato sul cedolino. Quindi, prima ancora di contestare il mancato accredito, devi far rilevare tale errore. Come si fa, ma soprattutto **quanto tempo hai per contestare la busta paga?**

Il datore di lavoro si considera inadempiente nel momento stesso in cui il dipendente matura il diritto alla retribuzione e questa non viene regolarmente onorata. La legge stabilisce, però, dei termini per far valere il diritto di credito (cosiddetta «prescrizione») e a questa regola non si sottraggono neanche i lavoratori dipendenti. Anche questi devono far valere le loro pretese entro il **termine di prescrizione** stabilito dalla legge per contestare il mancato pagamento (totale o parziale) della busta paga. Pertanto, la soluzione al quesito relativo ai **termini di contestazione della busta paga** si risolve stabilendo quali sono i **termini di prescrizione dei diritti economici del lavoratore dipendente**. Eccoli qui di seguito elencati (leggi anche [La prescrizione dei diritti del lavoratore](#)).

I **crediti relativi alla retribuzione** si prescrivono in **5 anni**. Il che vuol dire che il dipendente ha cinque anni per contestare gli eventuali errori presenti in busta paga. La contestazione andrà presentata con una raccomandata con avviso di ricevimento o con la posta elettronica certificata.

Sono quindi soggetti a prescrizione quinquennale i seguenti crediti:

- la retribuzione ordinaria,
- il compenso per lavoro straordinario,
- le retribuzioni per festività nazionali e ogni altro credito di lavoro.
- il TFR
- l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ci si è chiesto **da quale momento inizia a decorrere la prescrizione?** Poiché il dipendente potrebbe essere disincentivato dal far causa all'azienda finché ha un contratto di lavoro in corso di esecuzione con questa, allora il termine inizia a decorrere dalla cessazione del rapporto di lavoro. È vero infatti che, in caso di licenziamento per ritorsione, è sempre possibile impugnare il provvedimento e farlo dichiarare illegittimo, ma oggi, con il *Job Act*, la regola per il licenziamento illegittimo è quella del semplice risarcimento del danno e non della reintegra. Con la conseguenza che il dipendente è comunque limitato nel proprio diritto.

In sintesi, se ti accorgi che ci sono degli errori nel cedolino perché ad esempio non sono state corrisposte delle voci della retribuzione o non ti è stato pagato lo straordinario, hai cinque anni di tempo per contestarlo, a partire da quando sei stato licenziato o ti sei dimesso (anche se ciò dovesse avvenire dopo molti anni).

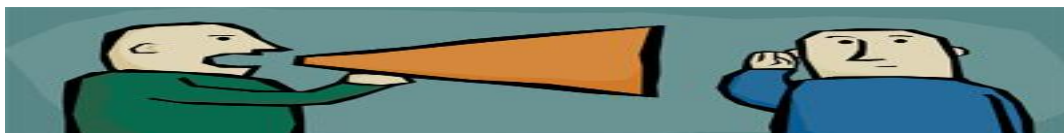
Se il tuo credito attiene alla **qualifica superiore** (che può essere rivendicato quando è stato riconosciuto un livello retributivo inferiore a quello spettante sulla base delle mansioni effettivamente svolte), esso si estingue non in quei anni ma in **10 anni**. Anche in questo caso vale la regola sulla decorrenza, a partire dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Se il tuo credito riguarda il diritto a un **risarcimento del danno** la prescrizione è di 10 anni e quindi puoi chiedere queste differenze per un arco di tempo doppio rispetto a quello dello stipendio. Ciò vale per il risarcimento di ogni danno patito dal lavoratore per un'inadempienza del datore di lavoro come, per esempio:

- in caso di licenziamento illegittimo;
- per mancata fruizione di ferie o del riposo settimanale;
- lesione all'integrità psico-fisica del lavoratore.

Se l'errore riguarda le prestazioni dovute dagli enti previdenziali per **malattia** o **maternità** hai solo **1 anno** di tempo per la contestazione. Dopo si forma la prescrizione.

Gli **assegni familiari** infine si prescrivono in **5 anni**.



## AVVISO IMPORTANTE

# A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

## Falsi invalidi: cosa rischiano



### *Fingersi disabili per avere la pensione di invalidità e altri benefici: quale reato e quale pena.*

La cronaca locale e nazionale riporta, quasi quotidianamente, la notizia di operazioni delle forze dell'ordine che smascherano i **falsi invalidi**, cioè persone che fingono di essere disabili o di avere comunque una patologia invalidante al solo fine di beneficiare di **misure assistenziali**, pensioni di inabilità e **agevolazioni fiscali**.

Ma **cosa rischia** chi si spaccia per un falso invalido?

La condotta di chi finge di trovarsi in un determinato stato di salute al solo fine di percepire assegni e pensioni di invalidità configura un vero e proprio **reato** ed è quindi sanzionabile penalmente. Vediamo di preciso quale reato può configurare.

### Indice

- 1 Falsi invalidi: reato di indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- 2 Falsi invalidi: reato di truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- 3 Falsi invalidi: da cosa dipende la gravità del reato

Nei casi meno gravi, dichiararsi falsi invalidi configura reato indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato [1]. Quest'ultimo sussiste ogni qualvolta un soggetto,



mediante l'utilizzo o la presentazione di **dichiarazioni** o di **documenti falsi** o **attestanti cose non vere**, o mediante **l'omissione di informazioni dovute**, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee.

La pena prevista è la **reclusione da sei mesi a tre anni**.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a **3.999,96 euro**, si applica soltanto la **sanzione amministrativa** del pagamento di una somma di denaro da 5.164,00 euro a 25.822,00 euro. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

Nei casi più gravi, dichiararsi falsi invalidi configura **reato di truffa aggravata** per il conseguimento di erogazioni pubbliche [2], sussistente quando, con **artifici o raggiri**, inducendo taluno in errore, ci si procura per sé o per altri un **ingiusto profitto** con altrui danno. Il codice penale prevede la reclusione da uno a sei anni se la truffa riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Come fare a sapere se, fingendosi invalidi, si commette reato di indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di truffa aggravata? Qual è la **differenza tra i due reati**?

Secondo la **Cassazione**, integra il delitto di truffa aggravata, e non quello di indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, l'utilizzazione o la presentazione di **dichiarazioni o documenti falsi** o **attestanti cose non vere**, o l'omissione di informazioni dovute, quando hanno **natura fraudolenta**.

Caso per caso, occorre dunque valutare, ai fini della qualificazione giuridica del fatti, se la falsa dichiarazione di una situazione di invalidità, sia accompagnata da documentazione falsa e se il soggetto abbia, fraudolentemente, **raggirato** i dipendenti dell'istituto previdenziale al fine di ottenere i benefici assistenziali.

#### note

[1] Art. 316 ter cod. pen.

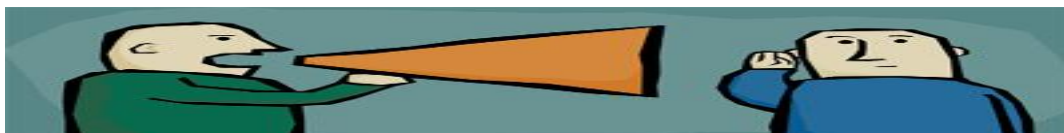
[2] Art. 640 bis cod. pen.

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

**Il Coordinatore Territoriale**  
*Maria Teresa Esposito*

# ASL SALERNO

Vi portiamo a conoscenza:



## AVVISO IMPORTANTE

# A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

## In pensione prima: ecco i 15 lavori gravosi



*Ecco le 15 professioni gravose escluse dall'innalzamento automatico dell'età pensionabile, chi può ottenere le agevolazioni per la pensione e come funziona l'Ape sociale 2018*

È stato firmato il decreto che esenta 15 professioni gravose dall'adeguamento dell'età pensionabile alla speranza di vita. Queste **15 categorie di lavoratori**, che svolgono compiti particolarmente gravosi, saranno esenti dall'aumento dell'età pensionabile a 67 anni nel 2019. Per loro resterà il limite di **età di 66 anni e sette mesi** e anche in caso di ulteriori aumenti dell'età per andare a riposo potranno godere di un "vantaggio" di cinque mesi sugli altri lavoratori. Dunque, è ufficiale: saranno **15 le categorie** di lavoratori escluse dall'innalzamento automatico dell'età pensionabile in relazione all'aspettativa di vita. Per questi lavoratori non varrà la regola dei **67 anni** che dovrebbe scattare a partire dal **2019**. Ecco, nel dettaglio di quali categorie di lavoratori si tratta; chi può ottenere le agevolazioni per la pensione e **come funziona l'Ape sociale 2018**.

### Indice

#### 1 Pensione anticipata: i 15 lavori gravosi

- [1.1 Operai dell'industria estrattiva](#)
- [1.2 Conduttori di gru e di macchinari mobili](#)
- [1.3 Conciatori di pelli e pellicce](#)
- [1.4 Conduttori di convogli ferroviari](#)
- [1.5 Autisti di camion e mezzi pesanti](#)
- [1.6 Personale infermieristico ospedaliero](#)
- [1.7 Addetti all'assistenza di persone non autosufficienti](#)
- [1.8 Insegnanti di asilo](#)
- [1.9 Facchini ed addetti allo spostamento merci](#)

Sede Nazionale Viale Ettore Franceschini, 73 - 00155 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail [adass.nazionale@libero.it](mailto:adass.nazionale@libero.it) – Sito Web: [www.adass.it](http://www.adass.it)

- [1.10 Addetti ai servizi di pulizia](#)
- [1.11 Operatori ecologici](#)
- [1.12 Operatori agricoli](#)
- [1.13 Lavoratori siderurgici](#)
- [1.14 Lavoratori marittimi](#)
- [1.15 Pescatori](#)
- [2 Pensione lavori gravosi 2018: chi può ottenere le agevolazioni](#)
- [3 Ape sociale 2018 addetti ai lavori gravosi](#)
- [4 Pensione anticipata precoci 2018 addetti ai lavori gravosi](#)
- [5 Blocco età pensionabile addetti ai lavori gravosi](#)

### **Operai dell'industria estrattiva**

Si tratta di lavoratori che si occupano, con strumenti e tecniche diverse, dell'estrazione e della lavorazione di pietre e minerali. Sono ricompresi in questa categoria anche coloro che si occupano della costruzione, rifinitura e manutenzione di edifici, opere pubbliche e del mantenimento del decoro architettonico.

### **Conduttori di gru e di macchinari mobili**

Saranno sottratti alla regola dei 67 anni i lavoratori specializzati nella manovra e nella manutenzione delle macchine per il cosiddetto movimento terra ed il sollevamento di materiali utilizzati nei lavori di scavo, nei cantieri edili e nelle grandi infrastrutture.

### **Conciatori di pelli e pellicce**

Rientrano in questa categoria i lavoratori che si occupano della prima lavorazione di rifinitura di cuoio, pelli e pellicce al fine della confezione di capi di abbigliamento ed accessori.

### **Conduttori di convogli ferroviari**

Eseguono un lavoro usurante anche i **macchinisti** alla guida dei convogli ferroviari per il trasporto su rotaie di persone e merci. Attenzione: della categoria in commento fa parte anche il **personale viaggiante** impegnato nei servizi resi nei confronti dei viaggiatori a bordo.

### **Autisti di camion e mezzi pesanti**

Potranno andare in pensione prima anche gli autisti di camion e mezzi pesanti utilizzati per il trasporto di merci.

### **Personale infermieristico ospedaliero**

Tra le categorie di lavori gravosi rientra anche quella rappresentata da **infermieri** laureati e iscritti all'albo, responsabili dell'assistenza sanitaria generale. La categoria ricomprende anche le **ostetriche**. Tra i requisiti si richiede che il lavoro sia organizzato a turni e svolto in **strutture ospedaliere**.

### **Addetti all'assistenza di persone non autosufficienti**

Sono i lavoratori che **assistono le persone anziane** in convalescenza, disabili e non autosufficienti nelle istituzioni, a domicilio o in famiglia.

### **Insegnanti di asilo**

Svolgono una professione considerata gravosa anche gli **insegnanti d'asilo**. Vale a dire gli insegnanti e gli educatori della scuola pre-primaria, dell'infanzia e degli asili che si occupano dell'educazione dei bambini in età pre-scolare.

### **Facchini ed addetti allo spostamento merci**

Si tratta di lavoratori che si occupano di operazioni di carico, scarico e movimentazione di merci e bagagli presso **aeroporti, stazioni ferroviarie, porti e imprese**, anche per conto di clienti di **alberghi** e di altre strutture ricettive.

### **Addetti ai servizi di pulizia**

Ci si riferisce al personale non qualificato che si occupa di mantenere pulito ed in ordine l'ambiente di imprese ed organizzazioni, enti pubblici ed **esercizi commerciali**.

### **Operatori ecologici**

Sono gli operatori che provvedono alla **raccolta dei rifiuti** nelle strade e negli edifici, nelle industrie e nei luoghi pubblici e del trasporto dei rifiuti presso le aree di smaltimento.

### **Operatori agricoli**

Ci si riferisce ai lavoratori addetti alla coltivazione di fondi o allevamenti di bestiame ovvero addetti ad attività connesse a favore di imprese agricole.

### **Lavoratori siderurgici**

Si tratta di lavoratori che conducono macchinari ed impianti (quali alti forni e forni di prima e seconda fusione) per la produzione e la lavorazione di metalli ferrosi e non.

### **Lavoratori marittimi**

Si tratta di lavoratori che fanno parte di un equipaggio e svolgono, a qualsiasi titolo, servizio o attività lavorativa a bordo di una nave adibita alla navigazione marittima.

### **Pescatori**

Infine, svolgono un lavoro usurante anche gli addetti al settore della pesca.

Per ottenere l'**Ape sociale** e la **pensione anticipata precoci con 41 anni di contributi**, gli addetti ai lavori gravosi devono possedere, oltre alle annualità di contribuzione (e all'età, per l'Ape sociale) richieste per i benefici e ai requisiti specifici legati alla propria categoria di appartenenza, un ulteriore requisito legato al periodo di svolgimento delle attività gravose.

In particolare, per rientrare nei benefici, le mansioni gravose dovranno risultare svolte per almeno sei anni negli ultimi sette oppure per almeno sette anni negli ultimi dieci antecedenti il pensionamento.

Per quanto riguarda gli **operai agricoli** e zootecnici, ci saranno delle agevolazioni per soddisfare questo requisito: in particolare, basteranno **156 giornate lavorate** ogni anno perché l'annualità di lavoro gravoso sia considerata per intero, senza che il periodo di disoccupazione agricola comporti l'esclusione dal beneficio.

Ricordiamo ora come funziona l'**Ape sociale**: si tratta di un assegno a carico dello Stato, riconosciuto a partire dai **63 anni** di età, che accompagna il lavoratore sino al compimento dell'età per la pensione di vecchiaia (per un massimo di 3 anni e 7 mesi).

Gli addetti ai lavori gravosi, per ottenere l'Ape sociale, devono:

- essere iscritti presso una gestione dell'Inps;
- essere addetti a una delle mansioni gravose elencate in qualità di lavoratori dipendenti;
- risultare addetti alla mansione faticosa per almeno 6 anni nell'ultimo settennio prima della pensione, o per almeno 7 anni nell'ultimo decennio;
- possedere almeno 36 anni di contributi; il requisito può essere scontato, per le lavoratrici, di un anno per ogni figlio, sino a un massimo di due.

L'assegno di importo è uguale alla futura pensione, ma non può superare 1500 euro. È incompatibile con le prestazioni di disoccupazione e le pensioni dirette.

Gli addetti ai lavori gravosi, che possiedono gli stessi requisiti prescritti per l'Ape sociale, possono accedere alla **pensione anticipata** con **41 anni di contributi**, se possiedono almeno 12 mesi di contributi da effettivo lavoro versati prima del compimento del 19° anno di età. Gli addetti ai lavori gravosi, infine, avranno diritto, con almeno 30 anni di contributi, al **blocco dell'età pensionabile**. All'interno della nuova legge di Bilancio 2018, difatti, è previsto che a queste categorie di lavoratori non si applichi l'adeguamento alla speranza di vita: la pensione di vecchiaia, quindi, per loro potrà continuare a essere ottenuta a 66 anni e 7 mesi di età anche nel 2019, anziché a 67 anni.

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

**Il Coordinatore Territoriale**  
*Maria Teresa Esposito*

# Master in : MANAGEMENT PER LE FUNZIONI DI COORDINAMENTO NELL'AREA DELLE PROFESSIONI SANITARIE

Prezzo Speciale per Iscritti FSI € 750,00

anzichè ~~€ 1300~~



**9** Corsi di laurea triennali e magistrali

**96** Master di 1° e 2° livello

**35** Corsi di Alta Formazione

**25** Corsi di perfezionamento

Per ulteriori informazioni rivolgiti alla sede sottoindicata o vai alla *pagina convenzioni* sul sito:

**<http://www.fsinazionale.it>**



Recapiti dell'ufficio:

Tel /fax 0832/790421

Cell/WhatsApp 348/3431208

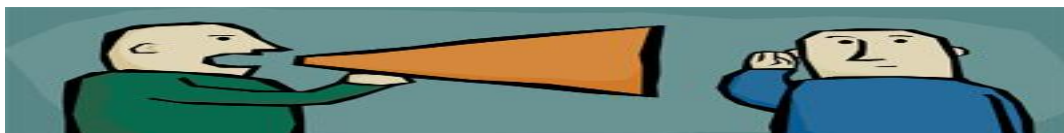
C.i.p. Settembre 2015

Sede Nazionale Viale Ettore Franceschini, 73 - 00155 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail [adass.nazionale@libero.it](mailto:adass.nazionale@libero.it) – Sito Web: [www.adass.it](http://www.adass.it)

# ASL SALERNO

Vi portiamo a conoscenza:



**AVVISO IMPORTANTE**

## **A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO**

### **Pensione con 15 anni di contributi in casse diverse**



#### ***È possibile ottenere con il cumulo la pensione di vecchiaia con soli 15 anni di contributi?***

La **pensione con 15 anni di contributi**, per chi ha diritto a fruire di una delle tre cosiddette deroghe Amato [1], può essere ottenuta anche con il **cumulo**, cioè sommando la contribuzione presente in gestioni previdenziali diverse. Lo ha chiarito l'Inps, con una circolare poco conosciuta [2]. Non in tutti i casi, però, è possibile beneficiare di questa eccezione, ma soltanto se le casse in cui si possiedono i contributi contemplano la possibilità di fruire della deroga Amato. Ma procediamo per ordine, e vediamo, nel dettaglio, chi può avere la **pensione con 15 anni di contributi in casse diverse** e come funzionano le deroghe Amato.

#### **Indice**

- 1 Chi può ottenere la pensione con 15 anni di contributi con la prima deroga?
- 2 Chi può ottenere la pensione con 15 anni di contributi con la seconda deroga?
- 3 Chi può ottenere la pensione con 15 anni di contributi con la terza deroga?
- 4 Chi può ottenere la pensione cumulando 15 anni di contributi in casse diverse?

Secondo la prima deroga Amato, è possibile pensionarsi con 15 anni di contributi se si possiedono 15 anni di contribuzione (780 settimane) accreditate prima del 31 dicembre 1992; sono utili tutti i contributi: volontari, obbligatori, figurativi, da riscatto e ricongiunzione, anche quelli versati all'estero, in Paesi europei o convenzionati con l'Italia.

Per beneficiare della deroga è necessario essere iscritti all'assicurazione generale obbligatoria Inps (Ago), cioè al Fondo lavoratori dipendenti o alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi dell'Inps (a questo proposito, è bene chiarire che la Gestione Separata è la gestione dei liberi professionisti, non è una gestione speciale dei lavoratori autonomi). La deroga si applica anche agli iscritti ex Inpdap, ex Enpals, ex Ipost.

La seconda deroga Amato prevede la possibilità di pensionarsi con 15 anni di contributi, se si è stati autorizzati al versamento dei contributi volontari, con un provvedimento di autorizzazione anteriore al 26 dicembre 1992 (non è necessario l'effettivo versamento di contributi volontari).

Sede Nazionale Viale Ettore Franceschini, 73 - 00155 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail [adass.nazionale@libero.it](mailto:adass.nazionale@libero.it) – Sito Web: [www.adass.it](http://www.adass.it)

La deroga vale per i lavoratori dipendenti e autonomi iscritti all'Ago e per gli iscritti ex Enpals, ossia lavoratori dello spettacolo e sportivi professionisti (non per gli iscritti all'ex Inpdap ed all'ex Ipost o a diversi fondi o gestioni).

Per raggiungere i 15 anni di contribuzione, anche in questo caso, sono utili tutti i contributi: volontari, obbligatori, figurativi, da riscatto e ricongiunzione e esteri.

La terza deroga Amato prevede la possibilità di pensionarsi con 15 anni di contributi, per i soli lavoratori dipendenti, iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria o ad un fondo sostitutivo o esonerativo della medesima, se si possiedono:

- 25 anni di anzianità assicurativa (vale a dire che il primo contributo deve essere versato almeno 25 anni prima della data di maturazione dei requisiti per la pensione: può essere contato qualsiasi contributo, a tal fine, anche per attività di lavoro autonomo o svolte all'estero in un Paese Ue o convenzionato);

- 15 anni di contribuzione: valgono i soli contributi da lavoro dipendente versati all'Assicurazione generale obbligatoria o ad un fondo sostitutivo o esonerativo;

- almeno 10 anni lavorati per periodi inferiori alle 52 settimane; non sono considerati gli anni lavorati interamente in cui risultano meno di 52 contributi settimanali, a causa del fatto che il part time non arrivi a coprire tutte le 52 settimane per retribuzione inferiore al minimale (pari a 205,19 euro settimanali nel 2018); al contrario, un anno può risultare interamente coperto da contributi, ma non interamente lavorata, se è presente un periodo di disoccupazione indennizzato durante il quale sono accreditati i contributi figurativi. Sono utili anche gli anni in cui il lavoratore risulta iscritto negli elenchi dei lavoratori agricoli a tempo determinato (cosiddetti otd).

l'Inps ed il ministero del Lavoro hanno precisato, nella citata circolare Inps [2] che si può accedere alla **pensione di vecchiaia** in regime di **cumulo** con il requisito contributivo di **15 anni** solo se vengono sommati i contributi accreditati presso gestioni contributive alle quali si applica la deroga Amato. Dunque per poter avvalersi del cumulo bisogna verificare se le singole gestioni coinvolte nel cumulo riconoscono, nel proprio ordinamento, la possibilità di **pensione con 15 anni di contributi** invece che con 20 anni.

Le gestioni previdenziali che ammettono la deroga Amato, espone precedentemente, sono elencate in un'importante circolare Inps [3]. In questo documento è stato precisato che la facoltà di accedere alla pensione con 15 anni di contributi è riconosciuta:

- ai lavoratori dipendenti del settore privato (iscritti al fondo pensione lavoratori dipendenti);

- agli iscritti nelle gestioni dei dipendenti pubblici (ex Inpdap);

- agli iscritti delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, coltivatori diretti) e dei lavoratori iscritti al fondo di previdenza dello spettacolo e sportivi professionisti (ex Enpals).

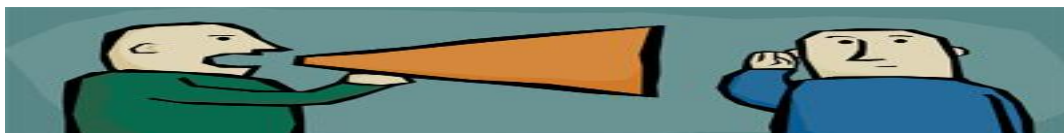
In pratica la facoltà di cumulo ai fini del pensionamento con 15 anni di contributi non può essere esercitata se si intendono considerare i contributi presso le gestioni non comprese in questo elenco: ad esempio fondo FS, fondo quiescenza Poste, gestione Separata dell'Inps o per chi svolge lavori saltuari.

Negli altri casi, invece, il cumulo può essere utilizzato sempreché il lavoratore abbia raggiunto 15 anni di contributi al 1992 o possieda l'autorizzazione ai versamenti volontari entro il 26 dicembre 1992.

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

**Il Coordinatore Territoriale**  
*Maria Teresa Esposito*





## AVVISO IMPORTANTE

# A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

## Come studiare gratis all'estero: il bando Inps 2018



***Bonus per studiare gratis all'estero: l'Inps ha messo a bando le borse di studio previste per soggiornare all'estero e studiare gratis o quasi. Ecco i dettagli***

C'è la possibilità di **studiare all'estero completamente gratis o quasi**. A dare questa possibilità è l'**Inps** che ha messo a bando le **borse di studio** previste per i soggiorni estivi di vacanza e studio all'estero. Il progetto che prende il nome di «**Estate Insieme 2018**» prevede l'assegnazione di contributi per trascorrere un periodo di studio fuori dai confini nazionali durante la stagione estiva 2018. Il soggiorno è previsto in Paesi europei ed extra europei, presso college e campus stranieri o presso famiglie ospitanti ed è finalizzato allo studio della lingua ufficiale del paese di destinazione del viaggio. A tal fine l'Inps, riconosce un **contributo a totale o parziale copertura dei costi**. Vediamo, dunque, a chi è rivolto il **bonus per studiare gratis all'estero**, quali i requisiti e come fare domanda per studiare gratis all'estero.

### Indice

- 1 Bonus Inps per studiare gratis all'estero
- 2 Bonus per studiare gratis all'estero: a chi è rivolto
- 3 Studiare gratis all'estero: a quanto ammonta il bonus
- 4 Bonus per studiare gratis all'estero: come fare domanda
- 5 Bando Estate Insieme 2018: come verrà erogato il bonus

Dalle 12 del 1° febbraio sino alle 12 del 2 marzo 2018 è possibile presentare la domanda per partecipare al bando di concorso **Estate Insieme 2018**, per l'assegnazione di contributi per soggiorni studio all'estero (in paesi europei ed extra europei), riservati a studenti iscritti nell'anno scolastico 2017/2018 alla scuola secondaria di secondo grado.

Il concorso per studiare gratis all'estero è rivolto in favore dei figli o orfani ed equiparati di:

• dipendenti e dei pensionati della pubblica amministrazione iscritti alla **Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali**;

• pensionati utenti della **Gestione Dipendenti Pubblici**;

• iscritti alla **Gestione Fondo Ipost**.

Nello specifico, possono partecipare al concorso gli studenti che frequentino, all'atto di presentazione della domanda, una **scuola secondaria di secondo grado** (scuola superiore) e non abbiano compiuto **23 anni**.

In totale l'Inps riconosce 23.430 contributi, suddivisi in relazione alla scuola frequentata e alla Gestione di appartenenza dell'avente diritto a studiare gratis (o con un fortissimo sconto) all'estero. La percentuale di rimborso per le spese sostenute per il soggiorno studio è stabilita in relazione al **valore Isee del nucleo familiare** di appartenenza e viene calcolata sull'importo più basso tra la spesa effettiva e il tetto massimo rimborsabile, come nella tabella di seguito riportata. L'importo massimo concedibile è pari a **2mila euro**.

<b>Valore ISEE del nucleo familiare di appartenenza</b>	<b>Percentuale di riconoscimento rispetto al valore massimo erogabile</b>
fino ad €. 8.000,00	<b>100%</b>
da €. 8.000,01 ad €. 16.000,00	<b>95%</b>
da €. 16.000,01 ad €. 24.000,00	<b>90%</b>
da €. 24.000,01 ad €. 32.000,00	<b>85%</b>
da €. 32.000,01 ad €. 40.000,00	<b>80%</b>
da €. 40.000,01 ad €. 48.000,00	<b>75%</b>
da €. 48.000,01 ad €. 56.000,00	<b>70%</b>
da €. 56.000,01 ad €. 72.000,00	<b>65%</b>
da €. 72.000,01 o in caso di mancata rilevazione di valida DSU alla data di inoltro della domanda di partecipazione al concorso	<b>60%</b>

La domanda deve essere presentata necessariamente per via telematica, seguendo l'apposita procedura indicata nel bando. In particolare, il candidato dovrà accedere dalla home page del sito internet istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), inserire nella sezione Cerca le parole: "**Estate INPSieme**" e consultare la sezione "Domanda". Selezionando il tasto "Accedi" dopo l'inserimento di codice fiscale e del **Pin** (leggi sul punto: [Come ottenere Pin dell'Inps?](#)) sarà visualizzato il **modulo da compilare**, in cui compaiono già i dati identificativi del soggetto richiedente. Una volta avvenuto l'invio, l'istituto trasmetterà una ricevuta di conferma all'indirizzo mail indicato. **La domanda può essere inoltrata a partire dalle ore 12 del 1° febbraio 2018 fino alle ore 12 del 2 marzo.** Le graduatorie verranno pubblicate entro il 26 marzo. Le modalità con cui viene redatta la graduatoria sono spiegate all'interno del bando di concorso. Lo scorrimento delle graduatorie, con possibilità di ingresso dei richiedenti esclusi con riserva, avverrà una sola volta entro il 12 maggio.

Per i vincitori l'istituto disporrà un acconto del 50% dell'importo del contributo entro il 15 giugno 2018. Dopo il soggiorno, il richiedente dovrà caricare – entro il 5 settembre 2018 – alcuni documenti (attestato di frequenza della scuola ospitante, copia della fattura e copia della carta d'imbarco del volo) per avere il restante 50% dell'importo previsto entro il 31 ottobre 2018.

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

**Il Coordinatore Territoriale**  
*Maria Teresa Esposito*

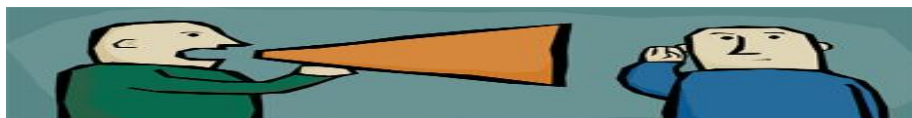
Sede Nazionale Viale Ettore Franceschini, 73 - 00155 ROMA  
Tel/fax 06.68891313 – e-mail [adass.nazionale@libero.it](mailto:adass.nazionale@libero.it) – Sito Web: [www.adass.it](http://www.adass.it)

# LA VIGNETTA DEL MESE

NOI GIOVANI  
SIAMO DISPOSTI  
AD INIZIARE  
QUALSIASI  
LAVORO  
PURCHE'  
PAGATO.

ECCO, LO VEDI?  
SOLO VOI  
RIUSCITE A  
FARE QUESTE  
VOLGARI  
RICHIESTE  
SINDACALI  
PRIMA  
ANCORA DI  
INIZIARE.





## AVVISO IMPORTANTE

### A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

## Come avere un giorno di malattia in più



### *Aggravamento, ricaduta, periodo di comportamento terminato: come prolungare la malattia.*

Ti serve un giorno di malattia in più perché la tua patologia si è aggravata, o hai avuto una ricaduta? Oppure ti occorre un giorno di malattia in più perché hai terminato il periodo di comportamento, ossia il periodo entro cui si ha diritto alla conservazione del posto? Far fronte a queste situazioni di emergenza è possibile: vediamo subito **come avere un giorno di malattia in più**, e quali sono i rimedi nel caso in cui le giornate di malattia occorrenti in più siano parecchie.

#### Indice

- 1 Si può avere un giorno di malattia in più per aggravamento?
- 2 Il medico fiscale può dare un giorno di malattia in più?
- 3 Si può ottenere un giorno di malattia in più se il medico fiscale accorcia la prognosi?
- 4 Si può avere un giorno di malattia in più per ricaduta?
- 5 Si può avere un giorno di malattia in più se è terminato il periodo di comportamento?

Non è raro che la prognosi del medico curante sia più breve della reale durata della malattia: un'influenza dalla quale secondo il medico si può guarire in 5 giorni, ad esempio, può lasciare strascichi per due settimane. In questo caso, devi chiedere al medico curante di inviare all'Inps un nuovo certificato di **continuazione della malattia**, che avrà una nuova prognosi e, di conseguenza, una nuova data di fine malattia. Dovrai naturalmente avvertire il datore di lavoro del prolungamento dell'assenza.

In questi casi, devi aspettarti una nuova visita fiscale: con le nuove regole, ad ogni modo, nulla cambia, in quanto dal 2018 la visita fiscale può arrivare più volte, per la stessa malattia, anche nei casi in cui non vi sia continuazione e ricaduta; la visita fiscale può essere addirittura inviata più volte nella stessa giornata.

Può capitare che sia il medico fiscale stesso a farti **avere un giorno di malattia in più**, oppure più giornate, perché, durante la **visita fiscale**, si accorge che la tua patologia si è aggravata, o, comunque, è guaribile in più giornate rispetto alla prognosi dichiarata. In questo caso, sarà il medico fiscale dell'Inps stesso ad informare l'istituto della nuova durata della prognosi e della data di fine malattia. Tu dovrai comunque avvertire il datore di lavoro.

Potrebbe capitare anche il contrario, cioè che il **medico fiscale** accorci la durata della malattia, ossia stabilisca che la prognosi è più breve rispetto a quella dichiarata dal medico curante. In questo caso puoi contestare l'esito della visita, dichiarando al medico fiscale di non accettare il suo certificato. A questo punto, l'ultima parola sulla contestazione spetta al coordinatore sanitario della sede Inps competente. Nel frattempo che questi decide, però, puoi **ottenere un giorno di malattia in più**, o più giorni, evitando di rientrare al lavoro e attenendoti alla prognosi attestata dal tuo medico, senza temere di subire sanzioni disciplinari, né licenziamento, per assenza dal lavoro ingiustificata [1].

Se rientri al lavoro e ti riammali, puoi ottenere uno o più giorni di malattia in più per ricaduta: dovrai recarti dal tuo medico curante e farti fare l'apposito certificato, che il medico provvederà a trasmettere telematicamente all'Inps. La malattia intervenuta entro 30 giorni dalla data di cessazione della precedente patologia è considerata, a tutti gli effetti, una sua continuazione, sia ai fini dell'indennità Inps (che verrà corrisposta considerando la ricaduta come unica malattia) che del periodo di comporto.

Se la durata della malattia va oltre il periodo di comporto, cioè oltre il periodo di conservazione del posto, il datore di lavoro è libero di licenziarti.

Ci sono, però, dei rimedi per ottenere uno o più **giorni di malattia** terminato il comporto:

- innanzitutto, prima che termini il periodo di comporto, puoi sospenderlo chiedendo delle ferie al datore di lavoro [2]; fai attenzione, però, il datore di lavoro non ha l'obbligo di concederti le ferie;

- puoi anche, se il tuo contratto collettivo lo prevede, chiedere un'aspettativa retribuita al termine del periodo di comporto; i dipendenti pubblici, ad esempio, hanno diritto, dopo 18 mesi di malattia, ad ulteriori 18 mesi di **aspettativa non retribuita per malattia**; il diritto all'aspettativa per malattia esiste anche nel settore terziario e commercio, trasporti, alimentare, chimica, editoria e grafica; per i dettagli, vedi [Periodo di comporto e aspettativa](#).

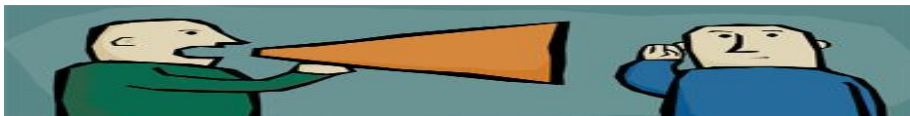
#### note

[1] Pret. Milano, sent. 28.07.1995.

[2] Cass. sent. n. 14471 del 7.06.2013 e n. 5078 del 3.03.2009.

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

**Il Coordinatore Territoriale**  
*Maria Teresa Esposito*



## AVVISO IMPORTANTE

### A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

## Agevolazioni per chi assiste un disabile



### *Riconoscimento della figura del caregiver, detrazioni, assegno, permessi, contributi: nuovi benefici per chi assiste un familiare non autosufficiente.*

Il Testo unico in materia di *caregivers* familiari ha introdotto nuove agevolazioni per chi assiste un disabile o un parente anziano ultraottantenne. Si tratta di assegni, detrazioni fiscali e contributi figurativi per assenze dal lavoro. Benefici mirati ad aiutare chi aiuta, per dirla con uno slogan, e che aumentano gli incentivi già contemplati dalla Legge 104. Perché, in effetti, con il termine anglosassone *caregiver* si intende «colui che si prende cura», cioè la persona che assiste un familiare ammalato o disabile.

Avere in casa un parente bisognoso significa, a volte, dover fare i conti con il lavoro: continue richieste di permessi se non, addirittura, la rinuncia al proprio posto per garantire a quel familiare continua assistenza. Vediamo, allora, quali sono le agevolazioni per chi assiste un disabile previste dal Testo unico.

#### Indice

##### 1 Chi può essere riconosciuto caregiver?

##### 2 Quali detrazioni fiscali per chi assiste un disabile?

2.1 A chi spetta la detrazione fiscale per chi assiste un disabile?

2.2 A chi spetta l'assegno per assistenza ad un disabile?

##### 3 Quali diritti al lavoro per chi assiste un disabile?

3.1 Posso trasformare il contratto a tempo pieno in uno a part time?

3.2 Ho diritto ai contributi figurativi per assistere un disabile?

3.3 Mentre assisto un disabile ho diritto al riconoscimento della malattia o dell'infortunio?

3.4 Ho diritto al telelavoro per assistere un disabile?

3.5 Ho diritto alle ferie solidali per assistere un disabile?

### 3.6 Ho diritto ai permessi per assistere un disabile se sono collaboratore?

Come appena accennato, il *caregiver* è la persona che **assiste un disabile** o un soggetto, comunque, non autosufficiente, familiare e convivente, o affine entro il secondo grado o, ancora, un minore affidato.

I **requisiti** per essere riconosciuto *caregiver* sono:

- essere convivente della persona disabile;
- che l'assistito abbia una malattia, una disabilità, un'infermità e un'invalidità del 100%;
- che la persona disabile abbia bisogno di assistenza globale e continua.

Il Testo unico, che comprende tre disegni di legge approvati in passato a favore di chi **assiste un disabile**, prevede un'ulteriore **detrazione fiscale** che si aggiunge a quelle già in vigore per chi si occupa di un parente non autosufficiente. Si tratta di una detrazione del 19% per le spese di assistenza fino ad un tetto di 10mila euro. Significa che si riuscirà a diminuire le tasse di un massimo di 1.900 euro.

#### **A chi spetta la detrazione fiscale per chi assiste un disabile?**

Ricordiamo che, fino all'entrata in vigore del Testo unico, la detrazione fiscale per le spese di assistenza spettavano a portatori di handicap o a persone non autosufficienti. Ora, invece, la detrazione fiscale interessa anche **chi assiste un familiare di almeno 80 anni** che abbia questi requisiti:

- che sia un familiare entro il terzo grado di parentela;
- che il familiare non abbia reddito;
- che abbia un indice Isee inferiore a 25mila euro;
- che sia convivente da almeno 6 mesi.

#### **A chi spetta l'assegno per assistenza ad un disabile?**

Chi **assiste un disabile** e non ha diritto alla detrazione fiscale del 19% su una spesa massima di 10mila euro perché supera le imposte dovute, ha diritto invece ad un **assegno** a titolo di rimborso spese pari a **1.900 euro l'anno** erogato dall'Inps. I requisiti sono quelli appena visti, quindi:

- assistere un familiare di almeno 80 anni;
- che sia un familiare entro il terzo grado di parentela;
- che il familiare non abbia reddito o che sia incapiente ai fini fiscali;
- che sia convivente da almeno 6 mesi.

Oltre alla **detrazione fiscale** e all'**assegno da 1.900 euro per chi assiste un disabile** con più di 80 anni, ci sono altre agevolazioni che riguardano il mondo del **lavoro** perché, come dicevamo all'inizio, ci sono delle situazioni in cui, per forza di cose, bisogna chiedere dei **permessi** o trovare una soluzione per avere una presenza costante a casa, accanto alla persona bisognosa, pur senza rinunciare al proprio posto.

Vediamo quali sono questi benefici rispondendo alle **domande più frequenti**.

### **Posso trasformare il contratto a tempo pieno in uno a part time?**

**Chi assiste un disabile** entro il terzo grado di parentela ha diritto a chiedere la trasformazione del proprio contratto a tempo pieno in un **contratto part time**. Quest'ultimo non può superare:

- il 50% del normale orario di lavoro: se, ad esempio, il suo contratto oggi prevede 40 ore settimanali, il part time non può essere di più di 20 ore);

- la durata di 2 anni.

### **Ho diritto ai contributi figurativi per assistere un disabile?**

**Chi assiste un disabile**, invalido al 100% ai sensi della Legge 104, ha diritto al riconoscimento dei **contributi previdenziali figurativi** equiparati a quelli del lavoro domestico per il periodo in cui presta assistenza al familiare portatore di handicap.

I contributi sono a carico dello Stato e vengono accreditati dal momento in cui viene riconosciuto l'handicap grave al parente assistito. Verranno sommati a quelli già versati dal datore di lavoro per avere accesso all'Ape sociale in qualità di *caregiver*.

### **Mentre assisto un disabile ho diritto al riconoscimento della malattia o dell'infortunio?**

Che succede se **chi assiste un disabile** si ammala o soffre un infortunio? Ha diritto a qualche tipo di assistenza? Le nuove normative prevedono che lo Stato riconosca al *caregiver* delle tutele per la **malattia professionale** e un'assicurazione (sempre a carico dello Stato) per il rimborso delle spese sostenute durante il periodo di malattia o di **infortunio**.

### **Ho diritto al telelavoro per assistere un disabile?**

Tra le **agevolazioni per chi assiste un disabile**, è previsto anche l'inserimento nelle **categorie protette** ai sensi di legge [1] per il riconoscimento del diritto al lavoro. In questo contesto, il *caregiver* ha diritto a ricorrere alla soluzione del **telelavoro**, che gli consente di restare attivo da casa e di avere la possibilità, dunque, di restare vicino alla persona da assistere.

Il suo datore di lavoro, dunque, è tenuto a garantirgli delle mansioni compatibili con il telelavoro.

### **Ho diritto alle ferie solidali per assistere un disabile?**

La nuova normativa prevede per **chi assiste un disabile** l'accesso ad un fondo di **ferie solidali** che deve essere istituito all'interno delle aziende. Si tratta di una sorta di «serbatoio» in cui confluiscono giorni di ferie ed ore di permesso in eccedenza donate da altri lavoratori a favore dei caregivers.

### **Ho diritto ai permessi per assistere un disabile se sono collaboratore?**

Chi non è un lavoratore dipendente ma ha un **contratto di collaborazione** ha diritto ai **permessi retribuiti** previsti dalla Legge 104 per assistere un disabile.

**Note** [1] Legge n. 68/1999.

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

**Il Coordinatore Territoriale**  
*Maria Teresa Esposito*



# Sentenze lavoro

## Licenziare il dipendente in malattia è legale?



### **Assenza per malattia: quanto può durare e dopo quanto tempo scatta il licenziamento.**

Se è vero che la legge vieta di **licenziare il dipendente in malattia** è anche vero che questa malattia non può durare in eterno. Pur quando, infatti, la patologia è effettiva e certificata dal medico, l'azienda non è tenuta a tollerare un'assenza eccessiva, né può pagare uno stipendio a vuoto e, nello stesso tempo, restare senza un anello della catena produttiva. Perciò la legge prevede un **termine massimo di durata della malattia**, con riferimento allo stesso anno. Entro questo periodo (cosiddetto «**periodo comporta**») il dipendente in malattia conserva il diritto al posto di lavoro e non può essere licenziato. Anche un solo giorno di assenza in più comporta invece il licenziamento. Fin qui la regola generale. Senonché la giurisprudenza ha, nel tempo, formulato alcune eccezioni ricavandole dall'interpretazione della legge. Le vedremo in questo articolo in cui spiegheremo se **è legale licenziare il dipendente in malattia**.

#### Indice

- 1 Quanti giorni di malattia mi spettano?**
- 2 Licenziamento in malattia per giusta causa**
- 3 Licenziamento in malattia per crisi**
- 4 Quando si può superare il comporta?**
- 5 Quando si può licenziare anche prima del comporta?**
- 6 Malattia con disabilità**

Partiamo subito dal comprendere bene cos'è il periodo di comporta. Dopo un certo periodo di assenza per malattia – superato cioè il periodo di comporta – è possibile il licenziamento. La durata di questo periodo viene fissata dai contratti collettivi e varia a seconda dei settori produttivi. Per cui il dipendente che voglia sapere **quanti giorni di malattia spettano** in un anno deve procurarsi il proprio Ccnl e verificare qual è la durata del comporta. Il comporta può essere **secco** se tiene conto solo delle malattie che continuano senza interruzioni. Ad esempio il lavoratore può essere licenziato solo se è in malattia da più di dieci mesi consecutivi.

Il comporta può essere anche **per sommatoria**: può cioè tenere conto di più malattie verificatisi in un certo arco di tempo. Ad esempio può essere licenziato il dipendente assente per varie malattie, dopo ognuna della quali abbia ripreso il lavoro, per tanti giorni che sommati superino i 300 giorni nell'arco di 12 mesi dalla prima malattia presa in considerazione.

Il datore di lavoro ha la possibilità di licenziare il dipendente in malattia sin dal primo giorno se sospetta che la malattia sia falsa o se il dipendente si comporta in modo tale da aggravare la sua situazione o ritardare la guarigione. Si pensi al lavoratore che viene sorpreso, durante la malattia, a fare sport. Si avrà allora il **licenziamento in malattia per giusta causa**, che può essere anche

Sede Nazionale Viale Ettore Franceschini, 73 - 00155 ROMA

Tel/fax 06.68891313 – e-mail [adass.nazionale@libero.it](mailto:adass.nazionale@libero.it) – Sito Web: [www.adass.it](http://www.adass.it)

in tronco, ossia senza preavviso. Di recente, la Cassazione ha però avvertito: affinché il licenziamento sia valido l'attività svolta dal lavoratore malato deve essere incompatibile con la malattia. Che significa? Si pensi al dipendente ingessato a un braccio, che pertanto non può scrivere, che viene trovato a passeggiare: di certo, il suo comportamento non ritarda la guarigione e quindi non ci può essere il licenziamento.

Sano o malato che sia, il dipendente deve comunque rispettare le fasce di reperibilità per la visita fiscale. L'assenza reiterata al controllo medico dell'Inps può comportare un **licenziamento in malattia per giusta causa**.

Altro discorso è invece lo svolgimento di altra attività lavorativa durante la malattia. Anche qui la Cassazione ha detto che il dipendente in malattia può compiere altre attività se queste non ne aggravano la patologia. Si pensi al dipendente che, dal letto, attraverso il computer, svolga dei compiti per un'altra azienda. In tale ipotesi però resta il dovere di non svolgere attività **in concorrenza con il datore** altrimenti scatterà il licenziamento in malattia per giusta causa.

Un altro caso di licenziamento che può essere intimato durante la malattia è quando c'è una situazione di crisi aziendale che comporti la riduzione del personale o la cessazione di un ramo dell'attività. Bisognerà quindi appurare che la società non abbia assunto un'altra persona per svolgere le stesse mansioni prima attribuite al lavoratore licenziato.

Ci sono dei casi in cui il dipendente, sebbene abbia superato il periodo di comporto, non può essere licenziato. Il principale di questi è quando il lavoratore si è infortunato in azienda e la causa di ciò sia stata la mancata adozione di tutele per la salute da parte del datore. In pratica, tutte le volte in cui c'è una malattia professionale determinata da colpa dell'azienda, la malattia del dipendente non è soggetta a limiti e questi ha diritto alla conservazione del posto anche oltre il comporto.

Esistono alcune sentenze della Cassazione **[1]** secondo cui, tutte le volte in cui la presenza sporadica del lavoratore finisce per danneggiare i meccanismi produttivi e le catene di montaggio, costringendo l'azienda a bloccarsi o, per evitare ciò, ad assumere un sostituto, è possibile il licenziamento di chi non ha ancora esaurito tutti i giorni del comporto. Ma attenzione, il licenziamento del **malato cronico** – di chi, cioè, presta servizio a singhiozzo, fra lunghe assenze e brevi ritorni – è lecito solo se questi rende un'attività esigua per quantità e qualità e dunque non utilizzabile dall'azienda. In tal caso il **licenziamento è legittimo anche durante la malattia**. Se le reiterate assenze per malattia determinano uno **scarso rendimento** viene infatti violato l'obbligo della diligente collaborazione a cui il lavoratore si obbliga.

Se la malattia comporta una disabilità del dipendente questi non può essere licenziato, diversamente il licenziamento si considera discriminatorio. È quanto chiarito di recente dalla Corte di appello di Firenze **[2]**. Il datore di lavoro può far cessare il rapporto di lavoro solo se dimostra che non esistono in azienda altre posizioni lavorative compatibili con la condizione di salute del lavoratore. Diversamente è costretto a ricollocarlo.

Il recesso esercitato dal datore di lavoro può essere considerato un atto ritorsivo ai danni del lavoratore in malattia se, dal complesso della vicenda, il provvedimento del datore non presenta altra spiegazione che la reazione della società a una condotta del dipendente.

Il licenziamento non può neanche costituire una **ritorsione alla lunga malattia** del dipendente. Se così fosse sarebbe nullo.

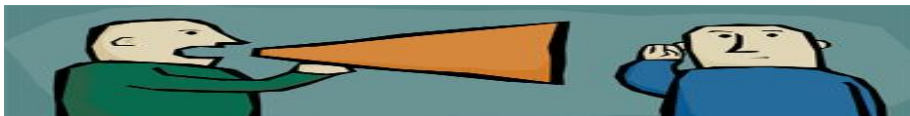
## note

**[1]** Cass. sent. n. 12592/16 del 17.06.16; Trib. Milano sent. n. 3426/15 del 15.12.2015; Trib. Milano, sent. del 5.10.2016; Cass. sent. n. 18678/2014.

**[2]** C. App. Firenze, sent. n. 1196/2017.

# ASL SALERNO

**Vi portiamo a conoscenza:**



**AVVISO IMPORTANTE**

**A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO**

## RENDICONTO ATTIVITA' RSU FEBBRAIO 2018

NULLA DI FATTO! NESSUNA CONVOCAZIONE, FRUTTO ANCORA UNA VOLTA DELLA POCA INCISIVITA' DELL'UFFICIO DI COORDINAMENTO RSU CHE, INVECE DI AUTOCONVOCARE I COMPONENTI PER UN'AZIONE PIU' PRESSANTE SULLA DIREZIONE, HA CONTINUATO, ANCHE A FINE MANDATO, AD AVERE UN'AZIONE DI COMODO VERSO LA PARTE PUBBLICA CALPESTANDO ANCORA UNA VOLTA I DIRITTI DEI LAVORATORI FACENDOGLI PERDERE ALTRO TEMPO.

MENOMALE CHE E' FINITA, IL 17, 18 E 19 APRILE SI RIVOTANO LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE DEI LAVORATORI;

VI RICORDIAMO CHE LA NOSTRA SIGLA SINDACALE, UNICA AD AVER CHIESTO LE DIMISSIONI DI QUESTO UFFICIO DI COORDINAMENTO RSU, PUNTA ALLA RICOFERMA DI DUE DELEGATI USCENTI (RONCA E MOSCATIELLO) ALL'ELEZIONI 2015, NONCHE' ALMENO AD ALTRI 2 SEGGI.

SE SAREMO TUTTI COMPATTI GARANTIREMO UNA PRESENZA MASSICCIA NELLE TRATTATIVE CON LA PARTE PUBBLICA.

CI RACCOMANDIAMO DI NON DISPERDERE I VOTI IN QUESTA PROSSIMA COMPETIZIONE ELETTORALE E CONCENTRARE LE VOSTRE PREFERENZE VERSO I CANDIDATI DA NOI INDICATI DELLA LISTA FSI-USAE.

IL NOSTRO MOTTO E':

**“RICORDATI DI CHI TI E' ACCANTO”**

GRAZIE FIN DA ORA PER LA FIDUCIA ACCORDATACI.

**Il Coordinatore Territoriale**  
*Maria Teresa F.posito*



**ADERISCI ALLA:**  
***FEDERAZIONE SINDACATI INDIPENDENTI***

Per ulteriori chiarimenti o informazioni contattare il dirigente sindacale di riferimento presso la nostra Azienda Sanitaria Locale – Salerno o la :

**SEGRETERIA DI VALLO DELLA LUCANIA**

***Esposito Maria Teresa tel. 3334614880***

***Moscatiello Loredana (P.O. Vallo)***  
***Castaldo Carmen (P.O. Sapri)***  
***Adinolfi Antonio (D.S. Cava de' Tirreni)***  
***Brunetti Mimmo (D.S. 70 Vallo - Agropoli)***  
***Ronca Roberto (P.O. Vallo) - 3398366787***

***Grasso Concetta (U.O.S.M. Vallo)***  
***Mazzali Giuseppe (D.S. 72 Sala C. - Polla)***