

IN BREVE n. 009-2017
a cura di
Marco Perelli Ercolini

*riproduzione con citazione
della fonte e dell'autore*

QUANDO SCATTA LA COLPA MEDICA: LE SEZIONI RIUNITE DELLA CASSAZIONE CHIARISCONO COME INTERPRETARE LEGGE GELLI E DECRETO BALDUZZI

da QuotidianoSanità di venerdì 23 febbraio 2018 - anno IV n. 1925
E' stata depositata ieri la sentenza del 21 dicembre scorso con la quale le sezioni riunite della Cassazione si sono pronunciate in merito a un caso sollevato dalla IV sezione penale della Corte al fine di chiarire alcuni aspetti controversi relativi al quadro giuridico sulla responsabilità professionale sanitaria scaturito dalla nuova legge 24 (legge Gelli) e in particolare su come applicare le nuove norme sulla colpa medica. [continua]

LEGGI IN

http://www.quotidianosanita.it/lavoro-e-professioni/articolo.php?articolo_id=59303&fr=n

ALLEGATO A PARTE - Lettera trasmissione atti proc. (documento 050)
CASS. S.U. Sentenza n.8770/18 (documento 051)

VEDI ANCHE documento 003/2018

MICROSOFT e TUTELA MATERNITA'

Microsoft estende i congedi parentali in tutti i Paesi.

A tutti i suoi dipendenti (indipendentemente dalle leggi delle tutela della genitorialità dei vari Paesi) venti settimane di congedo per maternità remunerato al 100% del salario base, un periodo di 6 settimane sempre al 100% per il congedo di paternità. Quattro settimane di congedo (sempre al 100%) per i suoi dipendenti costretti a permessi per una assistenza al familiare disabile o ammalato. Veramente ottimo esempio di previdenza sociale!

NOTE SUL CONGEDO STRAORDINARIO EX LEGGE 104 (mpe)

Il congedo straordinario è un periodo di aspettativa retribuita, riconosciuto ai lavoratori dipendenti che assistono un familiare portatore di handicap grave.

Il congedo retribuito legge 104 è riconosciuto:

1. requisiti

ai fini della sussistenza del diritto deve essere accertata la presenza dei seguenti requisiti:

- la persona per quale si chiede il congedo straordinario deve essere in situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92 riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata ASL/INPS (art. 4, comma 1 L. 104/92);
- mancanza di ricovero a tempo pieno (per le intere 24 ore) del familiare in situazione di disabilità grave. Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa (circ. 155/2010).

Si precisa che le ipotesi che fanno eccezione a tale presupposto sono (circ. 32/2012):

- *interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;*
- *ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;*
- *ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori.*

Il diritto alla fruizione del congedo straordinario da parte del familiare non può essere escluso a priori, nei casi in cui il disabile svolga, nel medesimo periodo, attività lavorativa, pur premettendo che la necessità o meno dell'assistenza è da valutarsi caso per caso da parte del datore di lavoro (messaggio n. 24705/2011).

2. per un massimo di 2 anni nell'arco della vita lavorativa e per ciascun disabile

In particolare, secondo quanto espresso nella circolare Inps n.32/2012 al punto 3.3 i due anni di assenza dal lavoro sono indennizzati nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario, nell'arco della vita lavorativa, con un determinato tetto.

Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto, per ogni persona con disabilità grave. In caso di pluralità di figli in situazione di disabilità grave, quindi, il beneficio spetta per ciascun figlio sia pure nei limiti previsti e tenendo conto che tali periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore di due anni di congedo, anche non retribuito, per gravi e documentati motivi familiari. Pertanto non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del "raddoppio"; infatti un ulteriore periodo biennale per altri figli in situazione di disabilità grave è ipotizzabile solo per l'altro genitore (ovvero nei casi previsti per i fratelli o sorelle o il coniuge o la parte dell'unione civile), con decurtazione di eventuali periodi da lui utilizzati a titolo di permessi per gravi e documentati problemi familiari.

3. è frazionabile

Il beneficio è frazionabile anche a giorni (interi).

Tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria - perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche - l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nella fruizione di ferie.

Le giornate di ferie, la malattia, le festività e i sabati cadenti tra il periodo di congedo straordinario e la ripresa lavoro non vanno computate in conto congedo straordinario (messaggio n. 28379 del 25.10.2006).

Il beneficio invece non è riconoscibile, per i periodi in cui non è prevista attività lavorativa, come ad esempio in caso di part time verticale per i periodi non retribuiti. Se il congedo viene fruito per frazioni di anno, ai fini del computo del periodo massimo previsto per la concessione dei 2 anni di beneficio, l'anno si assume per la durata convenzionale di 365 giorni.

4. a chi spetta

- al coniuge (o unito civilmente) convivente del portatore di handicap grave;
- al padre o alla madre anche adottivi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- ad uno dei figli conviventi anche adottivi in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre;
- ad uno dei fratelli o sorelle conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi;
- al parente o all'affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli e sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

5. concetto di convivenza

Come previsto al punto 6 della circolare Inps n.32/2012 è necessario il requisito della convivenza qualora a richiedere il congedo siano: il coniuge, la parte dell'unione civile, i figli, i fratelli/sorelle o i parenti/affini entro il terzo grado del disabile grave.

Per convivenza si deve fare riferimento, in via esclusiva, alla residenza, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi dell'art. 43 cod. civ.

Per l'accertamento del requisito della "convivenza" (msg. 6512/2010), si ritiene condizione sufficiente anche la residenza nel medesimo stabile, stesso numero civico, anche se non nello stesso interno (appartamento).

6. concetto di referente unico

Secondo il DLgs 119/2011 i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 e il congedo straordinario di cui all'art. 42 del D.lgs. 151/2001 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità.

È fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario. La fruizione di tali benefici deve intendersi alternativa, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

7. a chi non spetta

- ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari;
- ai lavoratori a domicilio;
- ai lavoratori agricoli giornalieri;
- ai lavoratori autonomi;
- ai lavoratori parasubordinati;
- in caso di contratto di lavoro part time verticale, durante le pause di sospensione contrattuale;
- quando la persona disabile in situazione di gravità da assistere sia ricoverata a tempo pieno (fatte salve alcune eccezioni previste dalla legge);

- nelle stesse giornate di fruizione dei permessi retribuiti ex art. 33 L. 104/1992.

8. compatibilità con altri permessi (Inps circ.64/2001 punto7)

- non è possibile fruire del congedo straordinario e dei permessi art. 33 legge 104/92, per lo stesso disabile nelle stesse giornate, i due benefici possono essere percepiti nello stesso mese ma in giornate diverse (circ. n. 53/2008);
- il verificarsi per lo stesso soggetto di altri eventi che potrebbero giustificare l'astensione dal lavoro durante la fruizione del congedo, non determina interruzione del congedo stesso (Circ. 64/2001, punto 7);
- gli eventi di malattia certificata e maternità consentono l'interruzione del congedo straordinario solo se non sono trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione dal lavoro (Circ. 64/2001, punto 7);
- il congedo parentale e il congedo per la malattia del medesimo figlio disabile grave nello stesso periodo, da parte dell'altro genitore, è cumulabile con il congedo straordinario (msg. n. 22912 del 20.09.2007).

Congedo straordinario in corso di Cassa Integrazione Guadagni (CIG)
(msg. n. 027168 del 25.11.2009)

- se il lavoratore è già in sospensione totale dal rapporto di lavoro, non può presentare richiesta di congedo straordinario in quanto già assente dal lavoro ad altro titolo;
- se il lavoratore è già in congedo straordinario, richiesto prima che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendente in CIG, sia ridotta che a zero ore, verrà indennizzato il congedo straordinario.

N.B.- La fruizione del congedo straordinario comporta la sospensione del rapporto di lavoro.

| CUMULO CONGEDO STRAORDINARIO e ALTRI CONGEDI | | |
|---|---|---------------|
| congedo straordinario | permessi giornalieri fino a due ore | incompatibili |
| congedo straordinario | congedo di maternità o congedo parentale | compatibili |
| congedo straordinario | prolungamento dell'astensione facoltativa | incompatibili |
| congedo straordinario | permessi mensili di tre giorni | incompatibili |

9. quanto spetta

Il lavoratore in congedo ha diritto a due benefici:

- un'indennità di congedo, pari all'ultima retribuzione percepita (comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi, ecc.), entro un limite massimo di reddito-annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT.
I periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto, ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.
- l'accredito dei contributi figurativi (Inps circ.85/2002 punto 1 e circ.14/2007), utili sia ai fini del diritto che della misura della pensione.

10. in caso di part time verticale

Riparametrazione

Il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota, prot. DFP n. 0036667 del 12 settembre 2012 chiarisce che per i lavoratori in part-time verticale, la durata del congedo straordinario per l'assistenza a persone con disabilità grave (articolo 42, comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001), va conteggiata in misura proporzionale alle giornate di lavoro prestate nell'anno e per tutto il periodo del part-time, non essendovi deroga specifica.

In caso di ritorno alla prestazione a tempo pieno, il congedo già fruito andrà nuovamente riproporzionato e detratto dal complessivo periodo biennale per conoscere quanto ancora spetta al lavoratore per tale titolo.

GRADI DI PARENTELA

CODICE CIVILE

Art. 74. PARENTELA

1. La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite.

Art. 75. LINEE DELLA PARENTELA

1. Sono parenti in linea retta le persone di cui l'una discende dall'altra; in linea collaterale quelle che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l'una dall'altra.

Art. 76. COMPUTO DEI GRADI

1. Nella linea retta si computano altrettanti gradi quante sono le generazioni, escluso lo stipite.

2. Nella linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite.

Art. 77. LIMITE DELLA PARENTELA

1. La legge non riconosce il vincolo di parentela oltre il sesto grado, salvo che per alcuni effetti specialmente determinati.

Art. 78. AFFINITA'

1. L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge.

2. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei due coniugi, egli è affine dell'altro coniuge.

3. L'affinità non cessa per la morte, anche senza prole, del coniuge da cui deriva, salvo che per alcuni effetti specialmente determinati. Cessa se il matrimonio è dichiarato nullo, salvi gli effetti di cui all'art. 87, n. 4.

Art. 572. SUCCESSIONE DI ALTRI PARENTI

1. Se alcuno muore senza lasciare prole, né genitori, né altri ascendenti, né fratelli o sorelle o loro discendenti, la successione si apre a favore del parente o dei parenti prossimi, senza distinzione di linea.

2. La successione non ha luogo tra i parenti oltre il sesto grado.

| GRADO | ASCENDENTI | DISCENDENTI | COLLATERALI |
|-------|------------|-------------------------|---|
| I | Genitori | Figli | --- |
| II | Nonni | Nipoti (figli di figli) | Fratelli - Sorelle |
| III | Bisnonni | Pronipoti | Zii - Nipoti (figli di fratelli e/o sorelle) |
| IV | Trisavi | Figli dei pronipoti | Prozii – Pronipoti -Primi cugini |
| V | --- | --- | Figli di prozii - Secondi nipoti - Secondi cugini |
| VI | --- | --- | Altri cugini |

| | | |
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|
| Parentela in LINEA RETTA | Discendenza l'uno dall'altro | es. la figlia dalla madre |
| Parentela in LINEA COLLATERALE | Non discendenza l'uno dall'altro pur avendo uno stipite comune. | es. fratello e sorella zio e nipote |
| Parenti AFFINI | Vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Non c'è vincolo di consanguineità | es. suoceri, cognati, nuora, genero |

| Anno 2018 | Euro |
|--|-------------|
| Importo complessivo massimo retribuzione e contribuzione a carico del datore di lavoro annua congedo straordinario art. 42, co. 5, n. 151/2001 | 47.968,00 |

Per il calcolo di scorporo per il calcolo dei contributi va fatto riferimento alla aliquota previdenziale del 32,70% (INPS cir. 14/2007).

VEDI ANCHE

<https://www.enpam.it/wp-content/repository/universaliamultimediale/LMM/10.htm>

<https://www.enpam.it/wp-content/repository/universaliamultimediale/DIS/6.html>

da Franco Abruzzo - LA CORTE COSTITUZIONALE ADESSO SMENTISCE LA SUA SENTENZA SUL BLOCCO DELLA PEREQUAZIONE a cura di Michele

Iacovello - avvocato in Torino

Pochi giorni fa, con la sentenza n. 12 del 30 gennaio 2018

(in <https://www.eius.it/giurisprudenza/2018/018.asp>),

la Corte Costituzionale è di nuovo tornata sui suoi passi, questa volta dichiarando INCOSTITUZIONALE una legge retroattiva di interpretazione autentica che voleva far vincere all'INPS una causa che aveva già perso. La Corte questa volta ha detto che, secondo la Corte di Strasburgo, questo viola l'art. 6 della CEDU. Ma perché questa volta la Corte ha dato torto all'INPS? Perché stavolta costava poco. Infatti, si legge in questa sentenza che *"È però da rilevare che i costi del contenzioso [...], pari a circa 45 milioni di euro [...] non risultano tali da incidere in modo significativo sulla sostenibilità del sistema previdenziale e sugli equilibri della finanza pubblica"*. CAPITO? Se da un lato questa vittoria è motivo di soddisfazione, resta la rabbia per questi ondeggiamenti della Corte che nulla hanno a che fare con il diritto, ma solo con la ragion di stato. Confidiamo a maggior ragione nella Corte di Strasburgo.



Il Governo può annullare con una legge una sentenza della Corte Costituzionale già emessa?

Nella divisione fra i poteri dello Stato spetta solo ai Giudici emanare le sentenze ed il Governo può interferire su di esse?

LEGGI ANCHE (dal sito di F.Abruzzo)

PENSIONI e MANCATA PEREQUAZIONE 2012/2013. Depositata la sconcertante ed iniqua sentenza 250/2017 con la quale la Corte costituzionale spiega perché il "bonus Poletti" è bello: il legislatore ha destinato "le limitate risorse finanziarie disponibili in via prioritaria alle categorie di pensionati con i trattamenti pensionistici più bassi", "limitando il blocco a quelli medio-alti (che hanno margini di resistenza maggiori contro gli effetti dell'inflazione)". Dalla Consulta parte un messaggio devastante verso i giovani e l'intera comunità nazionale: è meglio non impegnarsi, tanto chi ha studiato, fatto carriera e assunto responsabilità ora e sempre da anziano viene e verrà punito. Tra i pensionati poveri, che incassano la rivalutazione dell'assegno, ci sono anche quelli che hanno lavorato poco, magari in nero, o che hanno evaso le tasse e i contributi all'Inps. La Consulta sorvola: i "ricchi" devono piangere in nome della "ragionevolezza" (una parola magica che giustifica tutto e il contrario di tutto).

PUBBLICHIAMO (IN ALLEGATO) IL TESTO INTEGRALE DELLA SENTENZA perché i cittadini capiscano che lo Stato di diritto in Italia va verso il tracollo, cedendo il passo alla ragion di Stato (l'articolo 81 Cost., con il pareggio di bilancio imposto dalla Ue, prevale sui diritti fondamentali delle persone).

TESTO IN

<https://www.francoabruzzo.it/document.asp?DID=24121>

La Legge Fornero (che aveva congelato l'aggiornamento delle pensioni negli anni 2012 e 2013), era stata dichiarata incostituzionale con la [sentenza n. 70/15 della Corte](#), che aveva affermato che ai pensionati spettava la perequazione automatica).

Subito dopo però il Governo aveva bloccato l'efficacia della sentenza emanando il [Decreto Legge n. 65 del 2015](#), che aveva escluso in tutto od in parte gli aumenti già riconosciuti dalla Corte Costituzionale.

Numerosi Giudici avevano però affermato che il governo Renzi non poteva interferire sulla [sentenza della Corte Costituzionale n. 70 del 2015](#), che aveva dichiarato illegittima la Legge Fornero.

Senonché la Corte Costituzionale ([sent. 250 del 2017](#)), ha purtroppo convalidato l'operato del Governo, giustificandosi con la situazione dei conti pubblici italiani.

CUMULO GRATUITO e USCITA ANTICIPATA

Il comma 239 dell'articolo 1 della legge 228/2012, modificato in senso estensivo poi dalla legge finanziaria 2017, prevede la possibilità di cumulo gratuito per accedere alla pensione sia di vecchiaia (66 anni e 7 mesi e 20 anni di contributi) che di anzianità (42 anni e 10 mesi di contributi, 41 anni e 10 mesi le donne) sommando la contribuzione presente in più casse previdenziali, compresi quelli nella gestione separata e nelle casse professionali.

Dopo oltre un anno di tira e molla Inps e Adepp hanno approvato una convenzione in materia di cumulo gratuito che però non ha sciolto la problematica della valorizzazione delle anzianità contributive ante 1996.

L'articolo 1, co. 245 e 246 della legge 228/2012

245. Le gestioni interessate, ciascuna per la parte di propria competenza, determinano il trattamento pro quota in rapporto ai rispettivi periodi di iscrizione maturati, secondo le regole di calcolo previste da ciascun ordinamento e sulla base delle rispettive retribuzioni di riferimento.

246. Per la determinazione dell'anzianità contributiva rilevante ai fini dell'applicazione del sistema di calcolo della pensione si tiene conto di tutti i periodi assicurativi non coincidenti, accreditati nelle gestioni di cui al comma 239, fermo restando quanto previsto dall'articolo 24, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, che ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2012, con riferimento alle anzianità contributive maturate a decorrere da tale data, la quota di pensione corrispondente a tali anzianità è calcolata secondo il sistema contributivo.

prevede, infatti, che ai fini della determinazione del sistema retributivo o contributivo occorre prendere in considerazione l'anzianità complessivamente maturata dall'assicurato in tutte le gestioni previdenziali obbligatorie.

Ma la circolare Inps 140/2017 si allontana dalla dettato della legge di cui sopra e anche dalla 335/1995 che prevede che per raggiungere i 18 anni al 31 dicembre 1995 per accedere al calcolo mediante il sistema di calcolo contributivo ogni anzianità contributiva di previdenza obbligatoria. Prevede infatti che - ove il cumulo interessi periodi assicurativi nelle casse professionali - i contributi ante 1996 versati presso le Casse non possono essere utilizzati per raggiungere i 18 anni di contributi necessari per mantenere il sistema di calcolo retributivo sullo spezzone Inps sino al 2011. Ma può una circolare smentire non una ma due leggi nazionali?

Si snaturerebbe così lo istituto del cumulo che verrebbe ricondotto ad una semplice totalizzazione peraltro già da diversi anni disponibile nel nostro ordinamento

In passato l'ex Inpdap dopo una prima bozza di circolare positiva per la valorizzazione della Quota A del Fondo generale per i medici, fece poi marcia indietro motivando con una interpretazione restrittiva che «periodi di iscrizione previdenziale al fondo di Previdenza Generale Enpam quota A, non possono essere considerati per raggiungere i 18 anni di anzianità contributiva al 31.12.1995, in quanto l'art. 21 D.lg.C.P.S. 13 settembre 1946 n. 233 prescrive l'obbligatorietà del contributo al fondo generale Enpam al solo presupposto del potenziale svolgimento dell'attività professionale, connesso all'iscrizione nel relativo albo, indipendentemente dal fatto che venga o meno prestata una qualsiasi attività lavorativa», in altre parole non derivano da attività lavorativa, ma attenzione sono però obbligatori per espletare l'attività professionale. In particolare, poi, la locuzione "anzianità contributiva" andrebbe intesa nella sua portata più ampia, riferita all'intera contribuzione esistente presso qualsiasi gestione previdenziale in quanto la legge 335/1995 all'articolo 1 commi 12 e 13 letti in combinato disposto con il comma 6, richiama le diverse forme di previdenza senza puntualizzare che l'anzianità debba essere maturata nell'ambito di una di esse. Inoltre, ai fini della individuazione del sistema di calcolo applicabile vengono considerati tutti i periodi di contribuzione

effettiva o figurativa, compresi i lavori all'estero, la maternità obbligatoria al di fuori del rapporto di lavoro e il servizio militare anche se non vengono valorizzati presso l'ultima gestione pensionistica.

CERTIFICAZIONE UNICA (CU) 2018

La **Certificazione Unica** deve essere rilasciata al lavoratore dipendente o al pensionato o al lavoratore autonomo percipiente - percettore delle somme - utilizzando il **modello sintetico** entro la scadenza del 31 marzo (era il 28 febbraio) di ogni anno e trasmessa all'Agenzia delle Entrate, utilizzando il **modello ordinario** entro il 7 marzo, in via telematica.

Quest'anno il 31 marzo cade di sabato ed il successivo lunedì 2 aprile 2018 è il giorno di Pasquetta; di conseguenza per quest'anno la data di scadenza della consegna delle certificazioni uniche da parte del datore di lavoro è il prossimo 3 aprile 2018.

2018 SCADENZA PRESENTAZIONE 730 e UNICO

Nuove scadenze per 730 e ex Unico nel 2018.

Le nuove scadenze dichiarazione dei redditi 2018 sono:

- scadenza 730 ordinario: entro il 7 luglio, ovvero, entro lunedì 9 luglio 2018;
- scadenza 730 precompilato: entro il 23 luglio, sia per chi invia da solo la dichiarazione precompilata che per chi si avvale dell'intermediario. Stessa scadenza anche per i CAF, abolito il vincolo dell'elaborazione dell'80% delle precompilate al 7.
- scadenza modello Redditi ex Unico: entro il 31 ottobre e non più entro il 30 settembre
- scadenza per chi è autorizzato al modello Redditi cartaceo: 30 giugno

| DICHIARAZIONE DEI REDDITI 2018 | |
|---|---|
| scadenza 730 | scadenza modello Redditi ex Unico |
| 9 luglio 2018: 730 ordinario | 31 ottobre 2018 |
| 23 luglio 2018: 730 precompilato | 30 giugno 2018: per chi è autorizzato a presentare il modello Redditi cartaceo |

“LA SALUTE E' UGUALE PER TUTTI” - AL VIA LA CAMPAGNA DI CITTADINANZATTIVA PER MODIFICARE IL TITOLO V E

PROMUOVERE IL DIRITTO ALLA SALUTE da Quotidianosanità del 26 febbraio 2018 - anno IV • numero 1926

Un'integrazione all'art.117 della Costituzione è lo strumento messo a punto per contribuire alla riduzione delle disuguaglianze in ambito sanitario.

La proposta sarà sostenuta dalla campagna social #diffondilasalute, per chiedere a tutti i cittadini di attivarsi a sostegno della tutela del diritto alla salute.

Da oggi cittadini e testimonial possono contribuire a “diffondere la salute” con un bacio che diventerà il simbolo di un “contagio” virtuoso.

Quaranta anni fa nasceva il Servizio sanitario nazionale, basato sui principi dell’universalità, dell’uguaglianza e dell’equità. Negli ultimi anni, tuttavia, un insieme di fattori di ordine politico, economico e organizzativo ha determinato il consolidamento di una condizione di frammentazione e difformità territoriali, a causa delle quali le Regioni in grado di assicurare servizi e prestazioni all’avanguardia se ne affiancano altre che faticano a garantire anche solo i Livelli Essenziali di Assistenza, in violazione di quanto previsto dall’art.32 della Costituzione. [continua]

TESTO IN

http://www.quotidianosanita.it/studi-e-analisi/articolo.php?articolo_id=59348&fr=n

LE TABELLE DELLA DISEGUAGLIANZA in

<http://www.quotidianosanita.it/allegati/allegato838243.pdf>



Purtroppo il nostro Servizio Sanitario Nazionale, sino alcuni anni fa «a costi medio bassi» con «prestazioni medio alte», invidiato da molti Paesi, sta nettamente peggiorando e da sistema pubblico sta virando verso una privatizzazione, con vantaggi ma anche e soprattutto con grossi svantaggi ... tanto ci sarebbe da dire, osservare e correggere.

Ricordiamoci che «la Salute non ha prezzo», ma purtroppo ha dei costi in continuo aumento per nuove tecnologie sempre più costose, maggiori possibilità diagnostico-terapeutiche e con l’aumento delle vita media, maggiori disabilità, ma, attenzione, i maggior costi però non debbono essere una speculazione economica sulla pelle del paziente ... come sta cambiando il nostro SSN e quante sfumature vengono a galla, molto criticabili ... da erogatore per tanti anni di tutela della salute, ora piango come utente vedere questa nuova Sanità ... (mpe)

MEDICI ‘IN SALDO’, ANCHE LA FNOMCEO CON L’ORDINE DI MILANO CONTRO IL PRECARIATO da Ufficio Stampa FNOMCeO – 23 febbraio 2018

Medici ospedalieri sottopagati, assunti ‘a scadenza’, con contratti precari, mentre i concorsi vengono rimandati sine die. Medici di famiglia in attesa di entrare nelle graduatorie per l’assegnazione di uno studio convenzionato, o già inseriti in graduatorie falsate dalla presenza solo nominale di colleghi che hanno un’altra occupazione o magari sono già in pensione. Giovani medici laureati che non riescono ad accedere alle scuole di specializzazione o al Corso di formazione in medicina generale, inghiottiti dall’‘imbuto formativo’ dovuto all’insufficienza del numero di borse. Sono 25000, secondo la Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e Odontoiatri (Fnomceo) i medici ‘attivabili’, cioè laureati, abilitati, ma non ancora attivi professionalmente: tradotto in termini concreti, un universo sommerso fatto di precariato, sottoccupazione, disoccupazione, sul quale in troppi, comprese le stesse istituzioni, iniziano a speculare. Ma la Fnomceo non ci sta.

“La situazione denunciata dal collega Roberto Carlo Rossi, presidente dell’Omceo di Milano, che parla di medici ingaggiati negli ospedali con contratti libero professionali, pagati una decina di euro

l'ora, al netto di tasse e contributi, e con prospettive di stabilizzazione che sembrano quasi un miraggio, in un contesto nel quale le strutture farebbero di tutto per precarizzare il rapporto del medico, per far passare il messaggio che non è indispensabile, non è che la punta dell'iceberg – afferma il Presidente della Fnomceo, Filippo Anelli -. Per restare sempre in Lombardia, non va meglio alla Medicina Generale, dove alcune sedi, le meno ambite perché poste in zone di disagio territoriale o sociale, iniziano a rimanere 'scoperte': i medici opportunamente formati, iscritti in graduatoria e veramente interessati a fare il medico di famiglia, anche in condizioni poco 'premianti', non sono abbastanza. Va ancor peggio se ci spostiamo nelle regioni commissariate, che sono soprattutto al Sud, dove il blocco del turnover incide sull'assistenza, sul mantenimento dei Lea, sulla sostenibilità stessa dei sistemi sanitari”.

“La stessa carenza di medici opportunamente formati che, se non interveniamo in tempi celeri, ci troveremo a fronteggiare nei prossimi anni – continua Anelli – non deve in alcun modo essere strumentalizzata, e, ancor meno 'pilotata' dai decisori sanitari sino a diventare pretesto per uno shift di competenze verso figure meno specializzate, meno formate e quindi meno 'care' in termini di stipendio, il che porterebbe a un abbassamento della qualità delle cure e a un depauperamento di tutto il Servizio sanitario Nazionale”.

Che fare allora?

“La prima, imprescindibile misura per porre rimedio a tutte le anomalie del sistema è una programmazione seria, mirata, fondata su numeri concreti – conclude Anelli -. Per questo chiederemo, quest'anno, il raddoppio dei posti disponibili nel Corso per la Medicina Generale, l'aumento cospicuo – da attuarsi tramite l'intervento delle Regioni e il ricorso anche a borse e prestiti d'onore offerti da altri Enti e Fondazioni – dei contratti di specializzazione e proporremo un numero di accessi al Corso di Laurea pari a 8400, fabbisogno individuato da Fnomceo come massimo assorbibile dal sistema per non trovarci con medici 'formati a metà', destinati alla sotto-occupazione in un sistema sanitario di bassa qualità”.

GENITORIALITA' A DUE MARCE

Niente congedo obbligatorio per il neo-papà lavoratore dipendente del settore pubblico, previsto invece per il 2018 in 4 giorni oltre quello facoltativo di un giorno (in alternativa con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima) per i lavoratori del settore privato.

Perché questa discriminazione?

La Feder.S.P.eV. chiede spiegazioni e il rispetto di quanto previsto dalla legge.

On.le

Maria Anna Madia

Ministro senza portafoglio per la semplificazione e la pubblica amministrazione

Beatrice Lorenzin

Ministro della salute

Giuliano Poletti

Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Oggetto: Richiesta chiarimenti mancata applicazione della legge concernente il Congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente del settore pubblico

Con previsione di legge (vedi art.1 comma 354 legge 232 dell'11 dicembre 2016) ai padri lavoratori, senza distinzione se pubblico o privato, è stato riconosciuto anche per il 2018 il diritto al congedo obbligatorio, portato nell'attualità a 4 giorni anche non continuativi da godere entro il 5 mese dalla nascita del figlio e eventuale altro giorno facoltativo previo

accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Tuttavia tali norme di tutela della genitorialità non trovano tutt'ora applicazione per i lavoratori del pubblico impiego, essendo bloccate da una lettera a firma del Capo di Dipartimento della Funzione Pubblica dott. Antonio Naddeo a risposta (8629 datata 20.02.2013) di un precedente quesito del Comune di Reggio Emilia, colla quale si escludeva l'operatività di quanto disposto dall'articolo 4 comma 24 della legge 92/2012 in attesa di chiarimenti del Ministro per la Pubblica Amministrazione con approvazione di una norma che individui e definisca gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina.

A prescindere che ci lascia perplessi come tale norma non sia mai stata emanata, si fa peraltro presente come la novellazione della legge 232/2016, prendendo un provvedimento di interesse sociale a tutela della genitorialità, non fa nessuna distinzione tra lavoratore pubblico o privato, ma fa menzione solo all'evento nascita, e neppure rimanda a provvedimenti di attuazione o fa espliciti richiami di altre leggi.

Si chiede pertanto un celere provvedimento per quanto previsto dalla legge 232/2016 e possa così essere attuata nel pieno rispetto dei diritti con essa riconosciuti ai neo papà, non essendoci espliciti impedimenti alla sua attuazione: infatti la legge non fa esclusione alcuna né lascia dubbi interpretativi.

In attesa di cortese riscontro, distinti saluti

Prof. Michele Poerio
Presidente Federspev
Segretario Nazionale Confedir

VEDI ANCHE

BREVIA 2: 2018 - CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO DI 4 GIORNI

http://www.perelliercolini.it/brevia/archivio/sommari/sommario_002_2018.pdf

RECUPERO CREDITI ECM TRIENNIO 2014-2016 da Omceo Mi n.9/2018

La Commissione Nazionale per la Formazione Continua ha confermato la possibilità per tutti i professionisti sanitari di effettuare le operazioni di spostamento dei crediti acquisiti nel 2017 a recupero del debito formativo del triennio 2014-2016, entro e non oltre il 31 dicembre 2018, purché i crediti siano stati conseguiti entro il 31 dicembre 2017.

È possibile effettuare l'operazione autonomamente all'interno dell'area riservata ai singoli professionisti nel portale del [CoGeAPS](#).

I crediti acquisiti nel 2017, quale recupero del debito formativo del triennio 2014/2016, non saranno computati ai fini del soddisfacimento dell'obbligo formativo relativo al triennio 2017/2019.

TFR: QUASI 18MILA FIRME PER ABOLIRE LA TRATTENUTA DEL 2,5%

a cura di Gabriella Lax - StudioCataldi

La petizione per l'abolizione della trattenuta in busta paga del 2,5% per il Tfr ha raggiunto quasi 18mila firme

Contro la trattenuta previdenziale in [busta paga](#) del 2,5% per il [Tfr](#) dei dipendenti pubblici arriva la petizione su [Change.org](#). Attualmente quasi in diciottomila hanno firmato la petizione.

Petizione contro la trattenuta del 2,5%, gli obiettivi

I dipendenti pubblici, dal 1999 grazie ad un accordo quadro stipulato tra l'Aran e le Confederazioni sindacali e recepito dal Governo, sono passati dal Trattamento di Fine Servizio (Tfs) al [Trattamento di Fine Rapporto](#) (Tfr). Secondo questo accordo era stabilito che si passasse al [Tfr](#) per gli assunti dal 2001 e, contemporaneamente, vi fosse la possibilità di trasformare il Tfs in [Tfr](#) per tutti quelli che si fossero iscritti alla previdenza complementare. Come riporta la petizione però sul Tfs grava il contributo previdenziale del 2,5% a carico del lavoratore e trattenuto dall'amministrazione di appartenenza sulla retribuzione utile ai fini previdenziali, successivamente versato all'ente di previdenza (prima l'Inpdad, ora Inps). Per il [Tfr](#) l'accantonamento è solo del 6,91% sulla retribuzione utile. Questo avrebbe portato i lavoratori in [Tfr](#) a percepire una retribuzione più alta rispetto ai lavoratori in Tfs. Affinchè la retribuzione netta non subisse variazioni nel nuovo regime di [Tfr](#), l'accordo prevedeva la riduzione della retribuzione lorda in misura pari al contributo previdenziale. Tuttavia l'importo ridotto viene poi calcolato ai fini pensionistici e previdenziali. Attualmente molte amministrazioni stanno trattenendo indebitamente il contributo del 2,5% (invece di indicarlo solo figurativamente, contrariamente a quanto previsto dall'accordo del '99).

Obiettivo della petizione dunque: la revisione dell'accordo Aran e Sindacati del 1999 che ha recepito il principio dell'invarianza retributiva; l'ampliamento della base di calcolo del [Tfr](#) ed eliminare ogni ingiusta trattenuta; la riduzione dei tempi di pagamento del Tfs e del [Tfr](#) adeguandoli a quelli del privato. Al momento i tempi di pagamento decorrono dopo due anni a regime ordinario e fino a cinque anni andando in pensione utilizzando il cumulo pensionistico o l'Ape Social o per i [lavoratori precoci](#).

Vai alla guida sul [Trattamento di fine rapporto](#)

E' da diversi anni che si sta combattendo questa battaglia con alterne vittorie anche nel contenzioso Forse la volta buona contro questo ennesimo sopruso ? speriamo

DALL' «IPS» AL «TFR»: TRISTE STORIA E GRANDI FREGATURE (mpe)

La legge di riforma Dini delle pensioni (legge 335/1995) all'articolo 2 commi 5-8 prevedeva il passaggio da TFS (Ips) a TFR di tutti i dipendenti pubblici a partire dal 1 gennaio 1996 poi non avvenuto data la complessità dell'operazione e gli enormi costi. In seguito, con l'articolo 26 comma 19 della legge 23 dicembre 1998 numero 448 si rinviò alla Contrattazione collettiva nazionale l'introduzione del TFR con conseguente adeguamento retributivo e contributivo. In altre parole la trasformazione doveva avvenire a costo zero.

Con l'accordo quadro Aran – Confederazioni sindacali del 29 luglio 1999 si regolò il passaggio dal precedente regime di TFS al nuovo regime di TFR per i dipendenti pubblici contrattualizzati (DPCM 20 dicembre 1999 sottoscritto dalla «quasi totalità» delle Confederazioni sindacali rappresentative del periodo:

- soppressione del contributo a carico del dipendente
- riduzione della retribuzione lorda in misura pari all'ammontare del contributo non più a carico del dipendente
- sterilizzazione di ogni effetto ai fini fiscali della eliminazione del contributo a carico del dipendente
- invarianza con contributo figurativo ai fini pensione e TFR per la riduzione delle retribuzione
- conferma del totale carico contributivo a carico del datore di lavoro.

La nuova normativa iniziò alla chetichella per i lavoratori a tempo determinato assunti o con rapporto in corso al 30 maggio 2000 e dal 1 gennaio 2001 per i neo assunti a tempo indeterminato.

In seguito, in particolare dopo la sentenza 223/2012 della Corte Costituzionale, si è aperto un discreto contenzioso, essendo venuto a galla come col sistema a Tfr non fosse dovuto alcun contributo da parte del lavoratore, lasciando anche molti punti interrogativi e stupore sulla clausola dell'invarianza delle retribuzioni.

Non entriamo qui nel merito delle sentenze alcune favorevoli ai ricorrenti, altre con rigetto delle richieste. Però vogliamo porre una domanda e segnalare alcuni risvolti non evidenziati, ma di triste sorpresa.

E' corretto diminuire al lavoratore, anche se pubblico, una retribuzione, con la scusa di non creare invarianza con coloro che rimanendo in TFS debbono versare una quota contributiva? Tra l'altro segnaliamo la strana coincidenza delle cifre tra trattenuta e quota fissata dalla normativa a carico del lavoratore per l'indennità premio di servizio che in precedenza era a carico del lavoratore ... come si può parlare, allora, di soppressione della quota a carico del lavoratore ... dunque, forma chiaramente elusiva che però va a incidere pesantemente poi sulla fiscalità nell'erogazione del trattamento economico della buonuscita, venendo meno lo storno impositivo della quota riferita alle somme versate dal lavoratore come contribuzione per il TFS. Ma soprattutto lascia perplessi il comportamento sindacale, sempre sottaciuto, ma ormai chiaramente riportato con doppia segnalazione nel documento edito dall'Aran nel dicembre u.s. e nel D.P.C.M. del dicembre 1999.

Nella Guida Operativa Aran viene anche riportata la sentenza 244/2014 della Corte Costituzionale emessa per altro problema, ma presa per avvalorare le tesi sostenute nella adozione attuativa per i neo assunti dal 2000 in poi *"il fatto che alcuni dipendenti delle pubbliche amministrazioni godano del trattamento di fine servizio ed altri del trattamento di fine rapporto è conseguenza del transito del rapporto di lavoro da un regime di diritto pubblico ad un regime di diritto privato e della gradualità che, con specifico riguardo agli istituti in questione, il legislatore, nell'esercizio della sua discrezionalità, ha ritenuto di imprimervi" ... !?!?*

Peccato che i cambiamenti non vengano presi in toto, ma solo per ciò che torna comodo

Se il dipendente è a Tfr perché pagare ancora una quota di contribuzione non dovuta col sistema a Tfr, perché pagando fior di quattrini questi soldi non debbono essere valorizzati ai fini dello scorporo fiscale impositivo? Il montante con accumulo figurativo verrà calcolato applicando il 6,91% o Perché, pur essendo a Tfr, deve avere rateizzato e dilazionato il pagamento della buonuscita? Perché al contrario del lavoratore privato non può avere anticipi del Tfr per determinate situazioni contingenti? Ma soprattutto perché i sindacati firmando un simile accordo non hanno detto nulla, proprio nulla ai propri iscritti e l'hanno ampliato erga omnes ... Un giovane medico ospedaliero discutendo della problematica ebbe a dirmi *"perché debbo iscrivermi ad un sindacato quando non ha tutelato i miei diritti, ma acconsente una diminuzione addirittura del mio stipendio?. almeno evito di pagare la quota associativa"*.

TRATTAMENTO FISCALE

L'indennità di buonuscita e l'indennità di premio servizio beneficiano di un trattamento fiscale agevolato. Infatti, per la determinazione sia dell'aliquota di tassazione che della base imponibile, l'importo lordo viene abbattuto di una percentuale pari al 26,04% per l'indennità di buonuscita e del 40,98% per l'indennità premio servizio.

Tali percentuali derivano dal rapporto tra l'aliquota di contribuzione a carico del lavoratore e quella complessiva ($2,5/9,6 = 26,04\%$; $2,5/6,1 = 40,98\%$) calcolata sulla retribuzione utile, destinata ad alimentare i fondi di previdenza ex Enpas ed ex Inadel a cui è affidata la gestione del sistema.

Inoltre, la base imponibile di ambedue le prestazioni viene ulteriormente ridotta di un importo pari a € 309,87 per ogni anno di servizio.

Per quanto riguarda invece il trattamento di fine rapporto, non essendo prevista a carico del dipendente nessuna contribuzione, il beneficio fiscale è dato soltanto dalla franchigia di € 309,87 per ogni anno di servizio.

LEGGE 335/1995

Articolo 2 - Armonizzazione

5. Per i lavoratori assunti dall'1 gennaio 1996 alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, i trattamenti di fine servizio, comunque denominati, sono regolati in base a quanto previsto dall'articolo 2120 del codice civile in materia di trattamento di fine rapporto.

6. La contrattazione collettiva nazionale in conformità alle disposizioni del titolo III del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, definisce, nell'ambito dei singoli comparti, entro il 30 novembre 1995, le modalità di attuazione di quanto previsto dal comma 5, con riferimento ai conseguenti adeguamenti della struttura retributiva e contributiva del personale di cui al medesimo comma, anche ai fini di cui all'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni ed integrazioni, disciplinante le forme pensionistiche complementari. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro e con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, entro trenta giorni si provvede a dettare norme di esecuzione di quanto definito ai sensi del primo periodo del presente comma.

7. La contrattazione collettiva nazionale, nell'ambito dei singoli comparti, definisce, altresì, ai sensi del comma 6, le modalità per l'applicazione nei confronti dei lavoratori già occupati alla data del 31 dicembre 1995, della disciplina in materia di trattamento di fine rapporto. Trova applicazione quanto previsto dal secondo periodo del comma 6 in materia di disposizioni di esecuzione.

8. Il trattamento di fine rapporto, come disciplinato dall'articolo 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297, viene corrisposto dalle Amministrazioni ovvero dagli enti che già provvedono al pagamento dei trattamenti di fine servizio di cui al comma 5. Non trovano applicazione le disposizioni sul Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto istituito con l'articolo 2 della citata legge n. 297 del 1982.

ALLEGATO A PARTE – Guida ARAN (documento 052)

Osped. dopo 2000 in tfr ma con trattenuta (documento 053)

LEGGE GELLI-BIANCO...IL MEDICO RISPONDE ANCHE PER COLPA LIEVE. LE LINEE GUIDA NON SONO UN PARAFULMINE a cura avv. Paola Maddalena Ferrari, esperta in Diritto Sanitario

L'esercente la professione sanitaria risponde, a titolo di colpa, per morte o lesioni personali derivanti dall'esercizio di attività medico-chirurgica:

- a) se l'evento si è verificato per colpa (anche "lieve") da **negligenza o imprudenza**;
- b) se l'evento si è verificato per colpa (anche "lieve") da imperizia quando **il caso concreto non è regolato** dalle raccomandazioni delle linee-guida o dalle buone pratiche clinico-assistenziali;
- c) se l'evento si è verificato per colpa (anche "lieve") da imperizia **nella individuazione e nella scelta di linee-guida** o di buone pratiche clinico- assistenziali non adeguate alla specificità del caso concreto;
- d) se l'evento si è verificato per colpa "grave" **da imperizia nell'esecuzione di raccomandazioni di linee-guida o buone pratiche clinico-assistenziali adeguate**, tenendo conto del grado di rischio da gestire e delle speciali difficoltà dell'atto medico".

Questo è il principio di diritto contenuto nella sentenza delle Sezioni Unite penali della cassazioni n. 8770 del 2018 depositata il 22 febbraio. La questione sottoposta alle Sezioni Unite era la seguente: "Quale sia, in tema di responsabilità colposa dell'esercente la professione sanitaria per morte o lesioni, l'ambito applicativo della previsione di "non punibilità" prevista dall'art. 590-sexies cod. pen., introdotta dalla legge 8 marzo 2017, n. 24".

La questione fu rimessa alle sezioni unite nel corso di un giudizio avverso la sentenza della Corte d'Appello che condannò un neurologo per il ritardo diagnostico della sindrome da

compressione della “cauda equina”, con conseguente ritardo nell'intervento chirurgico che provocò una serie di importanti conseguenze neurologiche quali l'impossibilità di contenere le feci.

La finalità del rinvio alle sezioni unite era quella di trovare una linea comune nel giudizio di casi a “cavallo” tra la normativa Balduzzi (art. 3), più favorevole al medico e la legge 24/2017(cd. Leggi-Bianco). La nuova legge nell'abrogare la previgente disciplina, ha rimodulato i limiti della colpa medica a fronte del rispetto delle linee-guida dettate in materia, con conseguenze in punto di individuazione della legge più favorevole.

L' art. 590-sexies c.p., si ricorda, esclude la punibilità del sanitario, quando l'evento si sia verificato a causa di imperizia, laddove siano state rispettate le raccomandazioni previste dalle linee guida come definite e pubblicate ai sensi di legge ovvero, in mancanza di queste, le buone pratiche clinico-assistenziali, sempre che le raccomandazioni previste dalle predette linee guida risultino adeguate alle specificità del caso concreto. Cade, invece, il riferimento alla colpa lieve e, conseguentemente, la normativa riporta la valutazione nell'alveo generale della colpa da valutare in rapporto alle circostanze.

La Cassazione chiarisce, inoltre, il contenuto delle linee guida come indicazioni di principio e non come parafulmine.

Le linee guida in quanto precostituite raccomandazioni costituiscono parametri tendenzialmente circoscritti per sperimentare l'osservanza degli obblighi di diligenza, prudenza, perizia.

Ed è in relazione a quegli ambiti, afferma la sentenza, “che il medico ha la legittima aspettativa di vedere giudicato il proprio operato, piuttosto che in base ad una norma cautelare legata alla scelta soggettiva, a volte anche estemporanea e scientificamente opinabile, del giudicante.

Sempre avendo chiaro che non si tratta di veri e propri precetti cautelari, capaci di generare allo stato attuale della normativa, in caso di violazione rimproverabile, colpa specifica, data la necessaria elasticità del loro adattamento al caso concreto.

Così come è da escludere che il nuovo sistema introdotto, pur sembrando formalmente sollecitare all' esatta osservanza delle linee-guida, anche al fine di ottenere il beneficio previsto in campo penale, possa ritenersi agganciato ad automatismi. Non si tratta, infatti, di uno "scudo" contro ogni ipotesi di responsabilità, essendo la loro efficacia e forza precettiva comunque dipendenti dalla dimostrata "adeguatezza" alle specificità del caso concreto (art. 5), che è anche l'apprezzamento che resta, per il sanitario, il mezzo attraverso il quale recuperare l'autonomia nell'espletare il proprio talento professionale e, per la collettività, quello per vedere dissolto il rischio di appiattimenti burocratici”

Non, dunque, norme regolamentari che specificano quelle ordinarie senza potervi derogare, ma regole cautelari valide solo se adeguate rispetto all'obiettivo della migliore cura per lo specifico caso del paziente e implicanti, in ipotesi contraria, il dovere, da parte di tutta la catena degli operatori sanitari concretamente implicati, di discostarsene.

Negli altri casi, il riferimento alle linee-guida è null'altro che il parametro per la individuazione-graduazione-esclusione della colpa secondo le regole generali, quando quella dipenda da imperizia. Dal punto di vista del regime intertemporale, la previgente disciplina - che pure abrogata continuerebbe ad operare se risultasse essere legge sostanziale più favorevole - appare avere tale connotato alla stregua della novella del 2017.

Si è già rilevato che non può escludersi che le linee-guida pongano regole rispetto alle quali il parametro valutativo della condotta dell'agente sia quello della diligenza, come nel caso in cui siano richieste prestazioni che riguardino più la sfera della accuratezza di compiti magari particolarmente qualificanti, che quella della adeguatezza professionale (Sez. 4, n. 45527 del 01/07/2015, Cerracchio, non massimata sul punto).

Il superamento di tali difficoltà che attengono, in genere, all'inquadramento del caso concreto più che alle categorie astratte, va perseguito mediante il ricorso agli ordinari criteri sulla prova.

E' condivisibile la prima parte del ragionamento seguito, laddove si pongono in luce gli evidenti limiti applicativi alla causa di non punibilità enunciati dall'art. 590-sexies, posto che la dipendenza di questa dal rispetto delle linee-guida adeguate allo specifico caso in esame, nell'ipotesi di responsabilità da imperizia, non consente di sfuggire alla esatta osservazione che lo speciale abbuono non può essere invocato nei casi in cui la responsabilità sia ricondotta ai diversi casi di colpa, dati dalla imprudenza e dalla negligenza; né quando l'atto sanitario non sia per nulla governato da linee-guida o da buone pratiche; né quando queste siano individuate e dunque selezionate dall'esercente la professione sanitaria in maniera inadeguata con riferimento allo specifico caso.

Il sistema delle linee guida.

L'attività del medico è costellata di linee, raccomandazioni e protocolli. Quali sono obbligatori e quali no?

- **Le linee guida e raccomandazioni** definiscono direttive generali relative al compimento di una determinata operazione clinica, o per la conduzione di una specifica di atto diagnostico o terapeutico.” Per la loro genericità sono considerate delle indicazioni di massima da adattare al caso concreto.
- **Protocolli e Checklist** indicano, in senso generale, un predefinito schema di comportamento **ed una sequenza di comportamenti assai ben definiti all'interno di un percorso clinico o terapeutico considerato fondamentale e/o obbligatorio** (es. procedura di controllo delle garze dopo un'operazione).

INPS - ANNO 2018 DURATA CONGEDO OBBLIGATORIO PER I PADRI

Col messaggio n. 894 del 27 febbraio 2018, l'Inps fornisce ulteriori precisazioni in merito alla proroga ed ampliamento del **congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti** e ripristino per i medesimi del congedo facoltativo – di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a) della legge 92/2012 – per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno solare 2018.

Per quanto riguarda le modalità di presentazione della domanda rimanda alla circolare n. 40 del 14 marzo 2013. In questa circolare viene fatto presente che alla luce di quanto disposto dall'art.1, commi 7 e 8 della citata legge 92 del 2012, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, ha chiarito che la normativa in questione non è direttamente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Per quanto riguarda l'ulteriore giorno di **congedo facoltativo**, il padre lavoratore dipendente può fruirne previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Rimane fermo che, per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno solare 2017, i padri

lavoratori dipendenti hanno diritto, secondo le disposizioni contenute nel messaggio n. 828 del 24 febbraio 2017, a due soli giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2018.

ALLEGATO A PARTE - INPS Messaggio n.894 del 27.02.2018 (documento 054)
INPS Circolare n.40 del 14.03.2013 (documento 055)
INPS Messaggio n.828 del 24.02.2018 (documento 056)

2018 - CONGEDO OBBLIGATORIO PER I NEO PAPA' DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO

Nel 2018 i neo papà dipendenti del settore privato (**NON E' DISCRIMINANTE NEI RIGUARDI DEI PAPÀ DEL SETTORE DEL PUBBLICO IMPIEGO?**) potranno assentarsi dal lavoro sino ad un massimo di cinque giorni entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio o dall'adozione di un bimbo: 4 giorni anche non continuativi (ma non frazionabili a ore) entro cinque mesi dalla nascita o dell'adozione di un figlio (due giorni previsti lo scorso anno) cui può essere aggiunto un ulteriore giorno previo accordo con la madre e n sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima..

Lo ribadisce l'Inps col messaggio n.894/2018 (vedi sopra).

Ma questi sostegni alla genitorialità come più volte fatto presente valgono solo per il settore della dipendenza privata non per il pubblico dipendente!

La legge istitutiva non prevede alcuna distinzione:

legge 28 giugno 2012 n.92 articolo 4 comma 24 lettera a)

24. Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015:

a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre e' riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre e' riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Il padre lavoratore e' tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. All'onere derivante dalla presente lettera, valutato in 78 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede, quanto a 65 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e, quanto a 13 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015, ai sensi del comma 69 del presente articolo;

legge 28 dicembre 2015 n. 208 articolo 1 comma 205

205. Il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, nonché il congedo facoltativo da utilizzare nello stesso periodo, in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria, previsti in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n.92, sono prorogati sperimentalmente per l'anno 2016 ed il congedo obbligatorio e' aumentato a due giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa. Ai medesimi congedi, obbligatorio e facoltativo, si applica la disciplina recata dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013. Alla copertura dell'onere derivante dal presente comma, valutato in 24 milioni di euro per l'anno 2016, si provvede quanto a 14 milioni di euro mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Legge 11 dicembre 2016 n. 232 articolo 1 comma 354

354. L'applicazione delle disposizioni concernenti il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, introdotte in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, nonché, per l'anno 2016, dall'articolo 1, comma 205, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è prorogata anche per gli anni 2017 e 2018. La durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è aumentata a due giorni per l'anno 2017 e a quattro giorni per l'anno 2018, che possono essere goduti anche in via non continuativa; al medesimo congedo si applica la disciplina di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013. Per l'anno 2018 il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Alla copertura degli oneri derivanti dai primi tre periodi del presente comma, valutati in 20 milioni di euro per l'anno 2017 e alla parziale copertura degli oneri derivanti dai primi tre periodi del presente comma, valutati in 41,2 milioni di euro per l'anno 2018, si provvede, quanto a 20 milioni di euro per l'anno 2017 e a 31,2 milioni di euro per l'anno 2018, mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Può una lettera circolare delle Funzione pubblica precludere tale diritto? Ovvero la mancanza di un provvedimento attuativo non può configurarsi come una omissione di atti d'ufficio dopo più di cinque anni di silenzio assoluto? Sono domande che molti giovani papà del pubblico impiego si pongono.

(VEDI DOCUMENTO 012/2019)

Per la fruizione di questi giorni di congedo valgono le regole esposte nel Decreto del Ministero del Lavoro del 22 Dicembre 2012. In particolare per il periodo di astensione obbligatoria il padre lavoratore dipendente ha diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della retribuzione e alla relativa copertura figurativa ai fini pensionistici

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI di concerto con IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, «Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53», ed in particolare il Capo II, di tutela della salute della lavoratrice, il Capo III, che disciplina il congedo di maternità e il Capo V, relativo al congedo parentale;

Visti il decreto interministeriale 12 luglio 2007 di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 247 del 23 ottobre 2007, nonché l'art. 1, comma 788, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che attribuisce a tali lavoratrici un congedo parentale di tre mesi;

Vista la legge 28 giugno 2012, n. 92, recante «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita» la quale, all'art. 4, commi 24 e seguenti, definisce misure sperimentali per gli anni 2013, 2014 e 2015, al fine di promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti genitoriali e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Visto in particolare il comma 24, lettera a), del citato art. 4, che introduce l'istituto del congedo obbligatorio di un giorno per il padre lavoratore dipendente, da fruirsi entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, nonché un congedo facoltativo di due giorni da utilizzare nello stesso periodo, in alternativa alla madre che si trovi in congedo di maternità;

Visto l'art. 4, comma 24, lettera b), della medesima legge che attribuisce alla madre lavoratrice, al termine del congedo di maternità e in alternativa al congedo parentale, la possibilità di avvalersi di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati;

Visti infine i commi 25 e 26 dell'art. 4 sopracitato, a mente dei quali si prevede che siano definiti con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, nell'ambito delle risorse disponibili, i criteri di accesso e le modalita' di utilizzo delle misure di cui al comma 24, lettere a) e b) citate, e siano determinati il numero e l'importo dei voucher, nonche' si provvede a determinare, per la misura di cui al comma 24, lettera b), la quota di risorse da destinare alla misura per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, a valere sul fondo di cui all'art. 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214;

Ritenuto opportuno individuare modalita' che consentano il monitoraggio della misura sperimentale, in coerenza con l'art. 1, comma 3, della medesima legge n. 92 del 2012;

Decreta:

Art. 1 - Ambito di applicazione del congedo del padre

1. Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo di cui all'art. 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro il quinto mese di vita del figlio.

2. Il congedo obbligatorio di un giorno e' fruibile dal padre anche durante il congedo di maternita' della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso.

3. La fruizione, da parte del padre, del congedo facoltativo ai sensi del secondo periodo dell'art. 4, comma 24, lettera a) citato, di uno o due giorni, anche continuativi, e' condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternita', con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

4. Il congedo facoltativo e' fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre.

5. Gli istituti di cui al presente articolo si applicano anche al padre adottivo o affidatario.

6. Il giorno di congedo obbligatorio e' riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternita' ai sensi dell'art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

7. La disciplina dei congedi obbligatori e facoltativi di cui ai commi 2 e 3, si applica alle nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013.

Art. 2 - Trattamento economico, normativo e previdenziale del congedo obbligatorio e facoltativo del padre

1. Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 1, a un'indennita' giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della retribuzione, corrisposta secondo le modalita' stabilite nell'art.22, comma 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

2. Con riferimento al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternita' dagli articoli 29 e 30 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001.

Art. 3 - Modalita' di fruizione

1. In relazione al congedo di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 1, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione puo' essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo.

2. Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternita' a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovra' essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

3. I congedi di cui ai commi 2 e 3, dell'art. 1, non possono essere frazionati ad ore.

DA ENPAM SEMAFORO VERDE AL CUMULO PER MEDICI E DENTISTI

Il Consiglio di amministrazione dell'Enpam ha acceso il semaforo verde alla convenzione con l'Inps in materia di cumulo contributivo.

“Stiamo attendendo indicazioni per firmare materialmente il documento – precisa il presidente dell'ente previdenziale dei medici e degli odontoiatri Alberto Oliveti –.

La nostra priorità è che si proceda in tempi brevi al pagamento delle pensioni”.

Venerdì scorso gli uffici dell'Enpam hanno scritto all'Istituto pubblico chiedendo di ricevere gli allegati tecnici e per ottenere informazioni sugli ultimi adempimenti amministrativi necessari per sottoscrivere la convenzione.

L'Enpam sta inoltre attendendo la messa a disposizione da parte dell'Inps della nuova piattaforma informatica dedicata al cumulo e alla totalizzazione. Il 20 febbraio, nel corso di una conferenza stampa, il presidente dell'Istituto pubblico Tito Bieri aveva stimato che sarebbero stati necessari circa 10 giorni.

LEGGI ANCHE

[Accordo Adepp-Inps. Via libera al cumulo per i professionisti](#)

IL BILANCIO DEL SISTEMA PREVIDENZIALE ITALIANO

Andamenti finanziari e demografici delle pensioni e dell'assistenza per l'anno 2016

a cura del Centro Studi e Ricerche di Itinerari Previdenziali

In questa sezione finale del Rapporto vengono evidenziati e riclassificati gli andamenti della spesa per pensioni previdenziali e quella per l'assistenza non coperta da contribuzioni sociali, i principali indicatori di sistema per poi fornire un quadro economico generale con il bilancio della spesa per la protezione sociale inserito nel più ampio bilancio dello Stato e l'analisi del finanziamento del nostro welfare state evidenziandone il grado di sostenibilità.

VEDI DOCUMENTO 057