

IN BREVE n. 07-2022
a cura di
Marco Perelli Ercolini

*riproduzione con citazione
della fonte e dell'autore*

ASSEGNO UNICO e UNIVERSALE

Dal 1° marzo 2022 entra in vigore l'Assegno unico universale per i figli a carico e INPS ha reso disponibile sul proprio sito la domanda on line.

Per il 2022, la domanda può essere effettuata entro giugno 2022, con il riconoscimento di tutti gli arretrati da marzo.

Per ricevere l'assegno è necessario che:

- il titolare del conto corrente identificato dal codice IBAN specificato nella domanda sia il richiedente dell'assegno unico. L'INPS non potrà accreditare l'assegno sul conto corrente di una persona differente da chi presenta la domanda. È possibile comunque chiedere l'accredito dell'assegno unico su un conto corrente cointestato al beneficiario che ha presentato la domanda. Non è sufficiente essere delegati alla riscossione.
- il codice fiscale del richiedente sia esattamente corrispondente a quello che risulta all'Istituto di Credito come codice fiscale del titolare del conto corrente su cui si chiede l'accredito.
- il conto corrente su cui si chiede l'accredito dell'assegno unico sia effettivamente attivo e correttamente intestato (o cointestato) al richiedente la prestazione.

INPS - Le FAQ sull'assegno unico:

<https://www.inps.it/news/assegno-unico-e-universale-ulteriori-istruzioni>

INPS - QUARANTENA NON PAGATA COME MALATTIA DAL 1° GENNAIO

Quarantena non più pagata come malattia dal 1° gennaio 2022: il messaggio INPS n. 679 dell'11

febbraio conferma lo stop all'indennità per i lavoratori dipendenti del privato, così come non è più equiparata a ricovero ospedaliero l'assenza dei lavoratori fragili.

Motivo: le tutele previste (c.1 e 2 art. 26 del DL n. 18 del 17 marzo 2020) non sono state riproposte ovvero rifinanziate e l'Inps in mancanza di fondi non può riconoscere l'indennità di malattia.

Resta invece indennizzabile come malattia il contagio da COVID-19.

Per i lavoratori del settore pubblico sia la malattia che la quarantena da COVID-19 continua ad essere equiparata al ricovero ospedaliero (art. 87 DL. n. 18/2020).

ALLEGATI A PARTE - INPS Messaggio n. 679 del 11.02.2022 (documento 033)

CHIRURGIA MANO - EMERGENZA-URGENZA DOCUMENTO STATO/REGIONI

Conferenza Stato-Regioni: il documento per la definizione della rete nazionale. propone l'obiettivo di implementare un sistema della rete di traumi della mano nelle diverse regioni, garantendo un uniforme e corretto intervento su tutto il territorio nazionale riconoscendo l'alta complessità delle Chirurgia della Mano e Microchirurgia collegata alla sua elevata incidenza.

ALLEGATI A PARTE – Documento programmatico percorsi rete emergenza-urgenza nella Chirurgia della mano (documento 034)

“La mano dell'uomo: simbolo e testimonianza eccelsa della dignità di chi la leva, la porge e la raccoglie in un variare di moti che, come hanno preceduto nel tempo l'evoluzione della parola, di questa eguagliano e superano l'efficacia.

Ausilio insostituibile di conoscenza e di creazioni, la mano dell'uomo, segnata sin sul nascere da quell'impronta individuale che annuncia e prepara il destino di chi la possiede, ne rimane mezzo essenziale di espressione e di opera, strumento perfetto ma purtroppo vulnerabile, tanto necessario quanto esposto e indifeso”

Gustavo Sanvenero Rosselli

*Fondatore della Chirurgia Plastica Ricostruttiva
e con M.Iselin, G.Radici, A.Bonola, E.Morelli e
E.Codega della Chirurgia della Mano*

INAIL - DATI DENUNCE COVID AL 31 DICEMBRE 2021

La tutela infortunistica

L'articolo 42, comma 2, del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 dispone che nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'Inail che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni Inail nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro.

Si precisa che, secondo l'indirizzo vigente in materia di trattazione dei casi di malattie infettive e parassitarie (come appunto il Covid-19, ma anche ad esempio l'Aids, la tubercolosi, il tetano, la malaria, le epatiti virali), l'Inail tutela tali affezioni morbose, inquadrandole, per l'aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro: in questi casi, infatti, la causa virulenta è equiparata a quella violenta. Sono destinatari di tale tutela, quindi, i lavoratori dipendenti e

assimilati, in presenza dei requisiti soggettivi previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nonché gli altri soggetti previsti dal decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 (lavoratori parasubordinati, sportivi professionisti dipendenti e lavoratori appartenenti all'area dirigenziale) e dalle altre norme speciali in tema di obbligo e tutela assicurativa Inail. Il datore di lavoro agisce, secondo le regole prescritte per l'infortunio sul lavoro, con l'invio della denuncia di infortunio ma, per l'ammissione del caso alla tutela Inail, è necessario il certificato medico che attesti la conferma diagnostica del contagio.

Nell'evoluzione della situazione pandemica, l'ambito della tutela ha riguardato innanzitutto gli operatori sanitari esposti a un elevato rischio di contagio ma, ad una condizione di elevato rischio, sono state ricondotte anche altre attività lavorative quali ad esempio quelle che comportano un costante contatto con il pubblico/l'utenza. In via esemplificativa, ma non esaustiva, si indicano: lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi, etc. Le predette categorie non esauriscono, però, l'ambito di intervento in quanto residuano casi, anch'essi meritevoli di tutela. **[continua – leggi in documento allegato]**

ALLEGATI A PARTE - INAIL: dati sulle denunce Covid-19 al 31 dicembre 2021 (documento 035)

MIGLIORARE L'INVECCHIAMENTO, LE TECNOLOGIE DISPONIBILI PER MEDICI E PAZIENTI da Enpam Previdenza n. 4 dell'11 febbraio 2022 a cura di Claudia Torrisi

Immaginate che basti un braccialetto indossato per monitorare lo stato di salute di un familiare fragile, un padre anziano, una nonna che vive da sola, e dare l'allarme se qualcosa non va. Un'opzione che si è trasformata in esigenza in questo periodo di pandemia, che ci ha abituati a rapporti meno ravvicinati e visite dal medico meno frequenti.

Negli ultimi mesi si stanno sviluppando diverse soluzioni basate sull'Intelligenza artificiale in grado di raccogliere grandi quantità di dati analizzati poi da algoritmi per controllare quotidianamente gli anziani e intervenire in caso di anomalie: cadute, mobilità ridotta, infezioni del tratto urinario, disidratazione.

é uno dei tanti temi approfonditi da [Tech2Doc](#), la piattaforma formativa di Fondazione Enpam costruita insieme ai maggiori esperti di innovazione e Digital Health per informare e dare la possibilità di sperimentare, in prima persona, le frontiere più avanzate dell'innovazione e delle nuove tecnologie applicate alla Salute.

UN BRACCIALETTO-ANGELO CUSTODE

Vediamo qualche esempio.

CarePredict utilizza un dispositivo indossabile (*wearable*) chiamato Tempo basato su un sistema di apprendimento automatico e algoritmi cinematici avanzati per individuare i modelli di attività quotidiane abituali di ogni persona. Quando c'è una deviazione dalla "normalità", il sistema avverte rispetto a potenziali problemi.

Seremy, invece, è un bracciale smart di nuova generazione, per controllare il livello di benessere generale, la posizione Gps, la qualità del sonno, la regolarità del battito cardiaco, la quantità di attività fisica dei propri cari per prevenire e ridurre i rischi. Si segue da remoto tramite un'app.

L'uso dell'intelligenza artificiale in questi ambiti è una novità, e non è esente da critiche o perplessità (in [questo articolo](#), che fa il punto della situazione su intelligenza artificiale e medicina, è possibile approfondire il tema).

STETOSCOPIO INTELLIGENTE

Ma l'intelligenza artificiale può essere utile anche in fase di diagnosi vera e propria.

Ad esempio, con uno stetoscopio che grazie alla tecnologia bluetooth, riconosce autonomamente i suoni polmonari ed è capace di rilevare l'insorgenza di malattie.

Si chiama Lungpass, è stato elaborato da Healthy Networks, e ha la forma di un dischetto: si appoggia al petto e il software confronta le registrazioni acquisite con quelle all'interno del database.

In pochi secondi il responso viene inviato all'app dedicata, fornendo anche istruzioni precise sulla possibile terapia da applicare. In questo modo si riducono i tempi (e i ricoveri), si garantisce un monitoraggio continuo incidendo anche sul rischio di errore umano.

Ulteriori informazioni su Lungpass sono disponibili [qui](#).

LA TERAPIA LA RICORDA L'APP

Oltre a supporto alla diagnosi e teleconsulto, comunque, l'ambito principale su cui si sta sviluppando la tecnologia è quello che riguarda il monitoraggio della terapia: sistemi informatici basati su app o su distributori di farmaci, che aiutano l'anziano a ricordarsi di assumere la terapia in maniera corretta.

Altri aspetti interessanti riguardano le soluzioni in tema di educazione e informazione a stili di vita corretti e sostenibili. Sono tecnologie di facile consultazione, per venire incontro alle difficoltà che statisticamente i pazienti anziani hanno nell'utilizzare apparecchi come smartphone o pc.

Ma c'è anche l'orizzonte promettente della robotica legata all'assistenza ai soggetti più fragili, filone che sta prendendo due direzioni: robot in grado di aiutare gli anziani con demenza o disturbi del comportamento, o soluzioni per la mobilitazione in sicurezza dei pazienti.

Nel [video](#) "Tecnologia per migliorare la medicina dell'invecchiamento", Marco Domenicali, professore associato di Medicina interna all'Università di Bologna fa luce sugli sviluppi tecnologici in questo ambito, portando anche esempi di sperimentazioni sul campo e riflettendo sul ruolo del medico in questa evoluzione.

L'ENPAM IN AIUTO DEI MEDICI CON IL SUSSIDIO CONTAGIATI da Enpam Previdenza n. 4 dell'11 febbraio 2022 - Lettere al Presidente

I 600 euro sono proprio una buffonata. Fra coloro che ne usufruiranno non ci sarà mai un medico di famiglia. L'Enpam non è lo Stato che ha il dovere di aiutare chi è in difficoltà e solo chi è in regola col fisco dovrebbe avere aiuti. Adesso il fisco fa acqua da tutte le parti e voi date a pioggia dei finanziamenti? Piuttosto aiutate le famiglie dei medici deceduti, quelli sì hanno problemi reali.

P.P., Parma



Gentile Collega,

un sussidio non è mai una buffonata ma, appunto, un aiuto. Concordo con te sul fatto che lo Stato abbia il dovere di aiutare chi è in difficoltà e che oltre tutto è un contribuente regolare. Come spesso ribadiamo, i medici e gli odontoiatri liberi professionisti versano le tasse allo Stato con il loro lavoro ed è quindi sacrosanto che debbano poter usufruire di tutte le tutele finanziate con la fiscalità generale. E su questo fronte ci stiamo impegnando perché gli iscritti Enpam possano beneficiare di maggiori garanzie.

Nel frattempo Enpam colma i vuoti, andando ad aiutare – come misura di solidarietà della categoria – chi altrimenti rimarrebbe scoperto. Per quanto riguarda il sussidio contagiati a cui ti riferisci, mi

preme sottolineare che l'assegno copre tutti i medici e gli odontoiatri che versano la Quota B sul reddito libero professionale. Quindi i medici di famiglia non ne sono esclusi, nel caso in cui esercitino anche la libera professione.

Uno dei requisiti per poter usufruire del sussidio contagiati, però, è proprio la regolarità contributiva perché crediamo che sia equo dare priorità a chi rispetta le regole, senza escludere certamente chi vuole mettersi in regola e lo fa.

Per le famiglie dei colleghi deceduti a seguito del Covid, l'Enpam ha raddoppiato il bonus di anzianità previsto per le pensioni indirette da dieci fino a un massimo di vent'anni, ottenendo così un sostanziale aumento dell'assegno di pensione per i familiari beneficiari. Inoltre ha introdotto un sussidio per le spese funerarie per tutte le famiglie. Per i figli e i coniugi superstiti verranno presto pubblicate le modalità per richiedere borse di studio e assegni di mantenimento, che la Fondazione sarà in grado di erogare grazie a donazioni ricevute.

Lo Stato invece purtroppo finora non ha fatto tutto ciò che avrebbe dovuto. Il Senato proprio in questi giorni ha bocciato un emendamento che avrebbe introdotto un ristoro per le famiglie dei medici scomparsi. Siamo passati dagli applausi all'oblio.

Alberto Oliveti
Presidente Fondazione Enpam

INPS - CONTRIBUTI VOLONTARI 2022 PER LAVORATORI DIPENDENTI, AUTONOMI E ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

L'INPS, con la circolare n. 24 dell'11 febbraio 2022, comunica gli importi dei contributi volontari, dovuti per l'anno 2022, dai lavoratori dipendenti non agricoli, lavoratori autonomi e iscritti alla Gestione separata a seguito della variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

ALLEGATI A PARTE - INPS Circolare n. 24 dell' 11.02.2022 (documento 036)
INPS Allegato circolare n. 24/2022 (documento 037)

INPS - GESTIONE SEPARATA: ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER L'ANNO 2022 da DplMo - fonte: Inps

L'INPS, con la circolare n. 25 dell'11 febbraio 2022, comunica le aliquote, il valore minimale e il valore massimale del reddito erogato per il calcolo dei contributi dovuti da tutti i soggetti iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della [legge n. 335/1995](#).

L'articolo 1, comma 398, della [legge n. 178/2020](#) ha previsto per l'anno 2022 l'aumento dell'aliquota di cui all'articolo 59, comma 16, della [legge n. 449/1997](#), per i soggetti che producono reddito da lavoro autonomo di cui all'articolo 53, comma 1, del [D.P.R. n. 917/1986](#). La [legge n. 234/2021](#), al comma 223 dell'articolo 1, ha previsto un aumento dell'aliquota di finanziamento della prestazione DIS-COLL.

ALLEGATI A PARTE - INPS Circolare n. 25 dell' 11.02.2022 (documento 038)

Le aliquote contributive nella Gestione Separata							
Anno	Partite Iva *			Coll. e figure assimilate *			Iscritti non in via esclusiva o titolari di pensione
	IVS	Aggiuntiva	Totale	IVS	Aggiuntiva	Totale	
2012	27%	0,72%	27,72%	27%	0,72%	27,72%	18%
2013	27%	0,72%	27,72%	27%	0,72%	27,72%	20%
2014	27%	0,72%	27,72%	28%	0,72%	28,72%	22%
2015	27%	0,72%	27,72%	30%	0,72%	30,72%	23,50%
2016	27%	0,72%	27,72%	31%	0,72%	31,72%	24%
sino al 30.6.2017	25%	0,72%	25,72%	32%	0,72%	32,72%	24%
dal 1.7.2017	25%	0,72%	25,72%	32%	0,72 + 0,51%	33,23%	24%
2018	25%	0,72%	25,72%	33%	0,72 + 0,51%	34,23%	24%
2019	25%	0,72%	25,72%	33%	0,72 + 0,51%	34,23%	24%
2020	25%	0,72%	25,72%	33%	0,72 + 0,51%	34,23%	24%
2021	25%	0,72 + 0,26%	25,98%	33%	0,72 + 0,51%	34,23%	24%
2022	25%	0,72 + 0,51%	26,23%	33%	0,72 + 1,31%	35,03%	24%
Massimale (2022)	€ 105.014,00			Minimale (2022)			€ 16.243,00
PensioniOggi.it							
<p>* Iscritti in via esclusiva alla gestione separata. La quota aggiuntiva dello 0,72% è dovuta al finanziamento della tutela relativa alla maternità, assegni per il nucleo familiare, alla degenza ospedaliera, alla malattia ed al congedo parentale; la quota aggiuntiva dello 0,26%, dovuta dal 1.1.2021 (0,51% dal 1.1.2022), è dovuta per il finanziamento dell'ISCR0; la quota aggiuntiva dello 0,51% (dal 1.1.2022 1,31%) è dovuta per il finanziamento della Dis-Coll. Tale ultima estensione non si applica ai compensi derivanti da attività svolte in qualità di: Componenti commissioni e collegi; Amministratori di enti locali (D.M. 25.5.2001); Venditori porta a porta (art. 19, D. lgs 114/1998); Rapporti occasionali autonomi (legge 326/2003 art. 44); Associati in partecipazione (non ancora cessati); Medici in Formazione specialistica (legge 266/2005, art. 1, co. 300).</p>							

Vedi in **PensioniOggi**

<https://www.pensionioggi.it/notizie/fisco/pensioni-le-aliquote-contributive-nella-gestione-separata-nel-2022>

ISPETTORATO DEL LAVORO - INDETTO CONCORSO PER

FUNZIONARI da Dpl Mo - fonte: Gazzetta Ufficiale



La Presidenza del Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella **Gazzetta Ufficiale** “**Concorsi ed Esami**” n. 12 dell’11 febbraio 2022, il Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un contingente complessivo di 1.249 posti di personale non dirigenziale per vari profili, area III, a tempo indeterminato, per i ruoli dell’Ispettorato nazionale del lavoro.

In particolare,

- 1.174 – profilo ispettore tecnico (Codice ISP);
- 25 – profilo funzionario area informatica (Codice INF);
- 50 – profilo funzionario socio statistico economico (Codice STAT).

L'invio on-line della domanda deve avvenire entro le ore 14,00 del 14 marzo 2022.

[il Bando del Concorso](#)

 **CTRL + clic**

PENSIONI: CIDA UMBRIA, ACCELERARE SULLA SEPARAZIONE FRA ASSISTENZA E PREVIDENZA

Comunicato Stampa Perugia, 14 febbraio 2021

Dal gruppo regionale umbro di CIDA, la Confederazione rappresentativa della dirigenza pubblica e privata, inviata la richiesta all'INPS che "si giunga quanto prima a una netta separazione contabile tra previdenza e assistenza, anche con l'introduzione di un'anagrafe nazionale dell'assistenza; e di prevedere un adeguato intervento sul contrasto all'evasione che non è solo fiscale ma anche contributiva". Nel documento di accompagnamento alla mozione CIDA sostiene, con il supporto di analisi e dati risultato dello studio dei propri esperti, che il sistema pensionistico è sotto controllo e sostenibile per il futuro, mentre così non è per il sistema assistenziale. "Questo squilibrio – sottolinea CIDA Umbria - non solo va a penalizzare le pensioni medio alte che scontano meccanismi di solidarietà, ma anche le prospettive future per tutti i lavoratori, specialmente i più giovani".

SEPARAZIONE ASSISTENZA DALLA PREVIDENZA - COSA DICE

BRAMBILLA? SEPARARE I CONTI SI PUO'! da articolo su Economia inserito del Corriere della Sera di lunedì 14 febbraio 2022

... la separazione assistenza/previdenza non solo è possibile, ma sarebbe anche utile ai fini della chiarezza di bilancio e per fornire le coordinate all'azione sociale del Governo.

... con un buon controllo, una volta separata l'assistenza dalle pensioni, si potrebbero risparmiare oltre 5-6 miliardi l'anno e si potrebbero erogare prestazioni a quelli che ne hanno davvero bisogno.

... la Ragioneria generale dello Stato e Istat ogni anno comunicano a Eurostat e quindi alla Commissione europea che per le sole pensioni di vecchiaia e superstiti (escluse le invalidità) l'Italia ha una spesa pari al 16,55% del Pil, contro una media europea del 12,4%. In pratica, per il 2019, Istat e Ragioneria dichiarano una spesa per pensioni di 300,9 miliardi. Come risulta dal Casellario centrale Inps all'interno c'è di tutto: invalidità civili, indennità di accompagnamento, pensioni di guerra, quelle indennitarie, il sostegno alla famiglia e agli anziani, gli assegni famigliari e altro ancora.

In realtà la vera spesa per le pensioni, comprensiva delle integrazioni al minimo, maggiorazioni sociali e gestione assistenziale per i dipendenti pubblici che valgono 20,3 miliardi, ammonta a 230,25 miliardi, il 12,88% del Pil.

... e ricordando i tagli Monti-Fornero ricorda i tagli alle pensioni e nessun taglio alle spese assistenziali.

... ricorda anche che nel 2019 eravamo perfettamente in linea con la media europea anche al lordo dell'Irpef.

... e ammonisce: non vorremmo che, alla prossima fiammata dello spread, arrivi una altra letterina della Bce che costringa un'altra Fornero a tagliare proprio le pensioni che sono le uniche ad essere finanziate da idonei contribuiti.

Una considerazione: i pensionati sono stufi di essere il Bancomat dello Stato! e allora attenzione alle prossime elezioni ... (mpe)

DAL 15 FEBBRAIO “GREEN PASS RAFFORZATO” PER L’ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Dal 15 febbraio 2022, i datori di lavoro dovranno effettuare controlli diversi a seconda del “tipo” di lavoratore:

- **lavoratori under 50:** verificare il possesso di un Green pass “base” (ricevuto per aver effettuato il vaccino, per essere guariti dal Covid-19 oppure per aver effettuato un test antigenico rapido o molecolare);
- **lavoratori che hanno compiuto 50 anni:** verificare il possesso di un Green pass “rafforzato” (ricevuto per aver effettuato il vaccino o per essere guariti dal Covid-19);
- **lavoratori esentati dal vaccino:** verificare il possesso di idonea certificazione medica.

ASSEGNO UNICO - ECCO CHI GUADAGNA E CHI PERDE da PensioniOggi a cura di Angelina Tortora

<https://www.pensioniooggi.it/notizie/lavoro/assegno-unico-ecco-chi-guadagna-e-chi-perde-con-la-riforma>

Assegno Unico Universale - Chi Guadagna e Chi Perde							
Casi --->	Genitori coniugati, entrambi lavoratori dipendenti con 2 figli minori superiore a 3 anni	Genitori coniugati, entrambi lavoratori dipendenti con 2 figli minori superiore a 3 anni	Padre lavoratore e madre casalinga con 1 figlio maggiore di 3 anni disabile	Genitori coniugati, entrambi lavoratori dipendenti con 2 figli minori superiore a 3 anni – con reddito medio alto	Genitori coniugati, entrambi lavoratori dipendenti con 2 figli maggiori di 3 anni, in assenza di ISEE e redditi elevati	Genitori conviventi non coniugati, entrambi lavoratori dipendenti con figli maggiori di 3 anni	Madre single (< 21 anni) non coniugata, lavoratrice dipendente con un figlio minore di 3 anni
Reddito da lavoro padre	31.350,00 €	35.000,00 €	27.000,00 €	35.000,00 €	110.000,00 €	31.500,00 €	-
Reddito da lavoro madre	19.800,00 €	18.000,00 €	-	18.000,00 €	55.800,00 €	15.000,00 €	28.300,00 €
Reddito Nucleo Familiare	51.150,00 €	53.000,00 €	27.000,00 €	53.000,00 €	165.800,00 €	15.000,00 €	28.300,00 €
Detrazioni Padre (1)	679,00 €	679,00 €	966,00 €	648,00 €	-	678,00 €	-
Detrazioni Madre (2)	779,00 €	779,00 €	-	794,00 €	468,00 €	820,00 €	667,00 €
ANF Annuo (3)	753,72 €	704,16 €	1.989,24 €	704,16 €	-	3.074,04 €	580,56 €
Beneficio ante AUUF (4 =1+2+3)	2.211,72 €	2.146,16 €	2.955,24 €	2.146,16 €	468,00 €	4.572,04 €	1.247,56 €
ISEE stimato per AUUF	23.850,00 €	> 40.000,00€	14.084,00 €	> 40.000,00€	-	22.840,00 €	11.950,00 €
Assegno Unico Annuo (5)	3.595,20 €	1.200,00 €	3.240,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €	4.570,04 €	2.340,00 €
Differenza (6= 5-4)	1.383,48 €	-946,16 €	284,76 €	-946,16 €	732,00 €	-2,00 €	1.092,44 €
PENSIONIOGGI.IT							

ASAN61b

Ai fini del conferimento degli incarichi, in applicazione dell'art. 18, comma 4 del CCNL del 19.12.2019 dell'Area della Sanità possono essere computati nell'anzianità anche i periodi di lavoro svolti in convenzione come specialisti ambulatoriali libero professionali?

Ai fini della maturazione del requisito dell'esperienza professionale di cui all'art. 89, comma 2, (Indennità di esclusività) e 92, comma 1, (Clausola di Garanzia) del CCNL Area della Sanità del 19/12/2019 si deve prendere in considerazione la "effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) con o senza soluzione di continuità". Nell'art. 18, comma 4, sull'attribuzione degli incarichi, oltre a quanto sopra previsto, si devono prendere in considerazione anche "...i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea."

Il suddetto articolo 1 (Campo di applicazione) del CCNL dell'Area della Sanità del 19.12.2019 prevede che "Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'art. 7 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendenti da tutte le Aziende ed Enti del comparto indicate all'art. 6 del medesimo CCNQ."

La terminologia utilizzata dalle disposizioni contrattuali, le rende dunque riferibili esclusivamente ai dirigenti che hanno maturato l'anzianità di servizio in questione con un rapporto di lavoro pubblico.

Si ritiene utile, altresì, richiamare l'attenzione sul fatto che i benefici economici in esame possono essere attribuiti al dirigente, oltre che in presenza dell'anzianità sopra descritta anche a seguito dell'esito "positivo" della valutazione effettuata dal competente Collegio Tecnico in ordine ad attività di natura, unicamente, professionale e quindi relative all'effettivo servizio prestato dal dirigente valutato.

PARERE RELATIVO ALLA DISCIPLINA DEL LIMITE DI ETÀ' PER LA PARTECIPAZIONE AI CONCORSI PUBBLICI A L'ASSUNZIONE da

AranSegnalazioni n. 3 - 2022 – Quesito DPF-0076140-P-15-11-2021

Il Dipartimento in relazione alla possibilità che i candidati ad un concorso pubblico abbiano un'età superiore al limite per la permanenza in servizio, previsto dall'ordinamento, esprime il seguente avviso: " La previsione dell'articolo 3, comma 6, della legge 15 maggio 1997, n. 127, che rimuove il limite di età per la partecipazione ai concorsi pubblici, non può incidere sulla vigenza del limite età per la permanenza in servizio previsto dai singoli ordinamenti, il quale, continuando ad operare, non può consentire l'assunzione di nuovo personale con rapporto di lavoro subordinato che abbia, appunto, superato tale età. Infatti, la confermata vigenza dei limiti di età determina implicitamente la loro rilevanza anche ai fini della possibilità della partecipazione ai concorsi pubblici".

PARERE IN MATERIA DI FRUIZIONE DEL CONGEDO BIENNALE PER L'ASSISTENZA ALLA PERSONE CON DISABILITA' DI CUI ALL'ART.42 COMMA 5 DEL DLGS 151/2001 da AranSegnalazioni n. 3 - 2022 – Quesito DPF-

0066814-P-8-10-2021

Il Dipartimento circa le modalità di applicazione della normativa vigente (d.l.gs 151/2001) che prevede la possibilità di fruire di congedi per l'assistenza alle persone con disabilità, e in particolare, su come debbano essere considerate le giornate del sabato e della domenica nel caso di un dipendente che chieda di usufruire del congedo biennale in modalità frazionata, esprime il seguente parere: “Se il congedo straordinario viene fruito in modalità continuativa o frazionata, i giorni festivi o non lavorativi, ricadenti nel periodo di fruizione, vengono computati come giorni di congedo straordinario. Se, invece, al congedo fa seguito la ripresa del servizio, gli stessi giorni vanno esclusi dal computo. Lo stesso effetto si verifica nel caso in cui il dipendente non rientri in ufficio per motivi di malattia propria o del figlio. Pertanto, se nel giorno programmato di ripresa dell'attività lavorativa viene certificata un'assenza per malattia, il sabato e la domenica precedenti all'assenza non dovranno essere conteggiati nel computo dei giorni fruiti per congedo straordinario. Le reiterate condotte del dipendente volte a evitare il conteggio delle giornate non lavorative o festive fra quelle di congedo possono però giustificare l'utilizzo, da parte dell'Amministrazione, di ogni possibile strumento nell'esercizio dei propri poteri datoriali, come, ad esempio, la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente, ai fini di tutelare le esigenze di funzionalità dell'Amministrazione stessa.

IMPIEGO PUBBLICO / DIRIGENZA MEDICA: AUMENTI

CONTRATTUALI, EFFICACIA RETROATTIVA da AranSegnalazioni n. 3 - 2022

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale - Corte di Cassazione Sezione Lavoro
Sentenza n. 29906 del 25/10/2021

La Cassazione ha affermato che «il lavoratore, che sia iscritto ad una associazione sindacale e così abbia dato mandato alla stessa per la stipulazione di un nuovo contratto collettivo, ha diritto all'applicazione delle disposizioni contenute in tale contratto, anche se lo stesso sia stipulato successivamente alla data in cui il suo rapporto di lavoro è terminato, qualora le parti contraenti abbiano espressamente attribuito efficacia retroattiva al nuovo contratto senza alcuna distinzione fra i dipendenti in servizio e quelli non più in servizio alla data di stipulazione». Nel caso in esame un dirigente dell'area medica aveva chiesto le differenze retributive maturate in conseguenza all'applicazione degli aumenti contrattuali previsti dal proprio CCNL. L'Istituto presso il quale aveva prestato servizio al contrario riteneva che il rinnovo non era applicabile poiché il rapporto di lavoro era cessato prima della firma del rinnovo contrattuale. la Cassazione prendendo le parti del lavoratore rigetta il ricorso affermando che, per escludere l'applicabilità degli effetti retroattivi derivanti dalla stipula del rinnovo del contratto collettivo per i dipendenti cessati dal servizio in data anteriore, è necessario che le parti sociali specifichino nel CCNL, l'applicabilità degli aumenti solo ai dipendenti ancora in organico.

ONAO SI - BANDI IN SCADENZA

BANDI E MODULISTICA ASSISTITI

Scadenza: 28 febbraio 2022

Soggiorno di studio della lingua all'estero 2021/2022

[È disponibile il modello di domanda per l'assegnazione del contributo in denaro.](#)

[Scadenza 28 febbraio 2022.](#)

Scadenza: 28 febbraio 2022

Contributi in denaro a domicilio per la formazione post laurea 2021/22

[Avviso e modulistica per l'assegnazione dei contributi a domicilio per la formazione post laurea a.a 2021/22. Scadenza 28 febbraio 2022.](#)

Scadenza: 30 giugno 2022

Contributo integrativo Covid-19 di € 1.000 per assistiti a domicilio

[Avviso e modulistica per richiedere il contributo riservato agli assistiti orfani e figli di Sanitari inabili. Scadenza 30 giugno 2022.](#)

INPS - COVID-19: SERVIZIO “GREENPASS50+”: VERIFICA PER GLI ULTRACINQUANTENNI

L'INPS, con il messaggio n. 721 del 14 febbraio 2022, comunica che, a partire dal 15 febbraio 2022, l'Istituto, in ottemperanza al [Decreto Legge n. 1/2022](#), fornisce l'esito della verifica del *green-pass* (positivo o negativo) tenendo conto del requisito anagrafico.

In particolare, per gli *over50*, così come individuati dal citato decreto-legge, è verificato il *green-pass* “rafforzato” (da vaccinazione o da guarigione), mentre per i restanti soggetti è verificato il *green-pass* “base” (da vaccinazione, da guarigione o da tampone negativo).

ALLEGATI A PARTE - INPS Messaggio n. 721 del 14.02.2022 (documento 039)

ASSEGNO UNICO da PensioniOggi

Per l'Assegno Unico si ricorda che il contribuente per rettificare le omissioni o le difformità, può:

- a. presentare domanda per l'assegno unico avvalendosi dell'attestazione ISEE difforme. In questo caso, l'INPS può richiedere al cittadino la documentazione idonea comprovante la veridicità e la completezza dei dati indicati nella DSU;
- b. presentare una nuova DSU priva di difformità;
- c. richiedere al CAF la rettifica della DSU, con effetto retroattivo, solo se la dichiarazione è stata presentata dal CAF e quest'ultimo abbia commesso un errore materiale.

Per i nuovi nati l'assegno unico è riconosciuto a decorrere dal settimo mese di gravidanza. Però la domanda deve essere presentata dopo la nascita, cioè dopo che al minore è stato attribuito il codice fiscale. Con la prima mensilità dell'assegno saranno erogati anche gli arretrati a partire dal settimo mese di gravidanza. L'INPS accrediterà d'ufficio le due mensilità dell'assegno del settimo e ottavo mese di gravidanza, oltre a quello corrente

Infine, se al momento della domanda non è presente una valida attestazione ISEE, l'INPS metterà in pagamento l'importo minimo (cioè 50 euro al mese per i figli minori e 25 euro per i maggiorenni).

SPESA PENSIONISTICA e COVID: L'INPS ACCUMULA RISPARMI PER EFFETTO DELLA PANDEMIA da PensioniOggi

...“autorevoli istituti di ricerca dichiarano che per effetto dell'innalzamento della mortalità a causa della pandemia l'Inps risparmierà in un decennio oltre 11 miliardi”, come ha dichiarato dopo l'incontro il segretario confederale della Cisl, Ignazio Ganga.

DETRAZIONE SPESE SANITARIE DAL730 da PensioniOggi a cura di Angelina Tortora

Anche quest'anno si rinnova con la dichiarazione dei redditi la possibilità di detrarre al 19% le spese sanitarie sostenute per sé stessi e per i familiari fiscalmente a carico.

<https://www.pensioniooggi.it/notizie/fisco/come-si-detraggono-le-spesse-sanitarie-nel-modello-730-2022>

Come ogni anno, è possibile detrarre nel modello 730 le spese sanitarie sia per sé stessi sia per i familiari fiscalmente a carico.

La detrazione sulle spese sanitarie è del 19% con una franchigia di 129,11 euro.

Occorre che la spesa sia certificata da fattura o da scontrino fiscale (c.d. “scontrino parlante”) in cui devono essere specificati la natura e la quantità dei prodotti acquistati, il codice alfanumerico (identificativo della qualità del farmaco) posto sulla confezione del medicinale e il codice fiscale del destinatario. Per i dispositivi medici, inoltre, è necessaria una descrizione dell'apparecchio che deve essere contrassegnato dalla marcatura CE.

Anche le spese sostenute all'estero possono essere portate in detrazione con le medesime modalità previste per quelle sostenute in Italia.

Spese detraibili:

- acquisto di medicinali da banco o con ricetta (anche omeopatici),
- analisi, indagini radioscopiche, ricerche e applicazioni,
- acquisto o affitto di dispositivi medici e attrezzature sanitarie (sono comprese anche le protesi sanitarie).
- prestazioni chirurgiche,

- prestazioni specialistiche,
- acquisto o affitto di protesi sanitarie,
- ricoveri per degenze collegati a interventi chirurgici,
- trapianti di organi,
- cure termali (escluse le spese di viaggio e soggiorno),
- prestazioni rese da un medico (incluse quelle per visite e cure di medicina omeopatica).
- assistenza infermieristica e riabilitativa (es: fisioterapia, kinesiterapia, laserterapia ecc.);
- prestazioni rese da personale in possesso della qualifica professionale di addetto all'assistenza di base o di operatore tecnico assistenziale esclusivamente dedicato all'assistenza diretta della persona;
- prestazioni rese da personale di coordinamento delle attività assistenziali di nucleo;
- prestazioni rese da personale con la qualifica di educatore professionale;
- prestazioni rese da personale qualificato addetto ad attività di animazione e/o di terapia occupazionale.
- importi dei ticket pagati, se le spese sopraelencate sono state sostenute nell'ambito del Servizio sanitario nazionale.

FEDER.S.P.eV. - RIMANDATO A GIUGNO (dal 15 al 20 giugno) IL 57° CONGRESSO NAZIONALE DI VERONA

Il Presidente, visto l'andamento della curva pandemica del Covid-19, ha riunito, in videoconferenza, il giorno 12 febbraio u. s., il Comitato Direttivo Nazionale per decidere la data definitiva del prossimo Congresso.

La maggioranza dei Consiglieri ha deliberato lo slittamento dello stesso da maggio a giugno.

Il 57° Congresso FEDER.S.P.eV (elettivo). si terrà, quindi, a Verona dal 15 al 20 giugno 2022 presso l'hotel Leon D'Oro.

MANCATA OSSERVANZA DELLA PROCEDURA TRASFUSIONALE PREVISTA DAL PROTOCOLLO OSPEDALIERO

da DoctorNews a cura di

avv.Ennio Grassini – www.dirittosanitario.net

Un medico in servizio presso il reparto di Rianimazione dell'Ospedale ed una infermiera in servizio presso il medesimo reparto, venivano imputati di avere cagionato in cooperazione tra loro la morte di un paziente per colpa generica e specifica, consistita nell'aver effettuato una trasfusione per 15 minuti di 50 ml di sangue di tipo "A Rh positivo" al paziente con gruppo sanguigno "0 Rh positivo", ricoverato per grave insufficienza respiratoria, provocando così un brusco peggioramento del quadro clinico per insufficienza multi organica con compromissione cardiaca terminale che a poche ore dalla errata trasfusione lo conduceva a morte.

La maggior parte degli errori nelle trasfusioni sono umani (l'evidenza è sottolineata anche da una circolare del Ministero) per questo il medico non può lasciare sola l'infermiera confidando nella sua attenzione.

Entrambi rispondono per la morte del paziente dovuta a una trasfusione di sangue di un gruppo incompatibile.

CONDANNA PER L'AZIENDA SANITARIA CHE NON MANDA IN FERIE

IL DIPENDENTE da Consulcesi & Patners

Il Tribunale di Modena, con la sentenza 788/21, ha stabilito in materia di ferie non godute che:

- la prescrizione del diritto inizia a decorrere dalla cessazione del rapporto di lavoro
- il ruolo apicale non incide sul riconoscimento dell'indennità poiché anche il dirigente, quando stabilisce i propri giorni di ferie, tiene conto dell'organizzazione aziendale
- l'azienda è tenuta ad assicurarsi che il dipendente, anche se dirigente, fruisca effettivamente delle ferie, ponendolo effettivamente nelle condizioni di farlo
- non è onere del dipendente dimostrare di aver fatto richiesta di ferie e che queste gli sono state negate
- il dirigente sanitario pubblico ha comunque diritto a ricevere l'indennità delle ferie non godute sulla scorta dei principi comunitari affermati dalle recenti sentenze della CGUE
- la normativa comunitaria afferma (art. 7, par. 2 direttiva n. 2003/88) che questa indennità pecuniaria è condizionata esclusivamente al verificarsi della cessazione del rapporto di lavoro ed al mancato godimento di giorni di ferie, senza alcun altro vinco

INL - SALUTE e SICUREZZA SUL LAVORO: OBBLIGHI FORMATIVI da

DplMo - fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la circolare n. 1 del 16 febbraio 2022, con la quale fornisce le prime indicazioni in riferimento alle modifiche introdotte dall'art. 13 del [Decreto Legge n. 146/2021](#), come convertito dalla Legge n. 215/2021, che disciplina gli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Soggetti destinatari degli obblighi formativi: datore di lavoro

Una prima novità è contenuta nel nuovo comma 7 del citato art. 37, secondo il quale *“il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo”*.

La disposizione individua anzitutto, quale nuovo soggetto destinatario degli obblighi formativi, **il datore di lavoro** il quale, unitamente ai dirigenti ed ai preposti, deve ricevere una *“adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico”* secondo quanto previsto da un accordo da adottarsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

Alla Conferenza è infatti demandato il compito di adottare, entro il 30 giugno 2022, *“un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire:*

1. *l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;*
2. *l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discendenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa”*.

Per quanto concerne il datore di lavoro, **l'accordo demandato alla Conferenza costituisce dunque elemento indispensabile per l'individuazione del nuovo obbligo a suo carico**. Sarà infatti l'accordo a determinare non soltanto la durata e le modalità della formazione ma anche i contenuti minimi della stessa, pertanto la verifica circa il corretto adempimento degli obblighi di legge potrà correttamente effettuarsi solo una volta che sia stato adottato il predetto accordo.

Segue: dirigenti e preposti

Per quanto concerne l'individuazione degli obblighi formativi a carico dei dirigenti e dei preposti va anzitutto ricordato che la precedente formulazione del comma 7 dell'art. 37 già prevedeva obblighi formativi a loro carico, stabilendo che *“i dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:*

1. *principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;*
2. *definizione e individuazione dei fattori di rischio;*
3. *valutazione dei rischi;*
4. *individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione”.*

In sostituzione di tale formulazione il legislatore oggi richiede, **anche nei confronti dei dirigenti e dei preposti**, una *“un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo”*, rimettendone dunque la disciplina alla Conferenza.

Inoltre, **con specifico riferimento alla figura del preposto**, il nuovo comma 7-ter stabilisce che *“per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi”*.

A fronte di tale nuovo quadro normativo occorre dunque formulare alcune osservazioni.

La sostituzione del comma 7 dell'art. 37 che disciplinava gli obblighi formativi a carico di dirigenti e preposti con una formulazione che prevede una formazione *“adeguata e specifica”* secondo quanto previsto dall'accordo da adottarsi in Conferenza entro il 30 giugno 2022, **non fa venire meno, nelle more della sua adozione, l'obbligo formativo a loro carico.**

In assenza del nuovo accordo dirigenti e preposti **dovranno pertanto essere formati secondo quanto già previsto dal vigente accordo n. 221 del 21 dicembre 2011** adottato dalla Conferenza permanente **ai sensi del primo periodo del comma 2 dell'art. 37** del D.Lgs. n. 81/2008 e che non è stato interessato dalle modifiche introdotte dal D.L. n. 146/2021.

Con specifico riferimento alla figura del preposto, tenuto conto di quanto già previsto dal comma 7-ter dell'art. 37 già citato, occorre inoltre specificare quanto segue.

I requisiti della adeguatezza e specificità della formazione del preposto, da garantire attraverso modalità interamente in presenza e periodicità almeno biennale, **attengono evidentemente e complessivamente ai contenuti della formazione che sarà declinata entro il 30 giugno 2022 in sede di Conferenza**, in quanto riferiti alla formazione di cui al nuovo comma 7 dell'art. 37 (e non più genericamente alla formazione dei lavoratori di cui al comma 2 dello stesso articolo) che a sua volta rinvia specificatamente al **secondo periodo** del comma 2 e cioè alle scelte che saranno effettuate in Conferenza.

Pertanto, **anche tali requisiti andranno verificati in relazione alla nuova disciplina demandata alla Conferenza** alla quale, così come del resto già avvenuto in occasione dell'accordo del 2011, **occorrerà riferirsi in relazione alla introduzione di un periodo transitorio utile a conformarsi alle nuove regole** (v. in particolare par. 10 dell'accordo n. 211 del 21 dicembre 2011 recante “Disposizioni transitorie”).

Obblighi formativi e prescrizione

Come già chiarito, gli obblighi formativi in capo al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti saranno declinati dal nuovo accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, da adottarsi entro il 30 giugno p.v.

Ne consegue che i nuovi obblighi in capo a tali soggetti, ivi comprese le modalità di adempimento richieste al preposto (formazione in presenza con cadenza almeno biennale), **non potranno**

costituire elementi utili ai fini della adozione del provvedimento di prescrizione ai sensi del D.Lgs. n. 758/1994.

Obbligo di addestramento

Altra novità introdotta in sede di conversione del D.L. n. 146/2021 riguarda gli obblighi di addestramento.

Il comma 5 dell'art. 37 già prevedeva che l'addestramento deve avvenire *“da persona esperta e sul luogo di lavoro”*. Il legislatore, in tal caso, ha inteso specificare che *“l'addestramento consiste nella **prova pratica**, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'**esercitazione applicata**, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati **devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato**”*.

Trattasi dunque di contenuti obbligatori della attività di addestramento che **trovano immediata applicazione**, anche per quanto concerne il tracciamento degli addestramenti in un *“apposito registro informatizzato”* che riguarderà, evidentemente, le attività svolte successivamente all'entrata in vigore del provvedimento e cioè dal 21 dicembre 2021.

Ne consegue che la violazione degli obblighi di addestramento **si realizza anche qualora venga accertata l'assenza della “prova pratica” e/o della “esercitazione applicata”** richieste dalla nuova disciplina introdotta dal D.L. n. 146/2021. Non rileva ai fini sanzionatori invece il tracciamento dell'addestramento nel registro informatizzato, elemento comunque utile sotto il diverso profilo delle procedure accertative e rispetto al quale sarà possibile l'emanazione di una disposizione.

[la circolare n. 1 del 16 febbraio 2022](#)

 **CTRL + clic**