

INPS – PERMESSI 104 e LAVORO PART TIME

Da DplMo – Fonte Inps

L'INPS, con la circolare n. 45 del 19 marzo 2021, fornisce alcuni chiarimenti in merito alle formule di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento dei tre giorni di permesso mensile, di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nei casi di rapporto di lavoro part-time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese.

Le formule, indicate nel messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018, devono essere riviste alla luce degli orientamenti della Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, che con due decisioni (sentenze 29 settembre 2017, n. 22925 e 20 febbraio 2018, n. 4069) ha statuito che la durata dei permessi, qualora la percentuale del tempo parziale di tipo verticale superi il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo, non debba subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro.

Legge 104/1992 - Art. 33. Agevolazioni

1. Comma abrogato dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravita', coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravita' abbiano compiuto i sessantacinque anni di eta' oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non puo' essere riconosciuto a piu' di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravita'. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravita', il diritto e' riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di piu' persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravita' abbiano compiuto i 65 anni di eta' oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. ((21))

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonche' quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro piu' vicina al domicilio della persona da assistere e non puo' essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravita' puo' usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro piu' vicina al proprio domicilio e non puo' essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravita'.(11)

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilita' disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

AGGIORNAMENTO (2)

Il D.L. 27 agosto 1993, n. 324, convertito con modificazioni dalla L. 27 ottobre 1993, n. 423 ha disposto (con l'art. 2, comma 3-ter) che "Al comma 3 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, le parole 'hanno diritto a tre giorni di permesso mensile' devono interpretarsi nel senso che il permesso mensile deve essere comunque retribuito".

AGGIORNAMENTO (3)

La L. 24 dicembre 1993, n. 537 ha disposto (con l'art. 3, comma 38) che "I tre giorni di permesso mensili di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, non sono computati al fine del raggiungimento del limite fissato dal terzo comma dell'articolo 37 del citato testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, come sostituito dal comma 37 del presente articolo".

AGGIORNAMENTO (11)

La L. 8 marzo 2000, n. 53, ha disposto (con l'art. 20, comma 1) che "Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonche' ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuita' e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorche' non convivente."

AGGIORNAMENTO (12a)

Il D.P.R. 4 aprile 2008, n. 105, ha disposto (con l'art. 9, comma 4) che "Le assenze previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modifiche ed integrazioni, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie."

AGGIORNAMENTO 15

La L. 8 marzo 2000, n. 53, come modificata dalla L. 4 novembre 2010, n. 183, ha disposto (con l'art. 20, comma 1) che "Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto".

AGGIORNAMENTO (21)

La Corte Costituzionale, con sentenza 5 luglio - 23 settembre 2016, n. 213 (in G.U. 1^a s.s. 28/09/2016 n. 39) ha dichiarato l'illegittimita' costituzionale "dell'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), come modificato dall'art. 24, comma 1, lettera a), della legge 4 novembre 2010, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonche' misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro) nella parte in cui non include il convivente - nei sensi di cui in motivazione - tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravita', in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado."

ALLEGATI A PARTE – INPS Circolare n. 45 del 19.03.2021 (documento 067)

Messaggio n. 3114 del 7.08.2018 (documento 068)

Leggi anche in: <https://www.pensionioggi.it/notizie/lavoro/permessi-legge-104-aggiornate-le-regole-per-il-calcolo-nel-lavoro-part-time-234234324>

GOVERNO – COVID-19: PUBBLICATO in GU il DECRETO “SOSTEGNI”

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 70 del 22 marzo 2021, è stato pubblicato il Decreto Legge 22 marzo 2021, n. 41 (cd. “decreto Sostegni”), con misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all’emergenza da COVID-19.

Il Decreto è vigente dal 23 marzo 2021.

<http://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2021/03/41-2021-decreto-Sostegni.pdf>

AZIONE SANITARIA

Organo di informazione del Sindacato dei Pensionati Sanitari – Feder.S.P.eV.

È stato pubblicato il n.2-2021 - Marzo/Aprile di «Azione Sanitaria», organo di informazione del Sindacato dei Pensionati Sanitari, ora in spedizione ai suoi iscritti. Può essere anche consultato subito, scaricandolo dal sito della Feder.S.P.eV. www.federspev.it oppure letto cliccando su Azione Sanitaria Marzo Aprile 2021: https://www.federspev.it/documenti/pdf_6059c67f5e148.pdf

INPS – COVID-19: MEDICI DI BASE E PEDIATRI, CONFERMATO IL BONUS BABY-SITTING da DplMo – Fonte Inps

L’Istituto conferma la linea di interpretazione adottata nella fase emergenziale legata all’epidemia da Covid-19 per queste categorie di sanitari, sebbene non abbiano un rapporto di lavoro di natura strettamente dipendente con le ASL di appartenenza.

I bonus per servizi di baby-sitting, mediante Libretto Famiglia, e per la frequenza di centri estivi sono erogati dall’INPS anche ai lavoratori dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato.

Ai fini del diritto al beneficio, infatti, si è inteso per “medici dipendenti” non solo i medici con contratto di lavoro subordinato con la ASL ma anche i medici convenzionati col Servizio Sanitario Nazionale (SSN), consentendo la presentazione della domanda di bonus anche da parte di medici di base e pediatri di libera scelta.

ALLEGATI A PARTE – INPS Comunicato stampa 23.03.2021 (documento 070)

INPS - UNICO PORTALE DI ACCESSO PER RISCATTI E RICONGIUNZIONI CONTRIBUTIVE

L’INPS, con la circolare n. 46 del 22 marzo 2021, fornisce le indicazioni per l’utilizzo del nuovo portale per la presentazione telematica delle domande di riscatto ai fini pensionistici e di ricongiunzione di periodi contributivi, consultabile attraverso diversi dispositivi mobili e fissi (cellulari, tablet, pc).

ALLEGATI A PARTE - INPS Circolare n. 46 del 22.03.2021 (documento 071)

TRIBUNALE DI BELLUNO - RIFIUTO DEL VACCINO COVID-19 E FERIE FORZATE da DplMo

Con ordinanza il Tribunale di Belluno ha respinto un ricorso di alcuni dipendenti paramedici di una casa di riposo che avevano rifiutato di sottoporsi al vaccino contro il COVID e che il datore di lavoro aveva, in conseguenza, posto in ferie forzate (ovviamente, con retribuzione).

Il Giudice ha rilevato che ai sensi dell’art. 2087 c.c. il datore di lavoro (nel caso di specie una casa di riposo) deve assicurare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti ed, inoltre, deve assicurare, soprattutto nell’attuale contesto, il mantenimento della sicurezza sia per gli ospiti che per i visitatori.

Il medico competente visitando i lavoratori interessati, secondo la previsione dell’art. 41 del D.L.vo n. 81/2008, li aveva dichiarati inidonei alla mansione, non avendo effettuato il vaccino e, conseguentemente, aveva comunicato tale inidoneità al datore di lavoro nel rispetto di quanto

previsto dal successivo art. 42.

Il datore di lavoro, non potendo adibire gli infermieri ad altra mansione, aveva provveduto a metterli forzatamente in ferie.

La decisione non ha affrontato (del resto non era nel "petitum") la questione ben più importante riguardante altre misure anche di varia natura, anche espulsive, che potrebbero essere in tali frangenti.

ARAN SEGNALAZIONI n.6/2021- Newsletter del 24/3/2021

ASAN35a

Con l'entrata in vigore dell'art.91 del CCNL del 19 dicembre 2019 che ridefinisce gli importi della retribuzione di posizione - parte fissa per le tipologie di incarichi individuate dall'art.18 del medesimo CCNL, qual è la retribuzione di posizione spettante all'ex modulo funzionale DPR 384/90?

Con riferimento ai dirigenti sanitari ex moduli funzionali DPR 384/1990 con rapporto esclusivo, tale valore è stato, da ultimo, individuato, nel suo ammontare, nelle tabelle di cui al CCNL del 6.5.2010 mentre per i dirigenti sanitari ex moduli funzionali DPR 384/1990 non esclusivi bisogna risalire al CCNL del 3.11.2005.

In tali CCNL, come già rilevato da codesta azienda, la collocazione economica, di partenza, era equivalente a quella del dirigente con incarico di struttura semplice ma tale collocazione e la relativa retribuzione di posizione finale dipendono sempre dall'incarico in concreto conferito al dirigente *ex modulo funzionale*.

Pertanto, non si rileva alcun vuoto normativo nel nuovo CCNL in oggetto, considerando il fatto che l'incarico che risultava conferito al dirigente *ex modulo funzionale* all'entrata in vigore del medesimo CCNL deve essere, ex art. 18 (Tipologie d'incarico), comma 6, automaticamente ricondotto alle nuove tipologie sulla base di una specifica tabella di corrispondenza. Successivamente a tale trasposizione di prima applicazione, sarà possibile applicare, con decorrenza dall'1.1.2020, i correlati nuovi valori di retribuzione di parte fissa di cui all'art. 91 comma 3.

CSAN75c

I permessi orari, come ad esempio quello di due ore giornaliere previsto per il portatore di handicap dal combinato disposto dell'art.33 commi 2 e 26 della L. 104/1992, possono essere considerati utili per il perfezionamento dell'orario di lavoro minimo per la fruizione della pausa di 30 minuti di cui all'art. 24, comma 4, (Orario di lavoro) del CCNL del comparto sanità del 2016-2018?

La nuova disposizione contrattuale di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL 2016/2018 del comparto sanità, oltre a richiamare la disposizione legislativa di cui all'articolo 8, comma 1, del D.lgs. n. 66/2003 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), trova applicazione, per espressa previsione negoziale, nei confronti del solo personale del Comparto "non turnista" - che in applicazione del comma 1, dello stesso articolo 27, effettua una articolazione dell'orario di lavoro su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore e, con riferimento alla consumazione del pasto, senza introdurre alcuna innovazione in materia rispetto alla precedente disciplina contrattuale, rinvia espressamente, al previgente art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001, modificato dall'art 4 del CCNL del 3 1/07/ 2009 del Comparto Sanità (Mensa).

Essa prevede, altrettanto espressamente, una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto secondo la disciplina dell'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001, modificato dall'art 4 del CCNL del 3 1/07/2009 del Comparto Sanità, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore intendendosi per tale la prestazione di lavoro effettivo nella stessa giornata.

Ne consegue che i permessi orari derivanti dalla legge, come nel caso di specie, o da CCNL non possono essere considerati utili ai fini del perfezionamento dell'orario di lavoro che realizza la condizione "sine qua non" per la fruizione della pausa.

SEZIONE GIURIDICA

Decreto-Legge n. 30 del 13 /3/2021 recante "Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena"

Segnalazione da UO Monitoraggio contratti e legale

Il Consiglio dei Ministri ha emanato il decreto-legge n. 30/2021, in vigore dopo la pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale -Serie Generale n.62 del 13 marzo 2021, che contiene in 4 articoli ulteriori misure per contrastare l'emergenza epidemiologica e interventi di sostegno in tema di lavoro agile, congedi parentali, bonus baby sitting, volti alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sia dipendenti che autonomi in questo periodo emergenziale.

DL n.62 del 13 marzo 2021

Articolo 2 - Congedi per genitori e bonus baby-sitting

1. Il genitore di figlio convivente minore di anni sedici, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, puo' svolgere la prestazione di lavoro in modalita' agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attivita' didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonche' alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

2. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalita' agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, puo' astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attivita' didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonche' alla durata della quarantena del figlio. Il beneficio di cui al presente comma e' riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilita' in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attivita' didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

3. Per i periodi di astensione fruiti ai sensi del comma 2, e' riconosciuta in luogo della retribuzione e, nei limiti di spesa di cui al comma 8, un'indennita' pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

4. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021, e fino alla data di entrata in vigore del presente decreto, durante i periodi di sospensione dell'attivita' didattica in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo di cui al comma 2 con diritto all'indennita' di cui al comma 3 e non sono computati ne' indennizzati a titolo di congedo parentale.

5. In caso di figli di eta' compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni di cui al comma 2, primo periodo, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennita' ne' riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

6. I lavoratori iscritti alla gestione separata INPS, i lavoratori autonomi, il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori socio-sanitari, per i figli conviventi minori di anni 14, possono scegliere la corresponsione di uno o piu' bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali, da utilizzare per prestazioni effettuate per i casi di cui al comma 1. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge

21 giugno 2017, n. 96. Il bonus e' erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. Il bonus e' altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia di cui al terzo periodo e' incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido di cui all'articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n. 232, come modificato dall'articolo 1, comma 343, della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Il bonus di cui al presente comma puo' essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo di cui al comma 2 e comunque in alternativa alle misure di cui ai commi 1, 2, 3 e 4.

7. Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalita' agile o fruisce del congedo di cui ai commi 2 e 5 oppure non svolge alcuna attivita' lavorativa o e' sospeso dal lavoro, l'altro genitore non puo' fruire dell'astensione di cui ai commi 2 e 5, o del bonus di cui al comma 6, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui ai commi da 1 a 6.

8. I benefici di cui ai commi da 2 a 7 sono riconosciuti nel limite di spesa di 282,8 milioni di euro per l'anno 2021. Le modalita' operative per accedere ai benefici di cui al presente articolo sono stabilite dall'INPS. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che e' stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

9. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui al presente articolo, e' autorizzata la spesa di 10,2 milioni di euro per l'anno 2021.

10. Le misure di cui ai commi 1, 2, 3, 5, 6 e 7 si applicano fino al 30 giugno 2021.

11. Agli oneri derivanti dai commi 8 e 9, pari a 293 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 3.

12. Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attivita' di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

A PROPOSITO DELLA CAMPAGNA DI VACCINAZIONE ANTI COVID a cura di Gen. Salvatore Carrara
– Presidente Forum Nazionale Pensionati

Non posso fare a meno di esprimermi su quanto accaduto di increscioso sulla campagna vaccinale anti Covid 19.

Quello che si è verificato nella somministrazione dei vaccini, con particolare riferimento ad alcune regioni, è veramente vergognoso e inaudito. I pazienti più fragili e gli ultra ottantenni sono stati talvolta “ scavalcati “ da chi non ne aveva diritto, né per funzione né per età anagrafica, ma che, il più delle volte, ha approfittato di situazioni di confusione, dovute a carenza di organizzazione, mettendo a rischio la vita di chi aveva la precedenza e causando un ritardo e una riduzione della capacità di immunizzazione dell’intera popolazione.

Le direttive del Presidente del Consiglio e la Pianificazione del Commissario Straordinario per l’Emergenza Covid, Gen. C.A. Francesco Paolo Figliuolo, riporteranno sicuramente il pieno controllo della situazione, rimettendo il sistema sui giusti binari per raggiungere il livello di immunizzazione auspicato.

ENPAM – CERTIFICAZIONE UNICA ON-LINE PER TUTTI da Enpam Previdenza Numero 11 del 25 marzo 2021 a cura di Gianmarco Pitzanti.

La Certificazione unica (Cu) 2021 relativa ai redditi percepiti nel 2020, utile per compilare la dichiarazione dei redditi, è disponibile nell’area riservata degli iscritti. Il documento in versione digitale si trova nella sezione dedicata agli iscritti del sito dell’Enpam. La Cu verrà invece inviata per posta ai pensionati di età

pari o superiore agli 85 anni (cioè i nati dal 1936 in giù) e agli eredi dei pensionati deceduti. Tra le categorie che la riceveranno nella cassetta delle lettere sono compresi anche i professionisti che ancora non si sono registrati all'area riservata. A loro è rivolto l'invito a registrarsi per poter avere sempre sotto mano, sul pc o su dispositivo mobile, il certificato (le istruzioni per registrarsi sono qui: <https://www.enpam.it/comefareper/area-riservata/isciversi-allarea-riservata/>).

COSA DICE LA CU

La Certificazione unica è un documento che Enpam rilascia ai pensionati, ma anche alle dottoresse che hanno ricevuto l'indennità per una gravidanza e il bonus bebè. La Cu attesta redditi come la pensione, le indennità di maternità e di inabilità temporanea e altre somme. Si possono leggere maggiori dettagli qui: <https://www.enpam.it/comefareper/dati-personali/certificazioni-fiscali/#tipidireddito>

COME OTTENERLA

Per gli iscritti all'area riservata: <https://areariservata.enpam.it/login> scaricare la Certificazione unica è semplicissimo. Dal menu 'Servizi per gli iscritti' basta selezionare la voce 'Certificazioni fiscali' e poi cliccare su 'Certificazione unica'. Chi ha dimenticato le credenziali per accedere all'area riservata, le può recuperare seguendo le istruzioni pubblicate qui: <https://www.enpam.it/comefareper/area-riservata/smarrito-la-password/>

Chi invece ancora non si è registrato sul sito della Fondazione, può scrivere a duplicati.cu@enpam.it senza dimenticare di allegare una copia del documento di identità. Nella maggior parte dei casi, inoltre, è possibile ottenere una copia del certificato anche presso la sede dell'Ordine di appartenenza. Tuttavia è consigliabile, prima di rischiare un viaggio a vuoto, chiamare gli uffici dell'Ordine per verificare che questo servizio sia disponibile.

PENSIONI - RISCATTO A SCELTA IN CASO DI CAMBIO DI FACOLTÀ estratto da articolo di Valerio Damiani in Pensioni Oggi

<https://www.pensionioggi.it/notizie/previdenza/pensioni-riscatto-a-scelta-in-caso-di-cambio-di-facolta-8978979>

I periodi di studio universitario possono essere riscattati ai fini pensionistici a condizione di aver conseguito il relativo titolo o diploma. Non sono quindi riscattabili gli anni fuori corso né quelli trascorsi all'università senza aver conseguito il titolo o il diploma di laurea. Ma in caso di cambio di facoltà conseguendo la laurea in una disciplina differente da quella della prima iscrizione? In caso di studenti che siano passati ad altro corso di laurea, ottenendo l'iscrizione ad un anno di corso successivo al primo della nuova Facoltà, con riconoscimento degli studi compiuti in precedenza (in questa circostanza, non viene effettuato di norma con riferimento a specifici anni di corso della Facoltà di provenienza, bensì agli studi considerati nel loro complesso) gli anni da ammettere a riscatto saranno rappresentati da quelli di corso nella nuova Facoltà, presso la quale è stato conseguito il titolo, nonché dagli anni di corso della Facoltà di provenienza, individuati questi ultimi, secondo la scelta degli interessati. Attenzione: però il numero complessivo degli anni da ammettere a riscatto è quello corrispondente alla durata del corso che ha dato luogo al conferimento della laurea.

CONSENSO INFORMATO È ATTO MEDICO A GARANZIA DEI DIRITTI da sito FNOMCeO - Anelli

Il consenso informato è fonte di responsabilità professionale per il sanitario che lo raccoglie. Un'informazione non corretta, incompleta ed omissiva, e priva dei necessari fondamenti in termini di competenze, può generare due diversi tipi di danni: un danno alla salute e un danno da lesione del diritto all'autodeterminazione, distinto dal primo e con ricadute anche patrimoniali. L'acquisizione del consenso informato è un atto medico perché suo fondamento sono le necessarie competenze in termini di anamnesi e valutazione dello stato di salute del paziente.

Corte di Cassazione sezione III civile - sentenza numero 8163 pubbl. il 23 marzo 2021