



IN BREVE n. 48 - 2022
a cura di
Marco Perelli Ercolini

*riproduzione con citazione
della fonte e dell'autore*



**Coi più fervidi auguri
di Buone Feste
Marco Perelli Ercolini**



BANDI CONCORSI e OPPORTUNITA' DICEMBRE 2022

Riportiamo alcuni bandi di concorsi segnalateci dall'On.Patrizia Toia.

Opportunità per i giovani

Qui alcune borse di studio, tirocini e altre opportunità dedicate esclusivamente ai giovani.

[Vedi tutti i bandi](#)

Bandi Europei

Qui alcuni bandi attualmente attivi a livello europeo.

[Vedi tutti i bandi](#)

Bandi Regionali

Qui alcuni bandi attivi per le regioni di mia pertinenza: Lombardia, Piemonte, Liguria, Valle d'Aosta.

[Vedi tutti i bandi](#)

CASSAZIONE - LICENZIAMENTO A SEGUITO DI CONGEDO FAMILIARE E SVOLGIMENTO DI ALTRA ATTIVITÀ

La Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento irrogato nei confronti di una dipendente che, avendo ottenuto un periodo di congedo straordinario ex art. 42, comma 5 del decreto legislativo n. 151/2001, svolgeva attività lavorativa in un negozio di cui era titolare il compagno.

Corte di Cassazione sez. Lavoro Civile - sentenza n. 21773 dell'8 luglio 2022

“il mancato accudimento della figlia disabile e quindi l'abusiva fruizione del beneficio” costituissero “circostanza sottesa” a tale contestazione e “manifesta alla luce dei fatti come accertati in causa sub specie di svolgimento da parte della lavoratrice in maniera assolutamente prevalente, anche oltre l'orario di custodia della disabile presso apposita struttura assistenziale, di attività incompatibile con l'assistenza che giustifica la fruizione del congedo”.

PENSIONATI - LA PROTESTA CONTINUA

Lo dico al Corriere

PENSIONI «HO VERSATO TANTI CONTRIBUTI E ALLA FINE MI RITROVERÒ MENO SOLDI» a cura di V.B.

Ho sempre creduto che vi debba essere una proporzionalità diretta tra i contributi versati e l'importo della pensione. Ora scopro invece che da 2023 non potrebbe essere più così. Anzi potrebbe verificarsi il caso che qualcuno che ha la pensione appena più bassa della mia, per aver avuto un monte contributivo leggermente inferiore al mio, dal prossimo anno potrebbe invece scavalcarmi e percepire un assegno leggermente più alto di quello che arriva a me. Le sembra regolare? E' una decisione di destra o più di sinistra?

PENSIONE «DATECI GLI ADEGUAMENTI AL 100 PER CENTO» a cura di A.P.

Sono un pensionato che desidererebbe che le perequazioni fossero applicate integralmente visto che sono frutto di 40 anni di contribuzioni e se qualcuno deve fare cassa per trovare soldi per altri scopi sarebbe meglio li trovasse presso la grande evasione fiscale.

Caro Direttore - Interventi e repliche

HO SEMPRE LAVORATO E PAGATO TASSE E ORA? a cura di A.T. - Pisa

Ho lavorato una vita ora pensionato secondo molti ricco e privilegiato. In realtà per avere dopo 38 anni di contributi una pensione decente sono entrato in banca facendo una modesta carriera. Non ho partecipato ad una lotteria per la pensione più alta ma lavorato quasi sempre dalle 17 quando i più uscivano fino alla 19. Niente palestra, bici, famiglia o altro. Lavoro, lavoro per vedersi ora privato dell'adeguamento! Non dare a me che ho sempre pagato le tasse e tutto, per dare reddito di cittadinanza e aiuti a chi lavora in nero.

Con il lavoro che ho fatto e che cosa ho visto non accetto repliche.

INDICIZZAZIONE PENSIONI 2023 E 2024 - NOTE DI BARBARA WEISZ

Rivalutazione delle pensioni. L'impianto è lo stesso già descritto in base alle prime bozze: sale la percentuale di perequazione delle pensioni minime, resta al 100% quella degli assegni fino a quattro volte il minimo, scende la rivalutazione dei trattamenti più alti.

C'è però una variazione rispetto alle prime bozze sul modo in cui si rivalutano le pensioni minime: non al 120% come ipotizzato, ma applicando un incremento dell'1,5% per il 2023 e del 2,7% nel 2024. Tenendo presente che la rivalutazione base per il 2023, stabilita in base all'inflazione, è del 7,3%, le pensioni minime si apprezzeranno dell'8,8% nel 2023 e del 10% nel 2024. In termini assoluti, saranno pari a 571,6 euro nel 2023 (con un aumento intorno ai 46 euro rispetto al 2022) e a 581,218 euro nel 2024 (qui l'aumento sale quindi a 56 euro).

Le pensioni fino a 4 volte il minimo (circa 2.200 euro) si rivalutano dal prossimo primo gennaio del 7,3%, perchè la manovra prevede che per questi assegni la perequazione resti di applichi al 100%. Ecco la tabella per le altre pensioni:

- fra quattro e cinque volte il minimo la perequazione è all'80%. Quindi, l'aliquota di indicizzazione 2023 è pari al 5,84%. In base alla precedente normativa, queste pensioni si sarebbero rivalutate del 90% (quindi del 6,57%).
- fra cinque e sei volte il minimo la perequazione è al 55%. Di conseguenza, la perequazione 2023 è del 4,015%. In base alla precedente norma, si sarebbero rivalutate al 75%, quindi del 5,4%.
- fra sei e otto volte il minimo la perequazione è al 50%. Quindi, indicizzazione al 3,6%. La precedente norma prevedeva sempre il 75% (era lo scaglione più alto).
- fra otto e dieci volte il minimo la perequazione è al 40%. Quindi, l'indicizzazione 2023 è al 2,9%.
- sopra dieci volte il minimo la perequazione è al 35%, quindi la perequazione da gennaio sarà del 2,55%.

In sintesi, c'è un vantaggio per le pensioni minime, non ci sono variazioni rispetto alle precedenti norme fino a quattro volte il minimo, c'è invece una perequazione più bassa del previsto sopra le quattro volte il minimo. I trattamenti sopra i 2.200 euro (in realtà la cifra è un po' più alta) perderanno potere d'acquisto man mano che sale l'importo dell'assegno previdenziale.

INPS - TRASFERIBILE LA CESSIONE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO SULLA PENSIONE

Dal 1° gennaio 2023 i lavoratori dipendenti potranno trasferire sulla pensione i prestiti finanziati con la cessione del quinto dello stipendio.

Col messaggio 4357/2022 l'Inps illustra il nuovo regolamento, valido per il triennio 2023-2025, in materia di cessione del quinto della pensione contenuto nella determinazione presidenziale n. 226 del 9 novembre 2022.

ALLEGATI A PARTE - INPS Messaggio n. 4357 dell'1.12.2022 (documento 265)
Allegato 1 messaggio 4357 (documento 266)
Allegato 2 messaggio 437 (documento 267)

REGIME DI CUMULO DEI TRATTAMENTI PENSIONISTICI DEI GIORNALISTI ISCRITTI ALLA GESTIONE INPGI/1 CON I REDDITI DA LAVORO

Col messaggio 4213 del 22.11.2022 l'Inps fornisce chiarimenti sul peculiare regime di cumulo della pensione con i redditi da lavoro, prodotti in Italia e all'estero, e sui conseguenti obblighi dichiarativi relativamente ai titolari di:

-trattamenti di invalidità;

- pensione anticipata prevista dall'articolo 14, comma 1, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, così come modificato dall'articolo 1, comma 87, lettera a), della legge n. 234/2021;
- pensione anticipata di cui all'articolo 1, commi da 199 a 205, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, c.d. lavoratori precoci.

Si ricorda che colla circolare n. 92 del 28 luglio 2022 sono state fornite istruzioni in merito alle prestazioni pensionistiche e alle relative modalità di calcolo a seguito del trasferimento all'INPS, ai sensi dell'articolo 1, commi 103 e seguenti, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, della funzione previdenziale svolta dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «Giovanni Amendola» (INPGI) in regime sostitutivo delle corrispondenti forme di previdenza obbligatoria (INPGI/1).

In particolare, al paragrafo 11 della citata circolare è stato precisato che a decorrere dal 1° luglio 2022 per le pensioni già liquidate al momento del trasferimento all'INPS o che saranno liquidate, anche pro quota, in favore dei giornalisti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD), trova applicazione la disciplina in materia di cumulabilità con i redditi da lavoro, prevista nel medesimo Fondo, anziché l'articolo 15 del Regolamento di previdenza della Gestione sostitutiva dell'AGO dell'INPGI in vigore dal 21 febbraio 2017 (di seguito, Regolamento INPGI).

ALLEGATI A PARTE - INPS Messaggio n. 4213 del 22.11.2022 (documento 268)

CASSAZIONE - FALSA ATTESTAZIONE DI PRESENZA IN UFFICIO PUBBLICO E DANNO ECONOMICO da DplMo

Con sentenza n. 39542 del 19 ottobre 2022, la seconda sezione penale della Corte di Cassazione ha affermato che la falsa attestazione della presenza in ufficio di un dipendente scaturente da cartellini marcatempo o fogli di presenza, comporta il reato di truffa aggravata a prescindere dal danno economico procurato all'Ente pubblico che ha erogato un compenso senza ricevere alcuna prestazione, compromettendo gravemente il rapporto fiduciario tra quest'ultimo ed il proprio dipendente.

ARAN SEGNALAZIONI n.22/2022

ASAN75

Come si modifica la modalità di calcolo, della tredicesima mensilità, per le Aree contrattuali della Dirigenza Area Sanità e Funzioni Locali, nonché per la Sezione Ricerca del Comparto Sanità, dopo l'entrata in vigore dell'art. 96 del nuovo CCNL Comparto Sanità Triennio 2019/2021?

Si rammenta che il campo di applicazione del nuovo CCNL 2019 -2021 è, ai sensi dell'art. 1, solo il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le Aziende ed Enti del comparto indicate all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 3 agosto 2021.

Si ritiene poi che l'art. 96 del CCNL 2019-2021 si possa applicare anche al personale non dirigente di cui alla sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria. Si consideri infatti che il CCNL relativo a tale sezione, triennio 2016-2018, sottoscritto l'11.7.2019, non contiene disposizioni contrattuali specifiche in merito alla tredicesima né tale materia compare tra le esclusioni espresse di cui all'art.7 del medesimo CCNL.

Per quanto attiene l'area della dirigenza sanitaria nulla è innovato; conseguentemente la tredicesima, allo stato, osserverà le attuali modalità di calcolo.

SEZIONE GIURIDICA

Ordinanza 31 ottobre 2022, n. 32113 Impiego pubblico – dipendenti turnisti – diritto al buono pasto - accoglimento ricorso

 [cass 29113 2022.pdf](#)

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

In tema di pubblico impiego privatizzato i dipendenti turnisti, superate le 6 ore lavorative hanno automaticamente diritto alla pausa pranzo, e quindi al buono pasto, indipendentemente dalle concrete modalità di svolgimento del turno di lavoro, anche in assenza della richiesta esplicita del lavoratore e hanno diritto a fruire della pausa pranzo/cena, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto. I giudici di merito, respingevano il ricorso dei ricorrenti, infermieri turnisti, che chiedevano, il diritto a beneficiare, per il periodo 2001-2010, dei buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, per ogni turno lavorativo eccedente le sei ore, sul presupposto che costoro non avessero mai chiesto la fruizione del servizio mensa al di fuori dell'orario di lavoro- con interruzione del turno per la pausa pranzo ed il prolungamento dello stesso per una durata pari all'operata interruzione- e della monetizzabilità del pasto. La Cassazione accoglie il ricorso dei dipendenti turnisti, ribadendo il principio secondo cui In tema di pubblico impiego privatizzato, l'attribuzione del buono pasto, è diretta a conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane del dipendente, al fine di garantirne il benessere fisico necessario per proseguire l'attività lavorativa quando l'orario giornaliero corrisponda a quello contrattualmente previsto per la fruizione del beneficio.

AGENZIA DELLE ENTRATE - DETRAZIONE SPESE SANITARIE

RIMBORSATE la Posta di Nuovo Fisco Oggi

Domanda

Posso usufruire della detrazione Irpef in dichiarazione dei redditi per alcune spese sanitarie sostenute ma che mi verranno rimborsate da una società di assicurazione?

Risponde Paolo Calderone

Per la detraibilità o la deducibilità di oneri e spese il principio generalmente seguito in ambito tributario è quello secondo il quale l'agevolazione spetta solo se restano effettivamente a carico del contribuente che li ha sostenuti.

Per quanto riguarda la detrazione delle spese sanitarie, l'Agenzia delle entrate ha affermato che si considerano rimaste a carico del contribuente (e sono quindi detraibili) anche quelle rimborsate dalle assicurazioni qualora i contributi e i premi versati non abbiano determinato alcun beneficio fiscale in termini di detrazione d'imposta o di esclusione dal reddito ([circolare n. 24/2022](#)). Se, al contrario, i contributi e i premi versati sono detraibili dall'Irpef o deducibili dal reddito complessivo, le spese sanitarie sostenute e rimborsate per effetto di tali assicurazioni non consentono alcuna detrazione. In tale ultimo caso, si ricorda che non assume rilievo la circostanza che il contribuente si sia o meno effettivamente avvalso delle detrazioni o delle deduzioni spettanti per detti contributi e premi ([circolare n. 54/2002](#)).

In particolare, si considerano rimaste a carico del contribuente le spese sanitarie rimborsate o direttamente sostenute da assicurazioni:

- per effetto di premi di assicurazioni sanitarie versati dal contribuente e per i quali non spetta alcun beneficio
- a fronte di premi per assicurazioni sanitarie stipulate dal sostituto d'imposta o pagati dallo stesso con o senza trattenuta a carico del dipendente (che hanno concorso alla formazione del reddito).

INL - D.L.VO 105/2022: CONCILIAZIONE VITA - LAVORO E CONGEDI PARENTALI: SISTEMA SANZIONATORIO da DplMo - fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro

La Direzione Centrale Coordinamento Giuridico, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ha emanato la nota n. 2414 del 6 dicembre 2022, con la quale fornisce alcuni chiarimenti in merito alla corretta applicazione ed ai profili di carattere sanzionatorio della disciplina contenuta nel **D.Lgs. n. 105/2022** che, nel modificare, fra l'altro, il **D.Lgs. n. 151/2001** e la **L. n. 104/1992**, ha introdotto misure dirette a realizzare un migliore contemperamento tra l'attività lavorativa e professionale e la vita familiare dei genitori e dei prestatori di assistenza (c.d. caregiver familiari), nonché una più equa condivisione tra uomini e donne delle responsabilità di cura e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

I chiarimenti dell'Ispettorato del Lavoro

Congedo di paternità

L'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1 lett. c), del D.Lgs. n. 105/2022, disciplina il "*congedo di paternità obbligatorio*", riconosciuto al padre lavoratore dipendente per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) e con corresponsione di una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione (v. art. 29, D.Lgs. n. 151/2001). Le giornate di congedo non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa nell'arco temporale intercorrente tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi.

Tali giorni sono fruibili anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001.

Il datore di lavoro è tenuto al riconoscimento del congedo richiesto dal lavoratore – da ciò la sua obbligatorietà – nei modi previsti dal comma 6 dello stesso 27-bis (comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni in cui si intende fruire del congedo, anche attraverso "*l'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze*", con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto e fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva).

Sotto il profilo sanzionatorio il legislatore ha introdotto il nuovo art. 31-bis del D.Lgs. n. 151/2001 prevedendo che "*il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni*".

Sul punto va evidenziata dunque la **necessità** di verificare, sul piano degli accertamenti ispettivi e in relazione alla mancata fruizione del congedo da parte del lavoratore, un eventuale comportamento datoriale che ne ostacoli la fruizione. Al riguardo non può ritenersi di ostacolo la richiesta datoriale di fruire del congedo in tempi compatibili con il preavviso di cinque giorni stabilito dal legislatore, a meno che un eventuale parto anticipato rispetto alla data presunta non consenta al lavoratore di

rispettare il preavviso e ferme restando le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

Va altresì evidenziata la **diffidabilità della violazione** ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, laddove il congedo sia evidentemente ancora fruibile.

Congedo di paternità alternativo

Le nuove disposizioni confermano il contenuto dell'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 relativo alle tutele ed alle garanzie concernenti il congedo di paternità riconosciuto al padre in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi, ora rubricato "*congedo di paternità alternativo*" (cfr. art. 2, comma 1 lett. d), D.Lgs. n. 105/2022).

Ai sensi del successivo comma 2 del già citato articolo 31-bis, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 è **punito con le sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo D.Lgs. n. 151/2001**. Tale ultima disposizione prevede anzitutto la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi per poi stabilire, come modificato dall'art. 2, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 105/2022, che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Divieto di licenziamento

A seguito dell'introduzione delle modifiche al congedo di paternità, il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito degli istituti di cui agli artt. 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 54 cit. è punita con la **sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582, non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981** e inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Diritto al rientro e alla conservazione del posto

Non sono state introdotte modifiche nel corpo dell'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001, recante la disciplina del "*diritto al rientro e alla conservazione del posto*", salvo per quanto concerne il regime sanzionatorio. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo è infatti punita con le sanzioni di cui all'art. 54, comma 8, del D.Lgs. n. 151/2001 – ossia con la **sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582** e, ove la violazione sia rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, la stessa non può essere conseguita – e **non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981**.

Riposi, permessi e congedi

Il D.Lgs. n. 105/2022 ha altresì modificato l'impianto sanzionatorio di cui all'art. 46 D.Lgs. n. 151/2001, estendendo la **sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582**, già prevista per le ipotesi di inosservanza delle disposizioni relative ai riposi giornalieri del padre e della madre contenuti negli artt. da 39 a 41, del D.Lgs. n. 151/2001, anche a quelle concernenti i riposi e permessi per i figli con handicap grave (art. 42), l'assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche (art. 42-bis) ed i riposi giornalieri del padre e della madre in caso di adozione e affidamento (art. 45).

Inoltre, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui agli articoli citati, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni

Riposi e permessi per i figli con grave disabilità

Ai fini della fruizione dei riposi e dei permessi per i figli con grave disabilità ai sensi della L. n. 104/1992, si evidenzia come anche l'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 sia stato oggetto di modifiche, in quanto al coniuge convivente sono equiparati la parte di un'unione civile ed il convivente di fatto di cui all'art. 1, commi 20 e 36, della L. n. 76/2016, anche per il caso in cui la convivenza sia iniziata successivamente alla richiesta di congedo.

Divieto di discriminazione

L'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 105/2022 ha introdotto l'art. 2-bis della L. n. 104/1992 che sancisce il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui al citato art. 42 nonché dei benefici di cui all'art. 33 della stessa L. n. 104/1992, agli artt. 33 e 42 del D.Lgs. n. 151/2001, all'art. 18, comma 3-bis, della L. n. 81/2017 e all'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una ipotesi di discriminazione e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.

Congedi parentali e assistenza ai figli

Il D.Lgs. n. 105/2022 è intervenuto anche sugli artt. 32 ss. del D.Lgs. n. 151/2001, apportando modifiche in materia di congedi parentali su aspetti concernenti fra l'altro:

- l'età del figlio (estendendo al compimento dei 12 anni di età il periodo di tempo entro cui è possibile percepire l'indennità riconosciuta prima solo fino a 6 anni);
- la durata del congedo (innalzando da 10 a 11 mesi il periodo di fruizione dell'istituto nel caso di un solo genitore o di un affidamento esclusivo del figlio);
- la disciplina dell'indennità (pari al 30% della retribuzione sia per i 3 mesi di congedo spettanti a ciascun genitore e non trasferibili dall'uno all'altro, sia per l'ulteriore periodo di 3 mesi suddivisibile tra i genitori a loro discrezione sia, infine, per i 9 mesi ora spettanti al genitore solo);
- l'incidenza dei congedi su altri istituti (i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva).

Restano ferme le sanzioni già previste in materia di congedi parentali dall'art. 38 del D.Lgs. n. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la **sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582**. A questo si aggiunge tuttavia l'ulteriore previsione secondo cui, ove rilevate nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Permessi per assistere persona con disabilità ex art. 33, commi 2 e 3, L. n. 104/1992

L'art. 3 del D.Lgs. n. 105/2022 apporta modifica anche all'art. 33, commi 2 e 3, della L. n. 104/1992, prevedendo, fra le altre cose che la fruizione, da parte del lavoratore di 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, compete al coniuge, a chi è parte di un'unione civile, al convivente di fatto, nonché al parente o affine entro il secondo grado.

Ai sensi del comma 7-ter, introdotto al citato art. 33, nelle ipotesi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti elencati nello stesso articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, trova applicazione la misura interdittiva del mancato conseguimento delle certificazioni stesse da parte del datore di lavoro.

Novità in materia di lavoro agile

Le nuove norme introdotte con il D.Lgs. n. 105/2022 alla L. n. 81/2017 hanno modificato, fra l'altro, l'art. 18, comma 3-bis, ai sensi del quale sono disciplinati i criteri di prelazione per la concessione del lavoro agile.

A decorrere dal 13 agosto 2022, pertanto, la priorità è estesa:

- alle lavoratrici e ai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della n. 104/1992 (sul punto si rinvia altresì anche all'art. 23-bis del D.L. n. 115/2022, introdotto in sede di conversione dalla L. n. 142/2022 recante la "*proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli minori di anni 14*");
- ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della L. n. 205/2017.

Al fine di prevenire condotte discriminatorie, è fatto divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro i lavoratori che intendano ricorrere al lavoro agile, tant'è che ogni misura adottata in violazione della nuova disciplina è nulla.

Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. 105/2022.

Il D.Lgs. n. 105/2022 ha inoltre previsto anche in tal caso che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis di cui si è detto, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Lavoro part-time

In forza delle modifiche apportate all'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 la novella estende ai soggetti che siano parte delle unioni civili e delle convivenze di fatto il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale, in particolare in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o l'altra parte dell'un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso di assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Nei casi di richiesta di trasformazione del contratto, il lavoratore o la lavoratrice non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in

violazione di quanto sopra, da considerare ritorsiva o discriminatoria, è nulla (art. 8, comma 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015).

Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 105/2022.

Anche nei casi di rifiuto, opposizione e ostacolo alla fruizione del sopra citato diritto alla trasformazione del contratto, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, sarà impedito al datore di lavoro il conseguimento delle stesse (art. 8, comma 5-ter, D.Lgs. n. 81/2015).

Congedi per eventi e cause particolari ex art. 4, L. n. 53/2000

Con l'art. 6 del D.Lgs. n. 105/2022 sono state inoltre apportate modifiche all'art. 4 della L. n. 53/2000, concernente congedi per eventi e cause particolari introducendo, anche in tale ipotesi, la "misura interdittiva" ai sensi della quale il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al citato articolo, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse (cfr. comma 4 ter).

Regime intertemporale

Le novità introdotte in materia di congedo obbligatorio di paternità rendono opportuna una precisazione in relazione al regime intertemporale, in particolare per quanto attiene l'applicabilità delle tutele di cui agli artt. 54 e 55 del novellato D.Lgs. n. 151/2001 per i congedi fruiti a cavallo dell'entrata in vigore della nuova disciplina.

Al riguardo, tenuto conto che l'evento nascita e la fruizione del congedo da parte del lavoratore padre costituiscono elementi essenziali per l'individuazione del regime normativo applicabile, si ritiene che le tutele previste rispettivamente dall'art. 54, comma 7 (divieto di licenziamento) e dall'art. 55, comma 2 (indennità di mancato preavviso in caso di dimissioni) trovino applicazione anche nei casi in cui la nascita sia avvenuta prima del 13 agosto 2022, a condizione che il congedo di paternità di cui all'art. 4, comma 24, della L. 92/2012 e ss. mm. poi "confluito" nell'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 sia stato fruito anche solo parzialmente dopo tale data.

[la nota n. 2414 del 6 dicembre 2022](#)

Oggetto: D.Lgs. n. 105/2022 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio" – sistema sanzionatorio.

LETTERE AL GIORNALE - ENPAM PREVIDENZA N.29 DEL 29.11.2022

Specializzando senza partita iva, sono un lavoratore autonomo?

Sono uno specializzando senza partita iva. Per fare domanda del bonus 200 euro, posso dichiarare di essere lavoratore autonomo/libero professionista?

Gentile Dottore,

per legge i medici e gli odontoiatri sono iscritti obbligatoriamente all'Enpam in quanto sono tutti liberi professionisti potenziali. Questo principio è stato sottolineato da diverse sentenze.

L'"obbligatorietà del contributo", come ha stabilito la Corte Costituzionale con la sentenza 707 del 1988, scatta "al solo presupposto del potenziale svolgimento dell'attività professionale, connesso all'iscrizione nel relativo albo."

Dello stesso tenore la sentenza n. 88/1995 della stessa Corte Costituzionale: “La struttura di tipo solidaristico dei sistemi previdenziali delle categorie professionali giustifica l’onere di contribuzione a carico di tutti gli appartenenti all’ordine professionale, ancorché dipendenti di un ente in ragione del solo potenziale esercizio dell’attività professionale connesso con l’iscrizione all’albo”

GARANTE PRIVACY - PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI: GLI STRUMENTI DI TUTELA A DISPOSIZIONE DELL’INTERESSATO da DplMo - fonte: Garante per la protezione dei dati personali

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato una scheda informativa che illustra, in modo dettagliato, caratteristiche, differenze e modalità di impiego degli strumenti di tutela a disposizione dell’interessato previsti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali: la segnalazione e il reclamo.

L’iniziativa fa parte di un più ampio progetto dell’Autorità, che punta ad offrire strumenti per comprendere facilmente quali diritti sono riconosciuti alle persone in materia di protezione dei dati personali e illustrano le modalità per un concreto esercizio di tali diritti.

ALLEGATI A PARTE - GARANTE PRIVACY Scheda informativa segnalazione e reclami (documento 269)

MEDICINA GENERALE, LA GUIDA È ONLINE da EnpamPrevidenza n, 29 del 29 novembre 2022

Ciò che deve sapere il medico che esercita nell’ambito della medicina generale, spiegato in maniera essenziale ed efficace. È il fine della guida per la medicina generale, già disponibile online e allegata al Giornale della previdenza cartaceo che riceverete a casa, consultabile ribaltando il giornale e leggendo dalla controcopertina in poi. Si tratta della prima di una serie che uscirà col nostro, per dare informazioni su tutti gli aspetti necessari e utili ai professionisti che già lavorano, a quanti si affacciano alla professione o a chi è in procinto di lasciare, per chiedere la pensione costruita negli anni.



UNA BUSSOLA DA TENERE SULLA SCRIVANIA

Le pagine della guida sono una bussola che il medico convenzionato, aspirante o sostituto, potrà tenere sulla propria scrivania per orientarsi nel mare magnum popolato da adempimenti, burocrazia, scadenze, ma anche da vantaggi, agevolazioni e opportunità da cogliere.

All’interno si possono trovare informazioni utili sulle iscrizioni, i bandi, il fisco, le assicurazioni, i contributi previdenziali, la pensione e le prestazioni di ogni genere. È quanto serve per affrontare le diverse stagioni professionali del medico di famiglia, di continuità assistenziale e del pediatra di libera scelta.

Le prossime guide della collana saranno dedicate ai liberi professionisti e agli specialisti ambulatoriali ed esterni.

Scarica [La guida completa per i medici di medicina generale](#)

INAIL - ASSICURAZIONE INFORTUNI GIORNALISTI / GESTIONE DAL 1° LUGLIO 2022 AL 31 DICEMBRE 2023 da DplMo - fonte: Inail

L'Inail, con la [circolare n. 44 del 2 dicembre 2022](#), fornisce le istruzioni operative per la gestione del periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, sia per quanto riguarda gli infortuni di giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica che la riscossione dei relativi contributi.

Allegati

- [Allegato 1 – Legge di Bilancio 2022 alla circolare Inail n. 44 del 5 dicembre 2022](#)
- [Allegato 2 – Regolamento per l'attuazione dell'Assicurazione Infortuni di cui al CCNL Giornalistico](#)
- [Allegato 3 – Modulo denuncia di infortunio](#)
- [Allegato 4 – Modulo denuncia di infortunio mortale](#)
- [Allegato 5 – Contributi e denunce giornalisti dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023](#)
- [Allegato 6 – Variazione al Piano dei conti](#)

FRANCOBOLLI ITALIA 2022 - NUOVE EMISSIONI



➤ **Emessi dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy due francobolli appartenenti alla serie tematica "le Feste" dedicati al Santo Natale**

Data di emissione:
7 dicembre 2022

- **Francobollo ordinario appartenente alla serie tematica "il Patrimonio artistico e culturale italiano" dedicato a Ilario Fioravanti – centenario della nascita**
Data di emissione: 7 dicembre 2022
- **Francobollo commemorativo di Antonio Segni, nel 50° anniversario della scomparsa**
Data di emissione: 6 dicembre 2022
- **Francobollo ordinario appartenente alla serie tematica "lo Sport" dedicato alla vittoria della Nazionale italiana nel Campionato mondiale di calcio del 1982, nel 40° anniversario**
Data di emissione: 5 dicembre 2022
- **Francobollo commemorativo di Ennio Doris, nel 40° anniversario della fondazione di Banca Mediolanum**
Data di emissione: 1° dicembre 2022

ATTENZIONE ECM

Entro il 31 dicembre 2022, i professionisti che svolgono attività radiodiagnostiche complementari (Medici, odontoiatri, infermieri, tecnici, etc.) iscritti all'Albo ed obbligati ad ottemperare all'obbligo formativo ECM dovranno raccogliere almeno il 15% dei crediti totali per il triennio sul tema della radioprotezione (art.162 Dlgs n.101/2020).

Decreto legislativo n. 101, 31 luglio 2020

Articolo 162 - Formazione

1. Le università, entro un anno dall'entrata in vigore del presente decreto, assicurano l'inserimento di adeguate attività didattiche in materia di radioprotezione del paziente nell'esposizione medica all'interno degli ordinamenti didattici dei corsi di laurea di medicina e chirurgia, di odontoiatria, di tecniche di radiologia medica per immagini e radioterapia, dei diplomi di specializzazione in radiodiagnostica, radioterapia, medicina nucleare, e delle specializzazioni mediche che possono comportare attività radiodiagnostiche complementari all'esercizio clinico.
2. I professionisti sanitari che operano in ambiti direttamente connessi con all'esposizione medica e, limitatamente alle tematiche connesse ai criteri di giustificazione e appropriatezza, i medici di medicina generale e i pediatri di famiglia, devono seguire corsi di formazione in materia di radioprotezione del paziente nell'ambito della formazione continua di cui all'[articolo 16-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502](#), e successive modifiche.
3. La formazione continua di cui al comma 2 si colloca nell'ambito del programma di educazione continua in medicina (ECM) di cui all'[Accordo 2 febbraio 2017 tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano](#) sul documento «La formazione continua nel settore salute» ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 274 del 23 novembre 2017.
4. **I crediti specifici in materia di radioprotezione devono rappresentare almeno il 10 per cento dei crediti complessivi previsti nel triennio per i medici specialisti, i medici di medicina generale, i pediatri di famiglia, i tecnici sanitari di radiologia medica, gli infermieri e gli infermieri pediatrici, e almeno il 15 per cento dei crediti complessivi previsti nel triennio per gli specialisti in fisica medica e per i medici specialisti e gli odontoiatri che svolgono attività complementare.**
5. Per l'organizzazione e la predisposizione dei programmi dei corsi di cui al comma 2 e la scelta dei docenti, i provider ECM accreditati secondo l'accordo di cui al comma 3 si avvalgono di enti, istituzioni, associazioni e società scientifiche che comprendono tra le proprie finalità, oltre alla radioprotezione del paziente, uno dei seguenti settori: radiodiagnostica, radioterapia, medicina nucleare o fisica medica, e che siano maggiormente rappresentativi nelle singole specialità.
6. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto, l'Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali (AGENAS) introduce nel proprio «Manuale nazionale di accreditamento per l'erogazione di eventi ECM» l'obiettivo formativo specifico «Radioprotezione del paziente».

S.S.N. MEDICI IN PENSIONE A 72 ANNI SU BASE VOLONTARIA - EMENDAMENTO

Per contrastare le carenze di personale, a decorrere dal 1° gennaio 2023 e fino al 31 dicembre 2026, il limite di età per il pensionamento è elevato su base volontaria a 72 anni per il personale medico,

dipendente o convenzionato, del Ssn. A prevederlo due emendamenti di maggioranza approvati in Commissione Affari Sociali della Camera.

ART. 96. Dopo l'articolo 96, aggiungere il seguente: Art. 96-bis. (Disposizioni in materia di collocamento di ufficio a riposo per il personale medico del Servizio sanitario nazionale e docenti universitari in medicina e chirurgia). –

1. Al fine di evitare il deteriorarsi di ulteriori carenze nelle dotazioni organiche, favorire l'esplicitarsi a medio termine delle politiche di potenziamento della formazione universitaria con l'incremento dei laureati in medicina e chirurgia con le relative specializzazioni, nonché sostenere adeguatamente le azioni di contrasto all'emergenza pandemica, a decorrere dal 1° gennaio 2023 e sino al 31 dicembre 2026, il limite di età per il collocamento di ufficio a riposo è elevato su base volontaria alla data di compimento del settantaduesimo anno di età per il personale medico, dipendente o convenzionato, del Servizio sanitario nazionale. Tale facoltà è estesa anche al personale medico in servizio presso strutture private convenzionate con il Servizio sanitario nazionale, e ai docenti universitari di medicina e chirurgia.

2. L'istanza di prosecuzione di rapporto di lavoro è presentata al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge da chi abbia, alla stessa data, compiuto il sessantanovesimo anno di età ed entro novanta giorni dalla data di compimento del sessantanovesimo anno di età qualora questa sia antecedente al 31 dicembre 2025.

3. Il datore di lavoro accoglie o rigetta con motivazione l'istanza entro trenta giorni dalla data di presentazione. La mancata adozione di un provvedimento espresso equivale ad accoglimento. La prosecuzione del rapporto di lavoro deliberata o formata per silenzio assenso cessa automaticamente senza necessità di ulteriori atti o comunicazioni alla data di compimento del settantaduesimo anno di età e comunque, per chi maturerà successivamente i requisiti di cui alla presente legge, alla data del 31 dicembre 2026.

4. È sempre ammesso il solo recesso del medico con un preavviso di almeno quattro mesi, in difetto del quale si applicano le disposizioni dei Contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria o analoga regolamentazione previste per il caso di mancato rispetto dei termini di preavviso. Al personale medico di cui al comma 1 è corrisposto il trattamento economico pari al trattamento pensionistico maturato al settantesimo anno di età. Alla data del 1° gennaio 2027 il limite di età per il collocamento di ufficio a riposo ritorna inderogabilmente al settantesimo anno di età e chiunque abbia superato tale limite è collocato a riposo a partire da tale data.

5. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo pari a 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2023, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come incrementato dall'articolo 152, comma 3 della presente legge.

643-bis/XII/96.01. Ciocchetti, Foti, Vietri, Ciancitto, Colosimo, Lancellotta, Maccari, Morgante, Rosso, Loizzo, Matone, Lazzarini, Panizzut, Benigni.

ITALIAOGGI 7 - PEREQUAZIONE PENSIONI

“Per le attuali sfide sociali servono politici e tecnici preparati. L'inclusione e le politiche sociali ed economiche,” dice il prof. Michele Poerio, presidente di Federspev e segr. Gen. Confedir,” devono essere ben calibrate. In Italia, rispetto agli altri Stati europei, si fanno interventi sconnessi con lo sviluppo, interventi peggiorativi sulla perequazione delle pensioni, con una perdita permanente del potere d'acquisto di chi è il vero welfare italiano, con penalizzazione di persone che, con i loro anni di lavoro e versamenti, hanno davvero innovato e fatto crescere la nostra Italia. Chiediamo che si torni ai più ragionevoli e giusti criteri di perequazione automatica di cui alla legge n. 388/2000 cioè perequazione a scaglioni. I fondi europei ci sono ma solo uno Stato equo può gestirli e investire soprattutto nello sviluppo mantenendo vivo però sempre il rispetto dei diritti dei cittadini e mantenendo fede ai patti intergenerazionali”.

ALLEGATI A PARTE - ItaliaOggi 7 Poerio (documento 270)

INPS: ESPOSIZIONE DEI PERIODI EX INPGI NELL'ESTRATTO CONTO CONTRIBUTIVO da DplMo - fonte: Inps

L'INPS, con il messaggio n. 4436 del 7 dicembre 2022, informa che, a partire dal 12 dicembre 2022, l'Estratto conto contributivo esporrà – nella sezione “Regime generale” – i periodi ex INPGI correlati a lavoro subordinato di natura giornalistica.

A partire dalla medesima data, il Casellario dei lavoratori attivi elencherà gli stessi periodi come di competenza dell'INPS.

ALLEGATI A PARTE - INPS Messaggio n. 4436 del 7.12.2022 (documento 271)