

# 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 Marzo 2018 – n.° 3**

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

*Vallo della Lucania, Marzo 2018*

*Alle colleghe ed ai colleghi,*

Continua la diffusione del nostro foglio d'informazione, anche per il mese di Marzo 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;**

**Lo sciopero nazionale FSI-USAE con manifestazione a Roma il 23 MARZO 2018 in piazza SS.Apostoli alle ore 14;**

**Chi fa parte delle categorie protette;**

**Bonus 80 euro in busta paga: come si calcola?;**

**Diritti e doveri dei dipendenti;**

**Le 100 voci che fanno risparmiare nel prossimo 730/2018;**

**Legge 104:acquisto auto per i disabili;**

**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 ad aprile 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) - [fsiusaesalerno@pec.it](mailto:fsiusaesalerno@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  
MUCCILO 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"**

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)

Noi possiamo fare le proposte ma il successo dipende da Te. Chi non c'è non ci sarà, e non potrà lamentarsi.

# **23 MARZO 2018**

## **MANIFESTAZIONE NAZIONALE**

### **ROMA PIAZZA SANTI APOSTOLI ORE 14**



**La FSI - USAIE a seguito della sottoscrizione con riserva dell'ipotesi di CCNL di comparto, ha convocato una manifestazione nazionale per chiedere al nuovo Parlamento appena insediato e alle Regioni:**

1. un finanziamento aggiuntivo dedicato alla riclassificazione del personale e che consenta, subito, una effettiva rivalutazione degli stipendi;
2. il riconoscimento delle competenze professionali;
3. una retribuzione adeguata alla rispettiva professionalità;
4. individuazione di un'area quadri aperta a tutte le professioni ;
5. adeguamento e implementazione delle dotazioni organiche ;
6. il riconoscimento del lavoro usurante per tutti i lavoratori turnisti indipendentemente dal numero di notti effettuate ;
7. la garanzia di poter andare in pensione con i 40 anni di servizio;
8. ulteriore implementazione a livello regionale dei fondi contrattuali decentrati .

**I DIPENDENTI DEL S.S.N. SONO UNA RISORSA NON UN COSTO**

# 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**

**CORSO EVENTO FORMATIVO**



ID. 223504 Ed. 1

# STRESS COMPETENZA PROFESSIONALE RISK MANAGEMENT

Venerdì **13 aprile** 2018

ore **8.30**

Sala Convegni P.O. San Luca  
**VALLO DELLA LUCANIA (SA)**

**ARGOMENTI**

**RISK MANAGEMENT**

**ERRORE E RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE**

**STRESS LAVORATIVO**

**COMUNICAZIONE E COMPETENZA PROFESSIONALE**

**EMOZIONI E COGNIZIONI IN MEDICINA**

**COMPETENZA PROFESSIONALE E RISCHIO CLINICO: IL SEA**

**RESPONSABILE SCIENTIFICO**  
dr.ssa Grasso Concetta *Sociologa*

**Relatori**

dr. Pellegrino Ferdinando

dr. Del Buono Gianfranco

dr. ssa **Novi Simona**

**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

SINDACATO FSI Sede Regionale: 84078 Vallo della Lucania (Sa) - Via Tipoldi 7/d - Tel. 333 4614880 - fsi.sa@usaenet.org



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

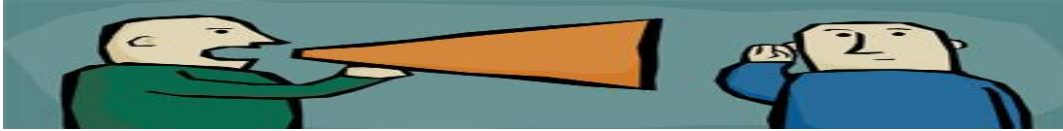
**LAVORATORI SERENI E  
PROFESSIONISTI COMPETENTI**

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

## Chi fa parte delle categorie protette



*Gli invalidi delle categorie protette possono iscriversi nelle liste del collocamento mirato e rientrare nelle quote obbligatorie di assunzione.*

La **Costituzione** italiana dice che gli inabili al lavoro hanno diritto all'educazione e all'**avviamento professionale** [1]. Lo Stato italiano, in attuazione di questo precetto, tutela le persone che, a causa della loro disabilità, non hanno le stesse opportunità di inserirsi nel mondo del lavoro rispetto alle persone che, invece, non sono afflitte da patologie invalidanti.

Tra i tanti provvedimenti presenti nel nostro ordinamento giuridico c'è una legge [2] che ha come scopo la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle **persone disabili** nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di **collocamento mirato**.

Le persone a cui è dedicata la legge in commento rientrano tra le cosiddette **categorie protette**. **Chi ne fa parte?** Scopriamolo insieme.

### Indice

- 1 Categorie protette: cosa sono?
- 2 Categorie protette: chi ne fa parte?
- 3 Categorie protette: quali sono le altre categorie?
- 4 Categorie protette: cosa sono le assunzioni obbligatorie?
- 5 Categorie protette: quando non c'è l'obbligo di assunzione?
- 6 Categorie protette legge: cos'è il collocamento mirato?
- 7 Categorie protette: come si assume?
- 8 Categorie protette: come iscriversi?

Per **categorie protette** si intendono quelle persone che, a causa della loro patologia oppure delle particolari condizioni sociali in cui versano, potrebbero non riuscire a trovare un lavoro senza l'aiuto dello Stato. Per questi soggetti la legge italiana prevede delle **agevolazioni**, essenzialmente riconducibili ad una **corsia preferenziale** al momento dell'assunzione.

La legge distingue i **lavoratori** appartenenti alle **categorie protette** in “**disabili**” e “**altre categorie**”.

I **disabili** sono:

- gli **invalidi civili** con percentuale minima di invalidità pari o superiore al 46%;
- gli **invalidi del lavoro** con percentuale minima di invalidità pari o superiore al 34%;
- i **non vedenti** (comprese anche le persone con residuo visivo non superiore a un decimo in entrambi gli occhi, anche con correzione di lenti);
- i **non udenti** (individui colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata, purché la sordità non sia di natura esclusivamente psichica o dipendente da causa di guerra, di lavoro o di servizio);
- gli **invalidi di guerra**, invalidi civili di guerra, invalidi di servizio.

La legge ha cura di tutelare anche le persone che, pur non essendo disabili, si trovano in una posizione di svantaggio. Secondo la legge, le **altre categorie protette** sono:

- gli **orfani** e i **coniugi superstiti** di coloro che siano deceduti per cause di lavoro, di guerra e di servizio svolto nelle pubbliche amministrazioni (inclusi gli orfani, le vedove e i familiari delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata);
- i soggetti equiparati, ovvero **coniugi e figli** di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, lavoro e servizio;
- i profughi italiani rimpatriati.

Al fine di promuovere l'integrazione lavorativa dei disabili, la legge prevede l'**obbligo di riservare** ai lavoratori appartenenti alle categorie protette una **quota di assunzioni**. Questa quota varia a seconda del numero di lavoratori alle dipendenze del **datore**.

Schematicamente, possiamo dire che:

- per i datori di lavoro con più di **cinquanta dipendenti**, c'è l'obbligo di assumere una quota di lavoratori disabili pari al **sette per cento** dei lavoratori occupati;
- per i datori di lavoro che occupano **dai trentasei ai cinquanta dipendenti**, l'obbligo di assunzione è di **due lavoratori**;
- per i datori di lavoro che occupano **dai quindici ai trentacinque dipendenti**, l'obbligo di assunzione è di **un lavoratore**.

Eccezionalmente, il datore di lavoro può chiedere di essere **esonerato** dall'assunzione obbligatoria se la sua attività rientra in uno dei seguenti settori:

- edile;
- trasporto aereo, marittimo, terrestre: per il personale viaggiante/navigante;
- impianti a fune;
- minerario.

A questi casi si aggiungono quelli di seguito elencati:

- aziende che si trovino in **fase di ristrutturazione**, riorganizzazione o conversione aziendale ed abbiano adottato interventi straordinari di integrazione salariale;
- aziende in liquidazione o in stato di **fallimento** dichiarato;
- aziende che abbiano stipulato **contratti di solidarietà**;
- aziende in **mobilità** per il solo periodo in cui perduri la mobilità. Tale periodo può essere incrementato di un anno se la mobilità si conclude con il licenziamento di un numero di dipendenti superiore a cinque.



Affinché l'azienda possa procedere con l'inserimento delle **categorie protette** all'interno del proprio organico, il lavoratore con le caratteristiche di cui sopra deve iscriversi alle **liste di collocamento mirato** presso il **centro per l'impiego** di residenza.

Uno degli strumenti forniti dalla legge per aiutare i disabili è, infatti, il **collocamento mirato**. Per esso si intendono tutti gli strumenti finalizzati a promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, come ad esempio i servizi di sostegno e le azioni positive per risolvere i problemi connessi con gli ambienti di lavoro e le relazioni interpersonali.

La legge affida il compito di provvedere all'inserimento professionale delle categorie di cui sopra (ad eccezione delle vittime del terrorismo, che seguono una procedura diversa) ai **servizi provinciali**, individuati dalle singole Regioni, i quali provvedono ad un avviamento numerico.

Il **collocamento mirato** è istituito presso i **Centri dell'Impiego** di ogni provincia e la sua funzione è quella di agevolare l'inserimento degli appartenenti alle categorie protette nel mondo del lavoro.

Le aziende possono assumere **chi fa parte delle categorie protette** attraverso due modalità:

- per **chiamata nominativa**, individuando direttamente il lavoratore da assumere;
- per **chiamata numerica** attraverso le liste del Centro dell'Impiego.

Gli iscritti agli elenchi possono, inoltre, partecipare a tutti i **concorsi pubblici**, beneficiando in alcuni casi di un tempo extra per lo svolgimento della prova concorsuale. Chi ha una percentuale di invalidità superiore all'ottanta per cento, inoltre, non è tenuto a svolgere l'eventuale prova preselettiva prevista dal bando di concorso.

Per iscriversi alla **lista** delle **categorie protette** e accedere a quanto previsto dalla legge è necessario avere almeno **quindici anni** e non aver ancora raggiunto l'età pensionabile, **essere disoccupati** ed essere in possesso della certificazione di invalidità civile.

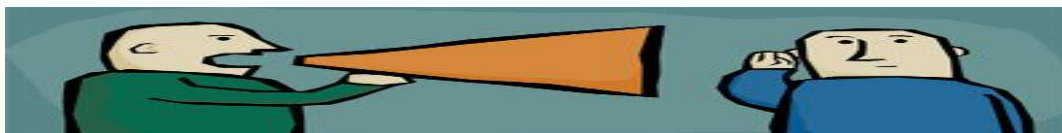
#### note

[1] Art. 38 Cost.

[2] Legge n. 68/1999 del 12.03.1999.

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

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



## AVVISO IMPORTANTE

# A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

## Bonus 80 euro in busta paga, come si calcola?



### *Quando spetta il bonus Renzi e come si calcola l'importo al quale si ha diritto in busta paga?*

Rinunciare al **bonus da 80 euro in busta paga**, sperando di averne diritto in un'unica soluzione nel modello 730, oppure riceverlo mese per mese, ma col rischio di dover restituire 960 euro tutti insieme?

È questo il dilemma davanti al quale si trovano spesso i lavoratori in merito al **bonus Irpef**, meglio conosciuto come **bonus Renzi**, pari a 80 euro al mese, 960 euro annui.

Spesso, specie se il lavoratore stipula brevi rapporti a termine durante l'anno, il bonus da **80 euro** in busta paga non viene riconosciuto, in quanto nei calcoli dei cedolini paga viene preso in considerazione il singolo rapporto di lavoro il cui imponibile non supera 8mila euro l'anno. Dato che il bonus, però, spetta in base al reddito complessivo, può capitare che il lavoratore scopra, presentando il 730, di avere diritto al beneficio, in quanto possiede altri redditi.

Altre volte, però, capita che il beneficio spettante sia calcolato in misura maggiore al dovuto, oppure che il bonus sia riconosciuto pur non essendo spettante, perché il reddito complessivo dell'interessato non supera, ad esempio, gli 8mila euro annui oppure supera i 26.600 euro all'anno.

Come verificare, allora, se il bonus da 80 euro spetta oppure no?

Vediamo, in questa breve guida, **come si calcola il bonus 80 euro in busta paga** e come capire se il proprio reddito imponibile sarà inferiore o superiore alle soglie che danno diritto al beneficio.

**A chi spetta il bonus 80 euro?**

Il Bonus Irpef non spetta indistintamente a tutti i lavoratori, ma solo a coloro che possiedono redditi da **lavoro dipendente** ed assimilati, come **cococo**, borse di studio, **disoccupazione** ed integrazioni salariali. Sono inclusi anche i dipendenti che prestano lavoro all'estero, se il reddito di lavoro dipendente è determinato in base alle retribuzioni convenzionali.

Sono invece esclusi i lavoratori autonomi, i pensionati e gli imprenditori.

## Indice

1 Come si calcola il bonus 80 euro?

2 Che cosa succede se non si lavora tutto l'anno?

3 Come capire a quanto ammonterà il reddito dell'anno?

4 Bonus 80 euro nella dichiarazione dei redditi

5 Bonus 80 euro a debito

6 Rimborso e addebito del bonus nella dichiarazione dei redditi

Non sempre il bonus Irpef ammonta a 80 euro mensili: pur essendo vero che l'importo di bonus Irpef spettante normalmente è pari a **960 euro annui**, suddivisi in rate da 80 euro al mese, in diversi casi può spettare un importo inferiore.

L'importo, infatti, spetta in misura intera se il reddito complessivo è tra gli **8mila** ed i **24.600 euro**. Se l'importo è superiore ai 24.600 euro, sino ai **26.600 euro**, è ridotto in base alla seguente formula:

$$960 \times (26600 - \text{reddito complessivo}) : 2000.$$

Ad esempio, se il lavoratore possiede un reddito pari a 25mila euro, il credito spettante è pari a 768 euro. Se il reddito posseduto è pari a 25.900 euro, il bonus spettante sarà invece di soli 336 euro annui: in pratica, più è alto il reddito, più si abbassa il **bonus**.

L'importo del bonus deve essere rapportato alle **giornate lavorative** e alle giornate assimilate: se un dipendente, ad esempio, con un reddito di 20mila euro annui, lavora per un totale di 260 giorni, ha diritto a circa 684 euro di bonus (in quanto l'importo annuo si deve **dividere per 365** e moltiplicare per le giornate di lavoro e assimilate, come quelle di disoccupazione indennizzata).

Determinare in via presuntiva il reddito imponibile dell'anno non è semplice, soprattutto per chi ha dei contratti a termine e non ha la certezza di lavorare continuativamente.

Non è semplice neanche per chi ha un rapporto di lavoro continuativo ed è solito prestare spesso lavoro supplementare o straordinario, in quanto la paga mensile può variare notevolmente.

Nella generalità dei casi, per determinare il reddito imponibile annuale, e verificare che superi gli 8mila euro ma non superi i 26.600 euro si deve:

- prendere come riferimento la retribuzione lorda mensile, o l'imponibile Inps;
- moltiplicarla per 13 mensilità (o 14, se si ha diritto alla quattordicesima);
- togliere il 9,19% dal totale (si tratta dell'aliquota Inps a carico del lavoratore nella generalità dei casi, ma può variare a seconda dello specifico rapporto di lavoro);
- se il risultato è inferiore a 8mila euro o superiore a 26.600 euro, il bonus non spetta;
- se il risultato è tra 24.600 e 26.600 euro, il bonus spetta in misura ridotta (e deve essere calcolato con la formula precedentemente esposta);
- se il risultato è tra 8mila euro e 24.600 euro, il bonus spetta in misura intera.

Attenzione, però, le variabili che possono entrare in gioco sono numerose, dal lavoro supplementare ai premi, dal lavoro straordinario alle assenze non retribuite, a ulteriori redditi al di fuori dello stipendio; se non si è certi del reddito futuro, è meglio rinunciare al bonus. Male che vada, sarà restituito in un'unica soluzione nella dichiarazione dei redditi.

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)

Vediamo ora che cosa succede quando un lavoratore scopre di aver diritto al bonus nella **dichiarazione dei redditi**. Prendiamo il caso di Tizio che, durante l'anno 2018, lavora con 2 contratti a termine pari a 182 e 183 giorni, ciascuno dei quali dà luogo alla corresponsione di un imponibile Irpef pari a 7mila euro.

Nessuno dei due datori di lavoro riconosce gli **80 euro mensili**, in quanto il reddito presunto per ogni singolo rapporto risulta inferiore alla soglia minima di **8mila euro**. Il dipendente non chiede, peraltro, al secondo datore di lavoro di effettuare il conguaglio finale considerando il contratto precedente.

Ipotizzando che Tizio possieda solo i due redditi esposti, possiamo dire che, in sede di presentazione del **730**, avrà una bella sorpresa, per quanto riguarda il Bonus Irpef: scoprirà, infatti, di aver diritto a **960 euro in misura intera**, in quanto il suo reddito è tra gli 8mila ed i 24.600 euro e le giornate di lavoro a cui rapportare il credito sono 365.

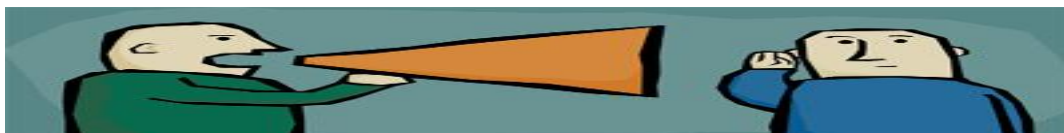
Può accadere anche il contrario, cioè che il contribuente abbia incamerato durante l'anno un bonus a cui **non ha diritto**. Questo potrebbe ad esempio accadere se l'interessato percepisce **ulteriori redditi** rispetto a quelli da lavoro dipendente, come un canone di affitto (anche se soggetto a cedolare secca): qualunque ne sia la causa, se la soglia di reddito sale oltre 26.600 euro ed il datore di lavoro non ha effettuato alcun conguaglio, il dipendente è costretto a **restituire gli importi** col 730 (o successivamente, con la presentazione del modello Unico).

Se il 730 risulta **a credito** per il dipendente, gli importi sono restituiti dal datore di lavoro nel **cedolino di luglio** e sono poi compensati nel modello F24. Se il dipendente non ha sostituito d'imposta, l'importo è erogato direttamente dall'**Agenzia delle Entrate**.

Se l'importo è a debito, viene trattenuto in **più rate** (secondo la scelta effettuata dal dipendente nel 730) dal datore di lavoro. Se il dipendente non ha sostituito d'imposta, l'importo deve essere pagato tramite **modello F24**.

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

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



## AVVISO IMPORTANTE

# A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

## Diritti e doveri dei dipendenti



*Dalla fedeltà al dovere di buona fede; dal diritto alle ferie e ai permessi a quello allo stipendio: ecco la serie di obblighi che riguardano il dipendente e il datore di lavoro.*

Quando si instaura un rapporto di lavoro, di qualsiasi tipo esso sia (indeterminato o determinato), possono sorgere numerosi dubbi in merito ai **diritti e doveri del dipendente**. Possiamo sicuramente dire che il **lavoro** è un diritto, ma anche un **dovere**. Lo dice la Costituzione che, all'articolo 4, stabilisce l'obbligo per tutti i cittadini di svolgere – secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società. "Spirituale" significa che può essere un lavoro anche quello dell'eremita che prega per la pace e l'amore nel mondo. Il dovere del disoccupato è cercare lavoro; quello della moglie che percepisce l'assegno di mantenimento è di trovare un'occupazione che la renda autosufficiente, e così via. L'articolo 4 della Costituzione però non sancisce delle punizioni a chi viola il dovere di lavorare. Le sanzioni sono però stabilite dalla legge civile solo quando il rapporto di lavoro si è già instaurato. Ecco perché è bene fare una ricognizione di tutti quelli che sono i **diritti e doveri dei dipendenti**.

## Diritti dei dipendenti

Con l'assunzione di tutti dipendenti acquistano diritti e doveri. Tre principali **diritti del lavoratore** figurano:

- il diritto a esercitare le **funzioni corrispondenti alla propria qualifica**; a tale diritto fa da contraltare il dovere per il datore di lavoro di non demansionare il dipendente adibendolo ad attività di qualifica inferiore rispetto a quelle per le quali è stato assunto;
- il diritto alla **retribuzione**; si tratta di un diritto indisponibile che può essere oggetto di transazione solo con la partecipazione dei sindacati o davanti all'ispettorato del lavoro in sede di conciliazione;
- il diritto al **trattamento di fine rapporto** (meglio noto come Tfr) alla conclusione del rapporto di lavoro, sia che essa dipenda da licenziamento o da dimissioni;
- il diritto ai **riposi** e alle **ferie** che non può essere rinunciato neanche col consenso del lavoratore;
- il diritto a ricevere i **contributi previdenziali** e all'**assistenza** prevista per tutti i lavoratori dipendenti;
- il diritto a **non essere controllato** durante l'esercizio delle proprie mansioni con strumenti di controllo a distanza (come telecamere) per verificare la qualità e la quantità della sua prestazione lavorativa;
- i diritti sindacali da esercitare nel rispetto dei limiti al diritto di sciopero posti dalla legge a carico di chi svolge servizi pubblici ritenuti essenziali;
- il diritto a **cessare il rapporto di lavoro** in qualsiasi momento, salvo l'obbligo del preavviso secondo i termini fissati dal contratto collettivo. Il dipendente può rinunciare al preavviso pagando la relativa indennità al datore di lavoro (gli sarà scalata dall'ultima busta paga).

## Doveri dei dipendenti

Tra i principali **doveri del dipendente** figurano:

- il rispetto delle disposizioni contenute nel **codice di comportamento** allegato ai contratti collettivi o affisso in azienda;
- il dovere di **diligenza** nello svolgimento del proprio lavoro;
- il dovere di **fedeltà** verso il datore di lavoro che, a sua volta, si sostanzia in una serie di altri obblighi come ad esempio: a) il dovere di non tenere comportamenti di insubordinazione e di rispettare le direttive e gli incarichi affidatigli; b) il dovere di non compiere attività parallele in concorrenza con l'azienda; c) il dovere, in caso di malattia, di guarire celermente e di non svolgere attività che possano pregiudicare il rapido decorso della malattia; d) il dovere di non ritardare le prestazioni lavorative; e) il dovere di non divulgare notizie segrete conosciute per ragioni di lavoro. La giurisprudenza amplia il concetto legale, considerando la fedeltà come l'obbligo di tenere un comportamento leale, improntato alla buona fede e correttezza, determinato dalla necessità di salvaguardare il datore di lavoro contro il possibile uso pregiudizievole delle notizie ed informazioni di cui il lavoratore viene comunque a conoscenza durante lo svolgimento della sua attività. Tale obbligo deve essere rispettato anche al di fuori dell'orario di lavoro e durante la sospensione del contratto.
- il dovere di **comunicare la malattia** immediatamente al datore e di sottoporsi alla visita medica il cui certificato andrà inviato telematicamente all'Inps;
- il dovere, sempre durante la malattia, di non allontanarsi dal domicilio al fine di sottoporsi alla **visita fiscale**;
- il dovere di **obbedienza** verso i superiori. Se tuttavia l'ordine impartito dal superiore gerarchico è manifestamente illegittimo, impiegato può chiedere che l'ordine venga messo per iscritto. All'ordine scritto egli ha il dovere di dare esecuzione, almeno che l'esecuzione stessa non configuri un reato.

**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](http://www.fsinazionale.it) sul sito:

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



Recapiti dell'ufficio:

Tel /fax 0832/790421

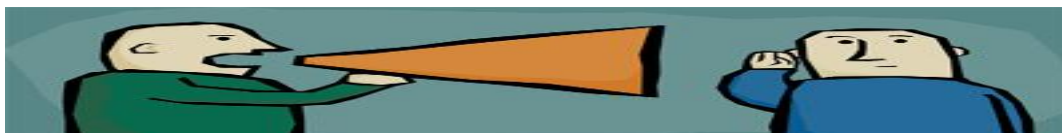
Cell/WhatsApp 348/3431208

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)





## AVVISO IMPORTANTE

# A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO

## Legge 104, acquisto auto per disabili



### *Chi può usufruire delle agevolazioni per disabili per l'acquisto di veicoli?*

Esenzione dal bollo auto e dall'imposta di trascrizione sui passaggi di proprietà, Iva agevolata, detrazione del 19% del costo del veicolo: sono queste le principali agevolazioni, a favore dei **disabili** e dei familiari che li hanno a carico, previste per l'**acquisto del veicolo**. Grazie a un recente chiarimento dell'Agenzia delle Entrate [1], peraltro, le agevolazioni potranno essere fruite anche se il disabile non risulta aver presentato la dichiarazione dei redditi, in quanto esonerato a causa del reddito basso o nullo.

Ma procediamo per ordine e vediamo quali sono, nel dettaglio, le **agevolazioni Legge 104 per l'acquisto auto per disabili**, chi ne ha diritto e quali adempimenti sono necessari per beneficiarne.

### Indice

- [1 Quali sono le agevolazioni legge 104 acquisto auto per disabili?](#)
- [2 Quali disabili possono beneficiare della Legge 104 per acquisto auto?](#)
- [3 I familiari che hanno a carico il disabile possono beneficiare della Legge 104 per acquisto auto?](#)
- [4 Quale documentazione si deve presentare per beneficiare della Legge 104 per acquisto auto?](#)

### Quali sono le agevolazioni legge 104 acquisto auto per disabili?

Per quanto riguarda l'acquisto dell'auto da parte di un soggetto disabile, o del familiare che lo ha a carico, la normativa prevede 4 tipologie di benefici, tra loro cumulabili:

- **detrazione Irpef** pari al **19%** del costo del veicolo (in pratica, se il costo del veicolo è pari a 10mila euro, si possono togliere 1.900 euro dalle imposte); la detrazione, che va indicata nella dichiarazione dei redditi, può essere effettuata in un'unica soluzione o in 4 quote; la spesa massima consentita è di 18.075,99 euro;
- pagamento dell'**Iva** sull'acquisto del veicolo in misura ridotta, pari al **4%**;
- **esenzione dal bollo auto** (si tratta di un'esenzione perpetua, non limitata alle prime annualità);
- esonero dal pagamento dell'imposta di trascrizione sui passaggi di proprietà.

Gli incentivi sono validi non solo per le autovetture, ma anche per alcuni autoveicoli specifici e per il trasporto promiscuo, autocaravan, motocarrozette, motoveicoli per il trasporto promiscuo e specifici. Oltreché per l'acquisto, i benefici possono essere fruiti anche per la riparazione del veicolo.

### Quali disabili possono beneficiare della Legge 104 per acquisto auto?

Non tutti i disabili possono usufruire della **Legge 104 per acquisto auto**, ma solo le seguenti categorie:

- i non vedenti, gli ipovedenti (con un residuo visivo non superiore a un decimo ad entrambi gli occhi) ed i sordi;
- i disabili con handicap psichico o mentale (detentori dell'indennità di accompagnamento) – certificati con verbale della Commissione per l'accertamento dell'handicap presso l'Asl;
- i disabili con grave limitazione delle capacità di deambulazione (anche persone che hanno subito pluriamputazioni) o con handicap grave derivante da patologie che comportano una limitazione permanente delle capacità motorie;
- i disabili con ridotte o impedito capacità motorie: in questo caso il diritto alle agevolazioni è condizionato all'adattamento del veicolo.

### I familiari che hanno a carico il disabile possono beneficiare della Legge 104 per acquisto auto?

Le spese per l'acquisto del veicolo del disabile possono essere detratte anche dal **familiare** che lo ha fiscalmente a carico (il reddito annuo, perché il familiare sia considerato fiscalmente a carico, non deve superare 2.840,51 euro), se ha effettivamente sostenuto il costo.

Come anticipato, grazie al nuovo chiarimento dell'Agenzia delle Entrate **[1]**, è ora possibile, per il familiare, fruire dei **benefici sull'acquisto del veicolo** anche se il disabile che ha a carico possiede un reddito talmente basso da non essere obbligato a inviare la dichiarazione dei redditi. Dover presentare la **dichiarazione dei redditi** (modello 730 o Unico) per poter fruire delle agevolazioni, difatti, rappresentava un grave problema per i disabili senza redditi da dichiarare.

Per dimostrare lo status di soggetto a carico, dovrebbero dunque bastare, da ora in poi, lo stato di famiglia, e il modello Isee o un'autocertificazione del reddito.

### **Quale documentazione si deve presentare per beneficiare della Legge 104 per acquisto auto?**

Come chiarito dall'Agenzia delle entrate, per aver diritto alle **agevolazioni per l'acquisto del veicolo dei disabili** la documentazione necessaria è la seguente:

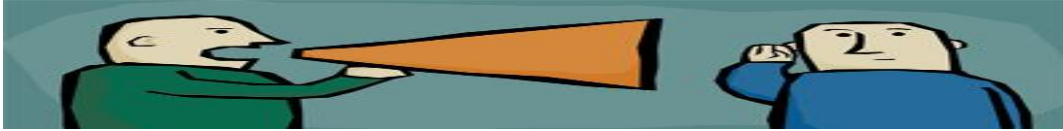
- verbale di accertamento emesso dalla commissione Legge 104, da cui risulti che il soggetto si trova in situazione di handicap grave; in alternativa, verbale della commissione competente ad accertare uno dei particolari status che danno diritto all'agevolazione per l'acquisto del veicolo;
- eventuale certificato di attribuzione dell'indennità di accompagnamento, emesso dalla Commissione per l'accertamento dell'invalidità civile.

L'Agenzia delle Entrate ha comunque precisato che **[3]**, per quanto riguarda la concessione delle agevolazioni Iva, è possibile produrre una dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà.

L'Agenzia ha anche specificato che il venditore del veicolo è tenuto, per ogni cessione effettuata, ad emettere fattura su cui vanno annotati gli estremi della norma che concedono i benefici in esame. Inoltre, entro 30 giorni dalla data della cessione, deve comunicare agli uffici locali dell'Agenzia delle entrate la data dell'effettuazione dell'operazione, la targa automobilistica del veicolo, i dati anagrafici, la residenza dell'acquirente e, se diverso, del soggetto portatore di handicap.

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

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



**AVVISO IMPORTANTE**

**A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO**

## Detrazioni 730/2018 Le 100 voci che fanno risparmiare



**Tutte le detrazioni fiscali possibili in dichiarazione. Per Maggiori informazioni da parte degli iscritti FSI-USAE SALERNO rivolgersi ai dirigenti sindacali sui propri luoghi di lavoro.**

1. Art Bonus
2. Famiglia
3. Assegni al coniuge
4. La detrazione in caso di affido dei figli per i genitori separati
5. Detrazione per le spese sostenute per i figli a carico
6. Adozione minori stranieri
7. Asilo nido
8. Attività sportiva ragazzi
9. La detrazione per gli altri familiari a carico
10. Spese scolastiche per iscrizione e frequenza
11. Contributi agli istituti scolastici per l'offerta formativa
12. Corsi di laurea
13. Master
14. Intermediazione immobiliare
15. Detrazione d'imposta per l'acquisto in

- leasing della prima casa
16. Sconto IVA per gli immobili a basso consumo energetico
17. Mutuo prima casa
18. Mutuo prima casa con il coniuge
19. Mutuo prima casa dei familiari
20. Mutuo prima casa e successione
21. Mutuo prima casa e trasferimento per lavoro
22. Mutuo prima casa per nuda proprietà
23. Mutuo per acquisto immobile da accorpate
24. Mutuo rinegoziato
25. Mutuo rinegoziato e acollo
26. Mutuo per costruzione
27. Credito d'imposta per riacquisto prima casa
28. Deduzione dal reddito per l'acquisto di immobili da dare in locazione
29. Affitto prima casa

30. Affitto prima casa con canone concordato
31. Affitto prima casa con trasferimento per motivi di lavoro
32. Affitto prima casa giovani fino a 30 anni
33. Affitto per studenti fuori sede
34. Agevolazioni affitto per i proprietari
35. Detrazione per ristrutturazione
36. Sismabonus
37. Detrazione a comodatari e inquilini
38. Detrazione con il coniuge o con il partner
39. Detrazione immobili di familiari
40. Mutuo per ristrutturazione
41. Il bonus mobili
42. Detrazione in condominio
43. Detrazione per acquisto box
44. Detrazione per acquisto immobili ristrutturati da impresa
45. Detrazione per acquisto immobile ristrutturato da privato
46. Detrazione per successione
47. Le spese per la sicurezza
48. Detrazione per risparmio energetico
49. Agopuntura
50. Alimenti a fini medici speciali
51. Analisi cliniche
52. Dispositivi medici
53. Assistenza infermieristica e ostetrica
54. Visite specialistiche, certificati medici e perizie
55. Chirurgia
56. Cure termali
57. Dietisti e diete
58. Farmaci
59. Fecondazione assistita
60. Fisioterapia
62. Lenti a contatto, occhiali e montature
63. Mesoterapia e ozonoterapia
64. Logopedista
65. Prestazioni chiropratiche
66. Psicoterapia
67. Protesi
68. Spese di degenza
69. Spese mediche per familiari incapienti esenti dal ticket
70. Spese sanitarie all'estero
71. Spese sanitarie rimborsate
72. Assistenza specifica disabili
73. Ausili disabili
74. Autoveicoli per disabili
75. Badanti
76. Spese mediche per disabili
77. Spese mediche per disabili non fiscalmente a carico
78. Sussidi tecnici e per la mobilità
79. Trasporto in ambulanza
80. Polizze "dopo di noi"
81. Assicurazione
82. Assicurazione abbinata al mutuo
83. Assicurazione infortuni conducente
84. Assicurazioni per i familiari a carico
85. Assistenza sanitaria integrativa
86. Contributi colf e badanti
87. Contributi previdenziali obbligatori
88. Contributi previdenziali volontari
89. Riscatto della laurea
90. Riscatto della laurea di familiari a carico
91. Fondi pensione
92. Società di mutuo soccorso
93. School bonus
94. Trasferimenti ai trust "Dopo di noi"
95. Donazioni alle istituzioni religiose
96. Donazioni alle Onlus
97. Altre donazioni
98. Visite e farmaci veterinari
99. Crediti d'imposta per le spese di mediazione
100. Spese funebri

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

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

# LA VIGNETTA DEL MESE



...PORTE...



# Sentenze lavoro

## Consenso medico: quando non c'è diritto al risarcimento



*Il paziente deve provare che, se fosse stato correttamente informato, avrebbe rifiutato un intervento o una terapia.*

Se un paziente subisce un intervento chirurgico senza avere firmato il **consenso informato** e ne deriva un danno alla sua salute, il medico può essere chiamato al **risarcimento**. Tuttavia, grava sul paziente stesso l'onere di provare il nesso causale, cioè dovrà essere lui a dimostrare che, nel caso in cui fosse stato a conoscenza, avrebbe rifiutato l'intervento. Lo ha stabilito la Cassazione con una recente ordinanza [1]. La Suprema Corte era stata chiamata a pronunciarsi su una sentenza del Tribunale di Rossano (Cosenza) riguardante una donna che aveva subito un **intervento** di legatura e sezione delle tube al termine di un parto cesareo senza che la paziente ne fosse stata informata e senza che fossero sorte, durante il cesareo, complicanze tali da giustificare clinicamente un intervento di sterilizzazione d'urgenza. Anche se, successivamente, l'Asl aveva dimostrato che le condizioni della donna (era già al secondo parto cesareo) non avrebbero consigliato una terza gravidanza e che la paziente avrebbe dato il suo **consenso** solo in forma verbale e non scritta dopo essere stata informata di tale eventualità.

Soltanto due anni più tardi, nel corso di una visita ginecologica, era venuta a conoscenza dell'intervento subito e si era decisa a presentare denuncia.

In primo grado, il Tribunale di Rosarno condannava il medico ad un **risarcimento** di oltre 63mila euro più gli interessi per aver eseguito l'operazione senza il consenso informato della paziente. Tale sentenza veniva confermata in secondo grado, ma non dalla Cassazione, che ha rinviato il tutto alla Corte d'Appello per un ulteriore esame. Vediamo perché.

### Indice

#### [1 Consenso medico e onere della prova](#)

#### [2 Consenso medico: come deve essere fatto?](#)

#### [3 Consenso medico: quando si ha diritto al risarcimento?](#)

##### Consenso medico e onere della prova

Secondo la Suprema Corte, in materia di consenso informato, occorre valutare se un comportamento corretto da parte del medico avrebbe avuto come conseguenza il rifiuto dell'intervento da parte del paziente.

Se la donna – si legge sull'ordinanza della Cassazione – avesse consapevolmente accettato l'intervento anche dopo un'incompleta informazione, non sarebbe sussistente il nesso di causalità materiale tra il comportamento del medico e la lesione subita, perché la paziente avrebbe, in ogni caso, consapevolmente subito quella incolpevole lesione, all'esito di un intervento eseguito.

In sostanza, e per quanto riguarda l'onere della prova per poter ottenere un risarcimento in caso di mancato consenso informato, la Cassazione ha stabilito che:

il consenso del paziente non può essere tacito o verbale ma deve essere fornito espressamente, dopo un'adeguata ed esplicita informazione;

può essere presuntiva la prova che un consenso informato sia stato prestato effettivamente ed in modo esplicito. Il relativo onere ricade sul medico;

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)

di fronte ad un intervento necessario ed eseguito correttamente ma durante il quale siano state provocate delle lesioni, il medico può essere chiamato in causa solo se non c'è stata la corretta informazione preventiva al paziente circa le conseguenze dell'intervento e se il paziente riesce a dimostrare che, nel caso fosse stato informato dell'operazione, egli l'avrebbe rifiutata. In caso contrario, conclude la Corte, non è possibile creare un nesso causale tra la mancata informazione e il danno alla salute.

#### Consenso medico: come deve essere fatto?

Dunque, come abbiamo appena visto, la Cassazione non sempre riconosce al paziente il diritto al risarcimento in caso di mancato consenso informato. Ma nemmeno accetta che quel consenso sia incompleto, generico o poco chiaro: in questo caso, ad essere chiamato in causa sarà il medico inadempiente.

Come deve essere fatto, allora, il consenso informato prima di sottoporre un paziente ad un intervento o ad una terapia? Ricordiamo, innanzitutto, che non si tratta di una semplice autorizzazione per escludere ogni responsabilità nel caso in cui «le cose dovessero andare male»: serve, infatti, a rendere il paziente consapevole di tutte le cure o terapie che gli verranno somministrate e a manifestargli in anticipo eventuali rischi, effetti collaterali o indesiderati, tempi e modi della cura. Per questo, è necessario che il consenso sia dettagliato e venga recepito per iscritto dal paziente [2]. Al massimo, il medico può dettagliare oralmente quello che nel consenso non dovesse essere comprensibile. Ma ciò non salva da un secondo obbligo: il modulo con il consenso deve anche essere semplice, facilmente intellegibile alla luce delle conoscenze del paziente in campo medico (quasi sempre scarse, per non dire del tutto assenti). Insomma, né troppo generico né troppo tecnico perché, come sottolinea la Suprema Corte, risulterebbe inutile e non basterebbe ad esonerare il medico dalla responsabilità. In particolare, le informazioni che deve contenere il modulo con il consenso informato sono:

le prevedibili conseguenze del trattamento sanitario;

il possibile verificarsi di un aggravamento delle condizioni di salute;

quanto sarà impegnativo, in termini di sofferenze, il percorso riabilitativo post-operatorio.

Il paziente ha, quindi, una legittima pretesa di sapere – con la necessaria e ragionevole precisione – le conseguenze dell'intervento medico, al fine di prepararsi ad affrontarle con maggiore e migliore consapevolezza. Una corretta e compiuta informazione comporta la possibilità di:

scegliere tra le diverse opzioni di trattamento medico;

acquisire, se ce ne fosse l'esigenza, ulteriori pareri di altri sanitari;

scegliere di rivolgersi ad altro sanitario e ad altra struttura, che offrano maggiori e migliori garanzie (in termini percentuali) del risultato sperato, eventualmente anche in relazione alle conseguenze post-operatorie;

rifiutare l'intervento o la terapia e decidere consapevolmente di interromperla.

#### Consenso medico: quando si ha diritto al risarcimento?

La mancanza di consenso informato dà diritto al paziente a ottenere il risarcimento del danno quando siano configurabili conseguenze pregiudizievoli derivate dalla violazione del diritto fondamentale all'autodeterminazione, a prescindere dalla lesione incolpevole della salute del paziente. In altre parole, anche se il medico non sbaglia l'operazione ma risulta che il paziente, qualora correttamente informato, avrebbe optato per un'altra via o quantomeno avrebbe preso delle diverse scelte (ad esempio rinviare l'operazione a un secondo momento), tanto il medico quanto la struttura sanitaria sono responsabili in via civilistica. Purché, come detto in precedenza, il paziente dimostri il nesso causale tra la mancata informazione ed il suo eventuale rifiuto all'intervento o alla terapia se ne fosse stato a conoscenza.

Dunque, a far scattare il diritto al risarcimento del danno non è l'eventualità di un errore medico, ma il semplice fatto che non sia stato fatto firmare il consenso informato.

In ogni caso, non è ammessa la richiesta del risarcimento del danno per semplici questioni di principio: il paziente deve comunque dimostrare di aver subito un pregiudizio non minimo ma di apprezzabile valore. Ad esempio, aver dovuto interrompere l'attività lavorativa in un momento che, invece, necessitava di maggior impegno, circostanza che, se saputa in tempo, lo avrebbe portato a optare per l'intervento in un momento successivo.

note

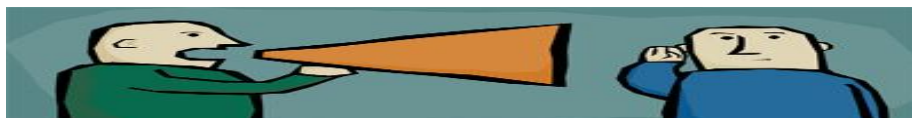
[1] Cass. ordinanza n. 2369/2018 del 31.01.2018.

[2] Cass. sent. n. 26827/2017 del 14.11.2017.



# ASL SALERNO

**Vi portiamo a conoscenza:**



**AVVISO IMPORTANTE**

**A TUTTI I LAVORATORI ASL-SALERNO**

**RENDICONTO ATTIVITA' RSU MARZO 2018**

**TUTTO FERMO PER LA RIELEZIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA!**

**IL 17, 18 E 19 APRILE SI RIELEGGONO I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI; VI RICORDIAMO CHE LA NOSTRA SIGLA SINDACALE, DISTINTASI PER COERENZA ED ONESTA', PUNTA ALLA RIELZIONE DEI SUOI CANDIDATI PER AVERE UNA RAPPRESENTANZA ED UNA VOCE FORTE NEL PANORAMA DEL SINDACATO ASL SALERNO.**

**SE SAREMO TUTTI COMPATTI GARANTIREMO UNA PRESENZA MASSICIA 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)*