

IN BREVE n. 027-2020
a cura di
Marco Perelli Ercolini

*riproduzione con citazione
della fonte e dell'autore*

INDICI MENSILI ISTAT DEL COSTO DELLA VITA- mese GIUGNO 2020

indice nazionale prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI)

(senza tabacchi)

ultimo comunicato ISTAT: 15 luglio 2020 riferito al mese di giugno 2020

Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
	Base di riferimento: 2010 = 100											
	Coeffic. di raccordo Base 1995 e Base 2010 = 1,3730											
2011	101,2	101,5	101,9	102,4	102,5	102,6	102,9	103,2	103,2	103,6	103,7	104,0
%	2,2	2,3	2,5	2,6	2,6	2,7	2,7	2,8	3,0	3,2	3,2	3,2
2012	104,4	104,8	105,2	105,7	105,6	105,8	105,9	106,4	106,4	106,4	106,2	106,5
%	3,2	3,3	3,2	3,2	3,00	3,1	2,9	3,1	3,1	3,1	2,4	2,4
2013	106,7	106,7	106,9	106,9	106,9	107,1	107,2	107,6	107,2	107,1	106,8	107,1
%	2,2	1,8	1,6	1,1	1,2	1,2	1,2	1,1	0,8	0,7	0,6	0,6
2014	107,3	107,2	107,2	107,4	107,3	107,4	107,3	107,5	107,1	107,2	107,0	107,0
%	0,6	0,5	0,3	0,5	0,4	0,3	0,1	-0,1	-0,4	0,1	0,2	-0,1
2015	106,5	106,8	107,0	107,1	107,2	107,3	107,2	107,4	107,0	107,2	107,0	107,0
%	-0,7	-0,4	-0,2	-0,3	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0
	Base di riferimento: 2015 = 100											
	Coeffic. di raccordo Base 2010 e Base 2015 = 1,07											
2016	99,7	99,5	99,6	99,6	99,7	99,9	100,0	100,2	100	100	100	100,3
%	+ 0,3	- 0,2	-0,3	-0,4	-0,4	-0,3	-0,1	-0,1	+0,1	-0,1	+0,1	+0,4
2017	100,6	100,0	101,0	101,3	101,1	101,0	101,0	101,4	101,1	100,9	100,8	101,1
%	+0,9	+1,5	+1,4	+1,7	+1,4	+1,1	+1,0	+1,2	+1,1	+0,9	+0,8	+0,8
2018	100,5	101,5	101,7	101,7	102,0	102,2	102,5	102,9	102,4	102,4	102,2	102,1
%	+0,9	+0,5	+0,7	+0,4	+0,9	+1,2	+1,5	+1,5	+1,3	+1,5	-0,2	+1,0
2019	102,2	102,3	102,5	102,6	102,7	102,7	102,7	103,2	102,5	102,4	102,3	102,5
%	+0,7	+0,8	+0,8	+0,9	+0,7	+0,5	+0,2	+0,3	+0,1	0,0	+0,1	+0,4
2020	102,7	102,5	102,6	102,5	102,3	102,4						
%	+0,5	+0,2	+0,1	-0,1	-0,4	-0,3						

Attenzione: Come da comunicato ISTAT del 23 febbraio 2011:

"A partire dai dati di gennaio 2011, la base di riferimento dell'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC) e dell'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI) è il 2010 (la precedente era il 1995)".

Nella prima riga, in corrispondenza dell'anno, sono riportati gli indici ISTAT, mentre nella riga successiva, in corrispondenza del segno di percentuale (%), sono indicate le percentuali di incremento dei singoli mesi sui corrispondenti mesi dell'anno precedente

TFR - COEFFICIENTI DI RIVALUTAZIONE - GIUGNO 2020

L'indice Istat (indice generale FOI) è pari a 102,4. Le quote di TFR, accantonate dal 31 dicembre 2019, vanno rivalutate dello **0,750000%**.

Il calcolo viene dato mensilmente per permettere di rivalutare le somme accantonate al 31 dicembre dell'anno precedente, nel caso di cessazione di rapporti di lavoro e/o conteggi in sede di bilanci infrannuali.

Secondo quanto stabilito dall'art.2120 del codice civile il Tfr accantonato al termine di ogni anno deve essere rivalutato mensilmente sommando due elementi: il 75% dell'aumento del costo della vita rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente (colonna rivalutazione 75%) e l'1,50% annuo, frazionato su base mensile (colonna rival. 1,5%).

DATA	MESE	INDICE	INCR.	RIV.75%	RIVAL. 1,5%	INCR.MESE	MONTANTE IND.DIRIG.	MONTANTE BASE CORRISP.
Anno 2019	Gennaio	102,2	0,1	0,073457	0,125	0,198457	1,0019846	4,47339985
	Febbraio	102,3	0,2	0,146915	0,250	0,396915	1,0039691	4,48226006
	Marzo	102,5	0,4	0,293830	0,375	0,668830	1,0066883	4,49439980
	Aprile	102,6	0,5	0,367287	0,500	0,867287	1,0086729	4,50328001
	Maggio	102,7	0,6	0,440744	0,625	1,065744	1,0106574	4,51212022
	Giugno	102,7	0,6	0,440744	0,750	1,190744	1,0119074	4,51770089
	Luglio	102,7	0,6	0,440744	0,875	1,315744	1,0131574	4,52328157
	Agosto	103,2	1,1	0,808031	1,000	1,808031	1,0180803	4,54525992
	Settembre	102,5	0,4	0,293830	1,125	1,418830	1,0141883	4,52788385
	Ottobre	102,4	0,3	0,220372	1,250	1,470372	1,0147037	4,5301849
	Novembre	102,3	0,2	0,146915	1,375	1,521915	1,0152191	4,53248613
	Dicembre	102,5	0,4	0,293830	1,500	1,793830	1,0179383	4,54462587
Anno 2020	Gennaio	102,7	0,2	0,146341	0,125	0,271341	1,0027134	4,55695732
	Febbraio	102,5	0,0	0,000000	0,250	0,250000	1,0025000	4,55598743
	Marzo	102,6	0,1	0,073171	0,375	0,448171	1,0044817	4,56400355
	Aprile	102,5	0,0	0,000000	0,500	0,500000	1,0050000	4,56734900
	Maggio	102,3	0,0	0,000000	0,625	0,625000	1,0062500	4,57302978
	Giugno	102,4	0,0	0,000000	0,750	0,750000	1,0075000	4,57871056

ISTAT - INDICE DEI PREZZI PER LA RIVALUTAZIONE MONETARIA

Periodo di riferimento GIUGNO 2020i - aggiornato: 15 LUGLIO 2020 - prossima diffusione: 12 AGOSTO

Indice dei prezzi al consumo FOI al netto dei tabacchi

Indice generale FOI (*)	102,4
Variazione percentuale rispetto al mese precedente	+0,1
Variazione percentuale rispetto allo stesso mese dell'anno precedente	-0,3
Variazione percentuale rispetto allo stesso mese di due anni precedenti	+0,2

(*) Indice generale FOI (base di riferimento 2015=100, il coefficiente di raccordo con la precedente base 2010=100 è 1,071)

GARANTE PRIVACY - COVID-19, TRATTAMENTO DEI DATI NEL CONTESTO LAVORATIVO

a cura di GenerazioneVincente/Dottrina per il Lavoro in NewsLetter - Fonte: [Garante per la protezione dei dati personali](#) agg. 06.07.2020

Il Garante per la protezione dei dati personali ha aggiornato, in data 6 luglio 2020, le FAQ relative al trattamento dei dati nel contesto lavorativo pubblico e privato nell'ambito dell'emergenza sanitaria.

➤ ***Il datore di lavoro può rilevare la temperatura corporea del personale dipendente o di utenti, fornitori, visitatori e clienti all'ingresso della propria sede?***

Nell'attuale situazione legata all'emergenza epidemiologica, si sono susseguiti, in tempi assai ravvicinati, in ragione dell'aggravarsi dello scenario nel contesto nazionale, numerosi interventi normativi e conseguenti atti di indirizzo emanati dalle istituzioni competenti che, al fine di individuare misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica, hanno stabilito che, i datori di lavoro, le cui attività non sono sospese, sono tenuti a osservare le misure per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica contenute nel Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro tra Governo e parti sociali del 14 marzo 2020.

In particolare, il citato Protocollo prevede la rilevazione della temperatura corporea del personale dipendente per l'accesso ai locali e alle sedi aziendali, tra le misure per il contrasto alla diffusione del virus che trovano applicazione anche nei confronti di utenti, visitatori e clienti nonché dei fornitori, ove per questi ultimi non sia stata predisposta una modalità di accesso separata (cfr. Protocollo par. 2 e 3 e nota n. 1).

Analoghi protocolli di sicurezza, con riguardo alle attività pubbliche non differibili o ai servizi pubblici essenziali, sono stati stipulati dal Ministro per la pubblica amministrazione con le sigle sindacali maggiormente rappresentative nella pubblica amministrazione (come il Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" del 3 e 8 aprile 2020) in quanto le misure per la sicurezza del settore privato sono state ritenute coerenti con le indicazioni già fornite dallo stesso Ministro con la direttiva n. 2/2020 e con la Circolare n. 2/2020.

In ragione del fatto che la rilevazione in tempo reale della temperatura corporea, quando è associata all'identità dell'interessato, costituisce un trattamento di dati personali (art. 4, par. 1, 2) del Regolamento (UE) 2016/679), non è ammessa la registrazione del dato relativo alla temperatura corporea rilevata, bensì, nel rispetto del principio di "minimizzazione" (art. 5, par.1, lett. c) del Regolamento cit.), è consentita la registrazione della sola circostanza del superamento della soglia stabilita dalla legge e comunque quando sia necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso al luogo di lavoro.

Diversamente nel caso in cui la temperatura corporea venga rilevata a clienti (ad esempio, nell'ambito della grande distribuzione) o visitatori occasionali anche qualora la temperatura risulti superiore alla soglia indicata nelle disposizioni emergenziali non è, di regola, necessario registrare il dato relativo al motivo del diniego di accesso.

➤ ***L'amministrazione o l'impresa possono richiedere ai propri dipendenti di rendere informazioni, anche mediante un'autodichiarazione, in merito all'eventuale esposizione al contagio da COVID 19 quale condizione per l'accesso alla sede di lavoro?***

In base alla disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro il dipendente ha uno specifico obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 20 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81). Al riguardo la direttiva n.1/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione ha specificato che in base a tale obbligo il dipendente pubblico e chi opera a vario titolo presso la P.A. deve segnalare all'amministrazione di provenire (o aver avuto contatti con chi proviene) da un'area a rischio. In

tale quadro il datore di lavoro può invitare i propri dipendenti a fare, ove necessario, tali comunicazioni anche mediante canali dedicati.

Tra le misure di prevenzione e contenimento del contagio che i datori di lavoro devono adottare in base al quadro normativo vigente, vi è la preclusione dell'accesso alla sede di lavoro a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS. A tal fine, anche alla luce delle successive disposizioni emanate nell'ambito del contenimento del contagio (v. Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 14 marzo 2020 fra il Governo e le parti sociali), è possibile richiedere una dichiarazione che attesti tali circostanze anche a terzi (es. visitatori e utenti).

In ogni caso dovranno essere raccolti solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da Covid-19, e astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva, alle specifiche località visitate o altri dettagli relativi alla sfera privata.

➤ ***È possibile pubblicare sul sito istituzionale i contatti dei funzionari competenti per consentire al pubblico di prenotare servizi, prestazioni o appuntamenti presso le amministrazioni nella attuale emergenza epidemiologica?***

Le disposizioni normative per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica e le indicazioni operative fornite dalle istituzioni competenti impongono di limitare la presenza del personale negli uffici mediante, prevalentemente, il ricorso al lavoro agile. Con riguardo ai compiti che richiedono la necessaria presenza sul luogo di lavoro, è previsto che le amministrazioni svolgano le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e quelle "indifferibili", anche con riguardo "all'utenza esterna". Pertanto, le attività di ricevimento o di erogazione diretta dei servizi al pubblico devono essere garantite con modalità telematica o comunque con modalità tali da escludere o limitare la presenza fisica negli uffici (ad es. appuntamento telefonico o assistenza virtuale), ovvero, predisponendo accessi scaglionati, anche mediante prenotazioni di appuntamenti.

Nel rispetto dei principi di protezione dei dati (art. 5 Regolamento UE 2016/679) la finalità di fornire agli utenti recapiti utili a cui rivolgersi per assistenza o per essere ricevuti presso gli uffici, può essere utilmente perseguita pubblicando i soli recapiti delle unità organizzative competenti (numero di telefono e indirizzo PEC) e non quelli dei singoli funzionari preposti agli uffici. Ciò, anche in conformità agli obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni.

➤ ***Quali trattamenti di dati personali sul luogo di lavoro coinvolgono il medico competente?***

In capo al medico competente permane, anche nell'emergenza, il divieto di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie occorse ai lavoratori.

Nel contesto dell'emergenza gli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori da parte del medico competente, tra cui rientra anche la possibilità di sottoporre i lavoratori a visite straordinarie, tenuto conto della maggiore esposizione al rischio di contagio degli stessi, si configurano come vera e propria misura di prevenzione di carattere generale, e devono essere effettuati nel rispetto dei principi di protezione dei dati personali e rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cfr. anche Protocollo condiviso del 14 marzo 2020)⁽¹⁾.

Nell'ambito dell'emergenza, il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST al fine di proporre tutte le misure di regolamentazione legate al Covid-19 e, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria, segnala al datore di lavoro "situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti" (cfr. paragrafo 12 del predetto Protocollo).

Ciò significa che, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di settore in materia di sorveglianza sanitaria e da quelle di protezione dei dati personali, il medico competente provvede a

segnalare al datore di lavoro quei casi specifici in cui reputi che la particolare condizione di fragilità connessa anche allo stato di salute del dipendente ne suggerisca l'impiego in ambiti meno esposti al rischio di infezione. A tal fine, non è invece necessario comunicare al datore di lavoro la specifica patologia eventualmente sofferta dal lavoratore.

In tale quadro il datore di lavoro può trattare, nel rispetto dei principi di protezione dei dati (v. art. 5 Regolamento UE 2016/679), i dati personali dei dipendenti solo se sia normativamente previsto o disposto dagli organi competenti ovvero su specifica segnalazione del medico competente, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria.

➤ ***Il datore di lavoro può comunicare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'identità dei dipendenti contagiati?***

I datori di lavoro, nell'ambito dell'adozione delle misure di protezione e dei propri doveri in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, non possono comunicare il nome del dipendente o dei dipendenti che hanno contratto il virus a meno che il diritto nazionale lo consenta.

In base al quadro normativo nazionale il datore di lavoro deve comunicare i nominativi del personale contagiato alle autorità sanitarie competenti e collaborare con esse per l'individuazione dei "contatti stretti" al fine di consentire la tempestiva attivazione delle misure di profilassi.

Tale obbligo di comunicazione non è, invece, previsto in favore del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, né i compiti sopra descritti rientrano, in base alle norme di settore, tra le specifiche attribuzioni di quest'ultimo.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, proprio nella fase dell'attuale emergenza epidemiologica, dovrà continuare a svolgere i propri compiti consultivi, di verifica e di coordinamento, offrendo la propria collaborazione al medico competente e al datore di lavoro (ad esempio, promuovendo l'individuazione delle misure di prevenzione più idonee a tutelare la salute dei lavoratori nello specifico contesto lavorativo; aggiornando il documento di valutazione dei rischi; verificando l'osservanza dei protocolli interni).

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza quando nell'esercizio delle proprie funzioni venga a conoscenza di informazioni- che di regola tratta in forma aggregata ad es. quelle riportate nel documento di valutazione dei rischi- rispetta le disposizioni in materia di protezione dei dati nei casi in cui sia possibile, anche indirettamente, l'identificazione di taluni interessati.

➤ ***Può essere resa nota l'identità del dipendente affetto da Covid-19 agli altri lavoratori da parte del datore di lavoro?***

No. In relazione al fine di tutelare la salute degli altri lavoratori, in base a quanto stabilito dalle misure emergenziali, spetta alle autorità sanitarie competenti informare i "contatti stretti" del contagiato, al fine di attivare le previste misure di profilassi.

Il datore di lavoro è, invece, tenuto a fornire alle istituzioni competenti e alle autorità sanitarie le informazioni necessarie, affinché le stesse possano assolvere ai compiti e alle funzioni previste anche dalla normativa d'urgenza adottata in relazione alla predetta situazione emergenziale (cfr. paragrafo 12 del predetto Protocollo).

La comunicazione di informazioni relative alla salute, sia all'esterno che all'interno della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente o collaboratore, può avvenire esclusivamente qualora ciò sia previsto da disposizioni normative o disposto dalle autorità competenti in base a poteri normativamente attribuiti (es. esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da Covid-19 e in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo).

Restano ferme le misure che il datore di lavoro deve adottare in caso di presenza di persona affetta da Covid-19, all'interno dei locali dell'azienda o dell'amministrazione, relative alla pulizia e alla sanificazione dei locali stessi, da effettuarsi secondo le indicazioni impartite dal Ministero della salute (v. punto 4 del Protocollo condiviso).

➤ ***Il datore di lavoro può richiedere l'effettuazione di test sierologici ai propri dipendenti?***

Si, ma solo se disposta dal medico competente e, in ogni caso, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie, anche in merito all'affidabilità e all'appropriatezza di tali test.

Solo il medico competente, infatti, in quanto professionista sanitario, tenuto conto del rischio generico derivante dal Covid-19 e delle specifiche condizioni di salute dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria, può stabilire la necessità di particolari esami clinici e biologici e suggerire l'adozione di mezzi diagnostici, qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus e della salute dei lavoratori (cfr. par. 12 del Protocollo condiviso tra il Governo e le Parti sociali aggiornato il 24 aprile 2020).

Resta fermo che le informazioni relative alla diagnosi o all'anamnesi familiare del lavoratore non possono essere trattate dal datore di lavoro (ad esempio, mediante la consultazione dei referti o degli esiti degli esami), salvi i casi espressamente previsti dalla legge. Il datore di lavoro può, invece, trattare i dati relativi al giudizio di idoneità alla mansione specifica e alle eventuali prescrizioni o limitazioni che il medico competente può stabilire come condizioni di lavoro.

Le visite e gli accertamenti, anche ai fini della valutazione della riammissione al lavoro del dipendente, devono essere posti in essere dal medico competente o da altro personale sanitario, e, comunque, nel rispetto delle disposizioni generali che vietano al datore di lavoro di effettuare direttamente esami diagnostici sui dipendenti.

Resta fermo che i lavoratori possono liberamente aderire alle campagne di screening avviate dalle autorità sanitarie competenti a livello regionale relative ai test sierologici Covid-19, di cui siano venuti a conoscenza anche per il tramite del datore di lavoro, coinvolto dal dipartimento di prevenzione locale per veicolare l'invito di adesione alla campagna tra i propri dipendenti (cfr. [FAQ n. 10 – Trattamento dati nel contesto sanitario nell'ambito dell'emergenza sanitaria](#)).

I datori di lavoro possono offrire ai propri dipendenti, anche sostenendone in tutto o in parte i costi, l'effettuazione di test sierologici presso strutture sanitarie pubbliche e private (es. tramite la stipula o l'integrazione di polizze sanitarie ovvero mediante apposite convenzioni con le stesse), senza poter conoscere l'esito dell'esame.

➤ ***Il datore di lavoro può trattare i dati personali del dipendente affetto da Covid-19 o che ne presenta i sintomi?***

Sebbene, di regola, i dati personali relativi alle specifiche patologie di cui sono affetti i lavoratori possano essere trattati solo da professionisti sanitari (es. medici di base, specialisti, medico competente) e non anche dal datore di lavoro, quest'ultimo, in taluni casi, nel contesto dell'attuale emergenza epidemiologica, può lecitamente venire a conoscenza dell'identità del dipendente affetto da Covid-19 o che presenta sintomi compatibili con il virus.

Ciò, in particolare, può verificarsi quando ne venga informato direttamente dal dipendente, sul quale grava l'obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Coerentemente il Protocollo condiviso tra il Governo e Parti sociali aggiornato il 24 aprile 2020, la cui osservanza è prescritta dalla normativa dell'emergenza, prevede specifici obblighi informativi del lavoratore in favore del datore di lavoro laddove sussistano condizioni di pericolo, come i sintomi influenzali (si vedano anche gli analoghi protocolli stilati in ambito pubblico e quelli relativi a specifici settori, quali cantieri, trasporti e logistica); ciò anche quando tali sintomi si manifestino all'ingresso della sede di lavoro o durante la prestazione lavorativa (cfr. Protocollo condiviso, es. parr. 1, 2 e 11). A tal fine, il datore di lavoro può quindi invitare i propri dipendenti a fare tali comunicazioni agevolando le modalità di inoltro delle stesse, anche predisponendo canali dedicati, tenendo conto del proprio generale obbligo di tutelare l'integrità fisica dei prestatori di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c. e del d.lgs. 81/2008 (cfr., anche FAQ n. 2).

Il datore di lavoro potrebbe, inoltre, venire a conoscenza dello stato di positività al Covid-19 accertato dalle autorità sanitarie a seguito dell'effettuazione di un tampone oro/nasofaringeo, nell'ambito della collaborazione che è tenuto a prestare a tali autorità, anche con il coinvolgimento

del medico competente, per la ricostruzione degli eventuali contatti stretti con altre persone nel contesto lavorativo (cfr. par. 11 del Protocollo del 24 aprile 2020).

Il datore di lavoro può, altresì, conoscere lo stato di avvenuta negativizzazione del tampone oro/nasofaringeo, ai fini della riammissione sul luogo di lavoro dei lavoratori già risultati positivi all'infezione da Covid-19, secondo le modalità previste e la documentazione rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza (cfr. par. 2 e 12 del Protocollo del 24 aprile 2020).⁽¹⁾

In questi casi, dunque, il datore di lavoro può trattare i dati relativi ai sintomi o alla positività al Covid-19 del lavoratore per la finalità di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro o per adempiere agli obblighi di collaborazione con gli operatori di sanità pubblica.

Al di fuori dei casi normativamente previsti, il datore di lavoro non può, invece, trattare dati sulla salute del lavoratore e comunicare gli stessi a soggetti terzi (cfr. FAQ nn. 5 e 6).

In base alle norme in materia di sorveglianza sanitaria, non derogate da quelle dell'emergenza, il datore di lavoro non può, inoltre, conoscere l'esito degli esami diagnostici disposti dal medico competente, tra i quali anche i test sierologici, che non consentono, peraltro, di diagnosticare l'infezione (cfr. FAQ n. 7).

Resta fermo che, ove all'esito del test sierologico sia disposta l'effettuazione di un tampone che attesti la positività al virus, il datore di lavoro potrà conoscere, oltre alla valutazione del medico competente in merito all'idoneità al servizio, anche l'identità del dipendente nei casi sopra esplicitati (cfr. Protocollo condiviso, parr. 1, 2, 11 e 12), di seguito riepilogati.

Alla luce del quadro normativo vigente, il datore di lavoro può quindi trattare i dati personali del dipendente affetto da Covid-19 o che ne presenta i sintomi e può conoscere la condizione di positività al Covid-19:

- quando ne venga informato direttamente dal lavoratore; o
- nei limiti in cui sia necessario al fine di prestare la collaborazione all'autorità sanitaria; o
- ai fini della riammissione sul luogo di lavoro del lavoratore già risultato positivo all'infezione da Covid-19.

➤ ***Sono utilizzabili applicativi con funzionalità di “contact tracing” in ambito aziendale?***

La funzionalità di “contact tracing”, prevista da alcuni applicativi al dichiarato fine di poter ricostruire, in caso di contagio, i contatti significativi avuti in un periodo di tempo commisurato con quello individuato dalle autorità sanitarie in ordine alla ricostruzione della catena dei contagi ed allertare le persone che siano entrate in contatto stretto con soggetti risultati positivi, è – allo stato – disciplinata unicamente dall'art. 6, d.l. 30.4.2020, n. 28.

➤ ***Al fine di contenere il rischio di contagio sul luogo di lavoro sono disponibili applicativi che non trattano dati personali?***

Sì, il datore di lavoro può ricorrere all'utilizzo di applicativi, allo stato disponibili sul mercato, che non comportano il trattamento di dati personali riferiti a soggetti identificati o identificabili. Ciò nel caso in cui il dispositivo utilizzato non sia associato o associabile, anche indirettamente (es. attraverso un codice o altra informazione), all'interessato né preveda la registrazione dei dati trattati.

Si pensi alle applicazioni che effettuano il conteggio del numero delle persone che entrano ed escono da un determinato luogo, attivando un “semaforo rosso” al superamento di un prestabilito numero di persone contemporaneamente presenti; oppure alle funzioni di taluni dispositivi indossabili che emettono un avviso sonoro o una vibrazione in caso di superamento della soglia di distanziamento fisico prestabilita (dunque senza tracciare chi indossa il dispositivo e senza registrare alcuna informazione). Si pensi, altresì, ad applicativi collegati ai tornelli di ingresso che, attraverso un rilevatore di immagini, consentono l'accesso solo a persone che indossano una mascherina (senza registrare alcuna immagine o altra informazione). In questi casi spetta comunque

al titolare verificare il grado di affidabilità dei sistemi scelti, predisponendo misure da adottare in caso di malfunzionamento dei dispositivi o di falsi positivi o negativi.

PEC OBBLIGATORIA - PROTESTA DI POERIO, FEDERSPEV AD ANELLI, PRESIDENTE FNOMCEO

Nel decreto legge "Semplificazione" approvato nel Consiglio dei Ministri il 7 luglio u.s. è stato inserito nell'art 29 quanto segue: il professionista che non comunica il proprio domicilio digitale all'Ordine di appartenenza è obbligatoriamente soggetto a diffida da parte dell'Ordine stesso ad adempiere a tale compito entro 30 giorni. In caso di mancata ottemperanza alla diffida l'Ordine comminerà la sanzione della sospensione fino alla comunicazione dello stesso domicilio digitale.

Ma quanti medici ultrasessantenni, pur cessati da diversi anni dalla professione attiva, rimangono ancora iscritti all'Albo per solo segno di appartenenza ad una grande famiglia, alla classe medica, alla medicina, quale missione di tutta la loro vita?

Molti di questi saranno costretti a cancellarsi perché non abituati a gestire strumenti informatici e tantomeno PEC e domicilio digitale, ossia un indirizzo elettronico certificato nell'Anagrafe nazionale della popolazione residente (Anpr) e reso disponibile a tutte le pubbliche amministrazioni e ai gestori di pubblici servizi, mentre prima i professionisti avevano solo l'obbligo di comunicare all'Ordine di appartenenza il proprio indirizzo PEC che già di per sé rappresentava una grande difficoltà da demandare a terzi con grosse responsabilità.

Si potrebbe, pertanto, chiedere l'introduzione di una norma transitoria di dispensa dall'acquisizione della PEC e del domicilio digitale per coloro che all'entrata in vigore della legge siano ultrasessantenni, non in possesso di partita IVA e pertanto non esercitino più la professione.

Nel Dl semplificazioni, approvato dal Consiglio dei Ministri il 7 luglio, all'art. 29, a carico dei professionisti particolari obblighi e sanzioni:

"Il professionista che non comunica il proprio domicilio digitale all'albo o elenco di cui al comma 7 è obbligatoriamente soggetto a diffida ad adempiere, entro trenta giorni, da parte del Collegio o Ordine di appartenenza. In caso di mancata ottemperanza alla diffida, il Collegio o Ordine di appartenenza commina la sanzione della sospensione dal relativo albo o elenco fino alla comunicazione dello stesso domicilio.

L'omessa pubblicazione dell'elenco riservato previsto dal comma 7, il rifiuto reiterato di comunicare alle pubbliche amministrazioni i dati previsti dal medesimo comma, ovvero la reiterata inadempienza dell'obbligo di comunicare all'indice di cui all'articolo 6-bis del decreto-legislativo 7 marzo 2005, n. 82 l'elenco dei domicili digitali ed il loro aggiornamento a norma dell'articolo 6 del decreto del Ministro dello sviluppo economico 19 marzo 2013, costituiscono motivo di scioglimento e di commissariamento del collegio o dell'ordine inadempiente ad opera del Ministero vigilante sui medesimi."

Codice civile art.43, comma 1:

Il domicilio di una persona è nel luogo in cui essa ha stabilito la sede principale dei suoi affari e interessi

Il domicilio digitale è il luogo virtuale in cui un soggetto può essere rintracciato e coincide con un indirizzo di posta elettronica certificata, iscritto negli appositi registri.

DECRETO LEGGE SEMPLIFICAZIONE : OBBLIGARE ALLA PEC GLI ULTRASETTANTENNI COMPLICLA LA VITA (Feder.S.P.eV.- comunicato stampa)

Nel decreto legge "semplificazione" approvato nel Consiglio dei ministri il 7 luglio u.s. è stato inserito nell'art 29 quanto segue: *il professionista che non comunica il proprio domicilio digitale all'Ordine di appartenenza è obbligatoriamente soggetto a diffida da parte dell'Ordine stesso ad adempiere a tale compito entro 30 giorni. In caso di mancata ottemperanza alla diffida l'Ordine comminerà la sanzione della sospensione fino alla comunicazione dello stesso domicilio digitale.*

"E' una norma che penalizza gli over 70," dice il prof. Michele Poerio, Presidente di FEDERSPEV e segretario nazionale di Confedir,"*Quanti medici ultrasessantenni, pur cessati da diversi anni dalla professione attiva, rimangono ancora iscritti all'albo per solo segno di appartenenza ad una grande famiglia, alla classe medica, alla medicina, che sentono loro missione di vita? Molti di questi saranno costretti a cancellarsi dall'Ordine perché non abituati a gestire strumenti informatici e tantomeno PEC e domicilio digitale, ossia un indirizzo elettronico certificato nell'Anagrafe nazionale della popolazione residente (Anpr) e reso disponibile a tutte le pubbliche amministrazioni e ai gestori di pubblici servizi. Era molto meglio prima, quando i professionisti avevano solo l'obbligo di comunicare all'Ordine di appartenenza il proprio indirizzo PEC che già di per sé rappresentava una grande difficoltà da demandare a terzi con grosse responsabilità. Come FEDERSPEV chiediamo pertanto l'introduzione di una norma transitoria di dispensa dall'acquisizione della PEC e del domicilio digitale per coloro che, all'entrata in vigore della legge, siano ultrasessantenni, non in possesso di partita IVA e pertanto non esercitino più la professione".*

Ufficio stampa FEDERSPEV – tel 3389282504 – email: agency@ecpartners.it
email : cinziaboschiero@gmail.com

ISTAT: IN ITALIA PIÙ DI 6 MILIONI DI FAMIGLIE NON USA INTERNET (www.istat.it)

Scrive l'Istat nel capitolo "Criticità strutturali come leva per la ripresa" del Rapporto annuale presentato il 3 luglio scorso, capitolo teso a focalizzare l'attenzione su alcune criticità strutturali del sistema Paese, che vi è un evidente divario italiano con il resto dell'Europa nell'uso di Internet. In Italia gli utenti con competenze digitali elevate sono il 22% contro il 33% della media europea. Non utilizzano la rete soprattutto i nuclei familiari costituiti da soli anziani e da componenti con basso titolo di studio. Nel 2019 ad utilizzare con regolarità Internet è stato il 74% degli individui tra i 16 e i 74 anni, contro l'85% della media Ue.

Anche se le competenze digitali e la diffusione di Internet sono sempre più strategiche, le famiglie tuttora totalmente inattive su Internet sono 6 milioni 175 mila, il 24,2% del totale. Il 30% delle famiglie che non usa Internet è localizzato al Sud, in particolare nei Comuni fino a 2.000 abitanti.

Nel Rapporto sono evidenziate anche le difficoltà nell'uso degli strumenti digitali da parte degli studenti, emerse a partire dalla fase di lockdown: il 45,4% degli studenti di 6-17 anni, pari a 3 milioni 100 mila, ha difficoltà nella didattica a distanza per carenza di strumenti informatici a casa, che mancano o che devono essere condivisi con altri famigliari.

Sempre nel Rapporto è detto che il divario digitale tra le famiglie è da ricondurre a fattori sociali, generazionali e territoriali, "come emerge dai risultati di un modello di regressione logistica che stima la probabilità che in una famiglia ci sia almeno un componente con competenze digitali elevate".

"In questi anni difficili il nostro Paese ha con fatica continuato a progredire nell'istruzione, nella

diffusione di modelli organizzativi più avanzati e nell'uso delle tecnologie nell'economia, nella Pubblica Amministrazione e nella vita quotidiana degli individui. Il periodo di confinamento domiciliare, per le attività rimaste aperte, ha imposto, su un sistema che in confronto agli altri partner europei, parte con uno svantaggio consistente in termini di digital divide (un gap in termini di indicatori collegati all'uso di Internet di circa il 10% rispetto alla media europea), l'apprendimento in corsa del lavoro a distanza e di forme organizzative più focalizzate sull'essenziale. Se lo shock ha avuto l'effetto positivo di evidenziare che, col capitale umano disponibile, era già possibile avviare un necessario cambio di passo e in tempi brevi imparare a sfruttare su larga scala tecnologie disponibili, dall'altro ha nuovamente focalizzato l'attenzione sul peso che il ritardo del Paese in investimento in conoscenza comporterà nel prossimo futuro in termini di recupero dell'economia dopo la crisi aperta dalla pandemia".

DAL PRIVATO DUE PROPOSTE PER RIDURRE LE LISTE D'ATTESA

da Quotidiano Sanità di martedì 14 luglio 2020 a cura di Mauro Potestio

Gentile Direttore,

le liste d'attesa nascono quando il numero di prestazioni erogabili è inferiore al numero di prestazioni richieste. Fino al 2011, nel nostro Paese l'offerta di prestazioni riusciva a soddisfare la domanda, che cresceva di circa il 2,5% ogni anno e le liste d'attesa, se pure con qualche variazione da Regione a Regione, erano contenute. Dal 2011, a causa del mancato incremento del finanziamento del SSN e al blocco degli organici nelle Strutture pubbliche, le prestazioni erogabili non hanno avuto incrementi, mentre la domanda è continuata ad aumentare di circa il 2,5% annuo, come avveniva in precedenza. Questa situazione ha comportato un progressivo incremento dei tempi nelle liste d'attesa.

Questo incremento è stato inferiore a quello che si sarebbe potuto verificare se una parte non trascurabile di pazienti non avesse deciso, per superare i tempi di attesa, di accedere alle prestazioni pagandole di tasca propria e se un'altra parte di pazienti non avesse rinunciato a eseguire le prestazioni che gli erano state prescritte. **[continua]**

LEGGI IN

http://www.quotidianosanita.it/lettere-al-direttore/articolo.php?articolo_id=86982&fr=n

SSN - LISTE D'ATTESA: UN PROBLEMA DA AFFRONTARE (mpe)

AGENZIA DELLE ENTRATE - MODELLO 730 PRECOMPILATO da la Posta di Nuovo Fisco Oggi

Domanda

Nel 730 precompilato non sono stati inseriti i miei figli a carico per i quali la detrazione spetta al 100% a mio marito. Devo indicarli e quindi modificare il 730? In questo caso non godrò dei benefici sui controlli per accettazione del 730 senza modifiche? Se invece accetto senza indicarli, il 730 è corretto?

Risponde Paolo Calderone

Il codice fiscale dei figli a carico deve sempre essere indicato nel prospetto “Familiari a carico” del modello 730, anche quando per loro non si usufruisce della detrazione, che viene attribuita interamente al coniuge. Il modello precompilato dall’Agenzia può essere inviato senza modifiche, infatti, solo se completo e se non occorre apportare correzioni o integrazioni. Ad ogni modo, il solo inserimento dei figli, per i quali non viene richiesta la detrazione per familiari a carico, non incide sulla determinazione del reddito complessivo o dell’imposta e, pertanto, la dichiarazione si considera comunque “accettata senza modifiche” e non si perde il diritto di usufruire dei vantaggi sui controlli.

Al contrario, se per i figli viene indicata, oltre al codice fiscale e al numero dei mesi a carico, anche la percentuale di detrazione spettante (diversa da “0”), l’inserimento inciderà sulla determinazione dell’imposta annua dovuta e, pertanto, la dichiarazione risulterà modificata, con conseguente perdita dei vantaggi sui controlli.

DETASSAZIONE DEL TFS

DL 4/2019 convertito in legge 28 marzo 2019 n. 26

Art. 24 - Detassazione TFS

1. L'aliquota dell'imposta sul reddito delle persone fisiche determinata ai sensi dell'articolo 19, comma 2-bis, del Testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sull'indennità di fine servizio comunemente denominata e ridotta in misura pari a:

a) 1,5 punti percentuali per le indennità corrisposte decorsi dodici mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro o, se la cessazione sia anteriore al 1° gennaio 2019, a decorrere da tale data;

b) 3 punti percentuali per le indennità corrisposte decorsi ventiquattro mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro o, se la cessazione sia anteriore al 1° gennaio 2019, a decorrere da tale data;

c) 4,5 punti percentuali per le indennità corrisposte decorsi trentasei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro o, se la cessazione sia anteriore al 1° gennaio 2019, a decorrere da tale data;

d) 6 punti percentuali per le indennità corrisposte decorsi quarantotto mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro o, se la cessazione sia anteriore al 1° gennaio 2019, a decorrere da tale data;

e) 7,5 punti percentuali per le indennità corrisposte decorsi sessanta mesi o più dalla cessazione del rapporto di lavoro o, se la cessazione sia anteriore al 1° gennaio 2019, a decorrere da tale data.

2. La disposizione di cui al presente articolo non si applica sull'imponibile dell'indennità di fine servizio di importo superiore a 50.000 euro.

Dal 1° gennaio 2019 in base all'articolo 24 del DL 4/2019 l'imposta sul reddito delle persone fisiche dovuta sull'indennità di fine servizio e sugli altri trattamenti concessi in favore dei dipendenti pubblici per la cessazione dal rapporto di lavoro, viene ridotta in misura crescente rispetto al tempo trascorso fra la stessa e la corresponsione della relativa indennità (vedi sopra).

La riduzione viene applicata sull'imponibile dell'indennità di fine servizio di importo non superiore a 50.000 euro.

Se la cessazione dal servizio è prima del 31 dicembre 2018 il computo dei mesi in corrispondenza dei quali si individuano le riduzioni applicabili inizia dal 1° gennaio 2019.

PRECISAZIONI SUI PAGAMENTI TFS e TFR DEL PUBBLICO DIPENDENTE

La manovra Tremonti bis prevede che il TFS ed il TFR, cessato rapporto di lavoro, slittino di 6 mesi in caso di pensioni di vecchiaia (ora con la legge di Stabilità 2014 portati a 12 mesi) o

assimilate e di 2 anni in caso di pensioni di anzianità, con pagamento dilazionato della liquidazione del pubblico dipendente in 3 anni a seconda degli importi (fino a 90 mila euro entro i termini prefissati, da 90 a 150 mila euro al secondo anno, oltre 150 mila euro al terzo anno).

Attualmente le dilazioni sono state corrette con la legge di Stabilità 2014 in meno 50, da 50a100, oltre 100 mila.

Tali dilazioni vanno aggiunte ai tempi tecnici: nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza oppure per collocamento a riposo di ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio prevista dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione oppure per inabilità derivante o meno da causa di servizio, nonché per decesso del dipendente, l'ex INPDAP (ora INPS) è tenuta a corrispondere entro 3 mesi il trattamento di fine servizio avendo ricevuta la relativa documentazione dall'amministrazione competente cioè dall'ufficio previdenza dell'ente di appartenenza del lavoratore.

Il tempo previsto per la trasmissione è di 15 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Invece nei casi di destituzione o di dimissioni prima dei limiti di anzianità o servizio sono previsti ulteriori 6 mesi.

MOTIVO DELLA CESSAZIONE	<p align="center">TEMPI DI PAGAMENTO decorsi i termini spettano gli interessi legali ex art.3 legge 140/1997 i provvedimenti Tremonti: (*) art.12c.7-9 DL78/2010 (**) art.1 c.22-23 DL.138/2011 legge di Stabilità 2014 art. 1 c. 484</p>
inabilità o decesso	105 giorni dalla cessazione (*)
limiti di età o di servizio	non prima di 180 giorni e non oltre 270 giorni dalla cessazione aumentati di 6 mesi per la legge di stabilità 2014 (*) (**)
destituzione, dimissioni prima dei limiti di anzianità o servizio, altre cause di decadenza	non prima di 24 mesi e non oltre 27 mesi dalla cessazione (*) (**)

(*) la dilazione dei pagamenti con la manovra di Stabilità 2014 è:

fino a 50 mila euro primo pagamento entro i termini fissati, oltre i 50 mila euro dilazionato in un secondo scaglione e oltre i 100 mila euro il terzo scaglione annuale

(**) per le pensioni di vecchiaia slittamento di ulteriori sei mesi per la legge di Stabilità 2014 e per le pensioni anticipate rimangono di 24mesi

APP DI TRACCIAMENTO. GARANTE PRIVACY: ADESIONE SOLO VOLONTARIA E NESSUNA CONSEGUENZA PER CHI NON LE INSTALLA. PER LE APP DI TELEMEDICINA NON SERVE CONSENSO AL TRATTAMENTO DATI PERSONALI da Quotidiano Sanità di mercoledì 15 luglio 2020

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato una serie di Faq con chiarimenti utili sulle problematiche connesse alla realizzazione dell'app nazionale di tracciamento, nonché di altre app da parte di soggetti pubblici o strutture sanitarie. Le Faq, [disponibili sul sito dell'Autorità](#),

contengono indicazioni di carattere generale, anche ispirate alle risposte fornite a reclami, segnalazioni, quesiti ricevuti dall'Ufficio in questo periodo di emergenza.

LEGGI IN

http://www.quotidianosanita.it/governo-e-parlamento/articolo.php?articolo_id=87024&fr=n

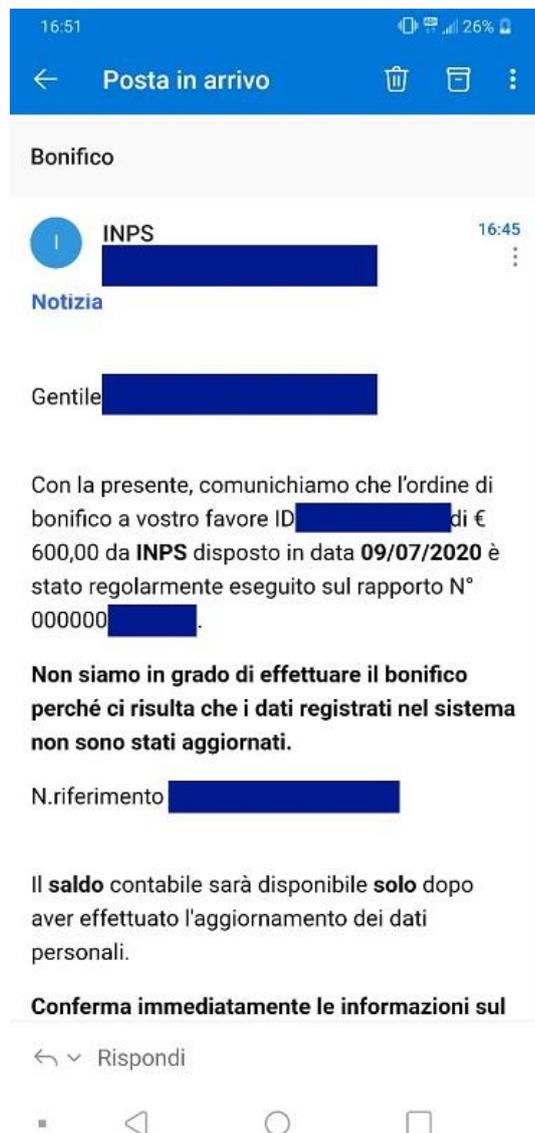
INPS - TRUFFE ONLINE: NUOVI TENTATIVI DI PHISHING

L'INPS segnala che sono in atto nuovi **tentativi di frode tramite phishing** nei confronti degli utenti.

Si invita a ignorare tutte le email che propongono di cliccare su un link per ottenere pagamenti e rimborsi da parte dell'Istituto.

Tutte le informazioni sulle prestazioni sono consultabili esclusivamente accedendo al portale istituzionale.

È necessario, pertanto, **fare attenzione a email truffaldine** come quella contenuta nell'immagine seguente.



fac simile

ATTENZIONE

alle e-mail truffaldine

GOVERNO - COVID-19: PUBBLICATO IL DPCM 14 LUGLIO 2020 da DplMo
E' stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 14 luglio 2020, il D.P.C.M. 14 luglio 2020, recante ulteriori disposizioni attuative del [decreto-legge 25 marzo 2020, n.19](#), recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del [decreto-legge 16 maggio 2020, n.33](#), recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il Decreto comunica che le misure di cui al [decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 giugno 2020](#), sono prorogate sino al 31 luglio 2020.

Gli allegati 9 e 15 al [decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 giugno 2020](#) sono sostituiti dai seguenti.

1. [Linee guida per la riapertura delle Attività Economiche, Produttive e Ricreative](#)
2. [Linee guida per l'informazione agli utenti e le modalità organizzative per il contenimento della diffusione del covid-19 in materia di trasporto pubblico](#)

Sono altresì confermate e restano in vigore, sino al 31 luglio 2020, le disposizioni contenute nelle ordinanze del Ministro della salute [30 giugno 2020](#) e [9 luglio 2020](#).

Le disposizioni del decreto si applicano alle Regioni a statuto speciale e alle Province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 14 luglio 2020

Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n.19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante «Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19», convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, successivamente abrogato dal decreto-legge n. 19 del 2020 ad eccezione dell'art. 3, comma 6-bis, e dell'art. 4;

Visto il decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19» e in particolare gli articoli 1 e 2, comma 1;

Visto il decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19»;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 giugno 2020, recante «Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 11 giugno 2020, n. 147;

Vista l'ordinanza del Ministro della salute 30 giugno 2020, recante «Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19» pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 2 luglio 2020, n. 165;

Vista l'ordinanza del Ministro della salute 9 luglio 2020, recante «Ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19» pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 10 luglio 2020, n. 172;

Vista la dichiarazione dell'Organizzazione mondiale della sanità del 30 gennaio 2020 con la quale l'epidemia da COVID-19 e' stata valutata come un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale;

Vista la successiva dichiarazione dell'Organizzazione mondiale della sanità dell'11 marzo 2020 con la quale l'epidemia da COVID-19 è stata valutata come «pandemia» in considerazione dei livelli di diffusività e gravità raggiunti a livello globale;

Vista la delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, con la quale è stato dichiarato, per sei mesi, lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;

Considerati l'evolversi della situazione epidemiologica, il carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia e l'incremento dei casi sul territorio nazionale;

Considerato, inoltre, che le dimensioni sovranazionali del fenomeno epidemico e l'interessamento di più ambiti sul territorio nazionale rendono necessarie misure volte a garantire uniformità nell'attuazione dei programmi di profilassi elaborati in sede internazionale ed europea;

Visti i verbali n. 88, 89, 90 e 91 di cui rispettivamente alle sedute del 12, 16, 22 e 23 giugno 2020, nonché i verbali n. 92 e 94 di cui rispettivamente alle sedute del 1, 2 e 7 luglio 2020 del Comitato tecnico-scientifico di cui all'ordinanza del Capo del dipartimento della protezione civile 3 febbraio 2020, n. 630, e successive modificazioni e integrazioni;

Su proposta del Ministro della salute, sentiti i Ministri dell'interno, della difesa, dell'economia e delle finanze, nonché i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, dell'istruzione, della giustizia, delle infrastrutture e dei trasporti, dell'università e della ricerca, delle politiche agricole alimentari e forestali, dei beni e delle attività culturali e del turismo, del lavoro e delle politiche sociali, per la pubblica amministrazione, per le politiche giovanili e lo sport, per gli affari regionali e le autonomie, per le pari opportunità e la famiglia, nonché sentito il Presidente della Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome;

Viste le linee guida per la riapertura delle attività economiche e produttive della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome dell'11 giugno 2020, di cui all'allegato 9, trasmesse in data 11 giugno 2020 unitamente al parere del Presidente della Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome, come aggiornate in data 9 luglio 2020 e trasmesse in pari data;

Ritenuto di prorogare, sino al 31 luglio 2020, le misure di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 giugno 2020, ivi comprese quelle di cui ai relativi allegati, nonché di confermare, sino alla medesima data, le disposizioni di cui alle ordinanze del Ministro della salute 30 giugno 2020 e 9 luglio 2020;

Ritenuto, altresì, di aggiornare gli allegati 9 e 15 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 giugno 2020, recanti rispettivamente «Linee guida per la riapertura delle Attività Economiche, produttive e Ricreative» e «Linee guida per l'informazione agli utenti e le modalità organizzative per il contenimento della diffusione del covid-19 in materia di trasporto pubblico»;

Decreta:

Art. 1 - Misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale

1. Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 sull'intero territorio nazionale, le misure di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 giugno 2020, richiamato in premessa, sono prorogate sino al 31 luglio 2020. Gli allegati 9 e 15 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 giugno 2020 sono sostituiti dagli allegati 1 e 2 al presente decreto.

2. Sono altresì confermate e restano in vigore, sino al 31 luglio 2020, le disposizioni contenute nelle ordinanze del Ministro della salute 30 giugno 2020 e 9 luglio 2020, richiamate in premessa.

3. Le disposizioni del presente decreto si applicano alle Regioni a statuto speciale e alle Province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

Roma, 14 luglio 2020

Il Presidente del Consiglio dei ministri Conte

Il Ministro della salute Speranza

Registrato alla Corte dei conti il 14 luglio 2020 Ufficio di controllo sugli atti della Presidenza del Consiglio, del Ministero della giustizia e del Ministero degli affari esteri, registrazione n. 1598

INPS - CESSIONE DEL QUINTO DELLE PENSIONI. AGGIORNAMENTO TASSI PER IL TERZO TRIMESTRE 2020 fonte: Inps

L'INPS ha emanato il messaggio n. 2799 del 14 luglio 2020, con il quale comunica l'**aggiornamento dei tassi**, relativo al **III trimestre 2020**, per la **cessione del quinto delle pensioni**.

Per i prestiti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio e della pensione, il valore dei tassi da applicarsi nel suddetto periodo (1° luglio 2020 – 30 settembre 2020) sono i seguenti:

Classi d'importo in euro	Tassi medi	Tassi soglia usura
Fino a 15.000	11,51	18,3875
Oltre i 15.000	7,91	13,8875

Ne consegue che i tassi soglia TAEG da utilizzare per i prestiti estinguibili con cessione del quinto della pensione, concessi da banche e intermediari finanziari in regime di convenzionamento ai pensionati, variano come segue:

TASSI SOGLIA PER CLASSI DI ETA' DEL PENSIONATO E CLASSE D'IMPORTO DEL PRESTITO (TAEG)		
	Classe di importo del prestito	
Classi di età*	Fino a 15.000 euro	Oltre 15.000 euro
Fino a 59 anni	8,55	6,68
60-64	9,35	7,48
65-69	10,15	8,28
70-74	10,85	8,98
75-79	11,65	9,78

(*) Le classi di età comprendono il compleanno dell'età minima della classe; l'età deve intendersi quella maturata a fine piano di ammortamento.

Le suddette modifiche sono operative con decorrenza 1° luglio 2020.

ALLEGATI A PARTE - INPS Messaggio n.2799 del 14.07.2020 (documento 173)

AGENZIA DELLE ENTRATE - ASSISTENZA PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI da la Posta di Nuovo Fisco Oggi

Domanda

Le spese di assistenza rese a una persona non autosufficiente da una casa di riposo possono essere portate in detrazione dal familiare che le paga, anche se questa persona non è fiscalmente a suo carico?

Risponde Paolo Calderone

Per le spese sostenute per gli addetti all'assistenza personale di persone non autosufficienti è riconosciuta una detrazione del 19% da calcolare sull'importo massimo di 2.100 euro ([art. 15, comma 1, lett. i-septies, del Tuir](#)).

La detrazione spetta anche se le prestazioni di assistenza sono rese da una casa di cura o di riposo ([risoluzione n. 397/2008](#)) e quando le spese sono state sostenute per un familiare, anche non fiscalmente a carico. Si ricorda, inoltre, che lo stato di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana deve derivare da una patologia e risultare da certificazione medica e che per poter usufruire dell'agevolazione bisogna avere un reddito complessivo annuo non superiore a 40.000 euro.

Le spese devono risultare da idonea documentazione, contenente gli estremi anagrafici e il codice fiscale del soggetto che effettua il pagamento e di quello che presta l'assistenza. Se la spesa è sostenuta in favore di un familiare, nella ricevuta devono essere indicati anche gli estremi anagrafici e il codice fiscale di quest'ultimo.

Infine, per le prestazioni di assistenza rese da una casa di cura o di riposo la documentazione deve certificare distintamente i corrispettivi riferiti all'assistenza rispetto a quelli relativi ad altre prestazioni fornite dall'istituto ([circolare n. 10/2005, risposta 10.8](#)).

COSTI RIDOTTI E INDENNITÀ COVID FINO A DICEMBRE CON

SALUTEMIA da Enpam Previdenza n.27 del 15 luglio 2020 a cura della Redazione

Scegliendo oggi uno o più piani sanitari di SaluteMia si ottengono così ridotti al 60 per cento del contributo annuale con le regole indicate nella guida ai Piani Sanitari. Le coperture saranno operative per il periodo che decorre dal 1° del mese successivo a quello di pagamento del contributo, fino al 31 dicembre di quest'anno. Inoltre, in caso di ricovero causa Covid-19, scatta un'indennità di 5mila euro per nucleo familiare.

PER MEDICI E DENTISTI

I camici bianchi e i loro familiari hanno a disposizione una copertura sanitaria studiata ad hoc e detraibile dalle tasse. Per ottenerla è possibile scegliere uno o più piani della società di mutuo soccorso SaluteMia. I piani sanitari nascono per essere strutturati e combinati tra loro in base alle esigenze personali e del nucleo familiare.

Da quest'anno poi c'è una novità dal nome 'Critical illness'. La nuova prestazione prevede la corresponsione di una somma 'una tantum' con un massimale di 4mila euro per anno e nucleo familiare nel caso in cui si manifesti una delle gravi patologie indicate nel piano e con le eccezioni prevista dal regolamento.

PIANO BASE E PIANI INTEGRATIVI

Il piano base copre gli iscritti dai rischi che derivano da gravi eventi morbosi e include i rimborsi per i grandi interventi chirurgici, anche per i neonati nei primi due anni di vita nel caso di correzione di malformazioni congenite.

Ci sono poi le prestazioni di alta diagnostica e l'assistenza alla maternità con ecografie, compresa la morfologica, le visite ostetrico ginecologiche e la visita successiva al parto. Per chi ha più di 34 anni sono inoltre incluse l'amniocentesi e la villocentesi.

Già dallo scorso anno, nel piano base sono state inserite le coperture per l'amniocentesi e le iniezioni intravitreali negli interventi ambulatoriali e la Long term care (Ltc) in caso di infortunio professionale (con l'erogazione una tantum di 50mila euro).

È stato mantenuto anche il passaggio automatico delle coperture di prestazioni in caso di variazioni all'interno dei Raggruppamenti omogenei di diagnosi (Drg) e l'aumento del massimale per parto gemellare da 42.500 a 46.500 euro.

A completare le garanzie c'è la prevenzione: cardiovascolare, oncologica, pediatrica (riservata a chi aderisce con il nucleo familiare), odontoiatrica e oculistica. Al piano base, si possono aggiungere uno o più piani integrativi, in base alle esigenze specifiche proprie e dei familiari.

I COSTI DELLA COPERTURA								
	PIANO BASE	PIANI INTEGRATIVI				PIANO OPTIMA SALUS		
	OBBLIGATORIO	Ricoveri	Specialistica	Spec. Plus!	Odontoiatria	Single	Nucleo (età capo nucleo)	
fino a 29 anni (compresi)	€ 180	€ 153	€ 168	€ 141	€ 96	€ 141	€ 180	
tra 30 e 35 anni (compresi)	€ 216	€ 186	€ 192	€ 297	€ 150	€ 195	€ 450	
tra 36 e 40 anni (compresi)	€ 234	€ 186	€ 198	€ 297	€ 150	€ 195	€ 468	
tra 41 e 47 anni (compresi)	€ 339	€ 234	€ 318	€ 216	€ 198	€ 285	€ 534	
tra 48 e 55 anni (compresi)	€ 390	€ 243	€ 327	€ 216	€ 198	€ 330	€ 558	
tra 56 e 66 anni (compresi)	€ 477	€ 288	€ 357	€ 249	€ 201	€ 477	€ 693	
tra 66 e 75 anni (compresi)	€ 657	€ 384	€ 444	€ 309	€ 252	€ 546	€ 1.011	
tra 76 e 85 anni (compresi)	€ 804	€ 495	€ 462	€ 327	€ 324	€ 615	€ 1.176	
oltre 86 anni (compresi)	€ 891	€ 558	€ 519	€ 354	€ 366	€ 777	€ 1.500	
CRITICAL ILLNESS (MALATTIA GRAVE)								
Capitale € 4.000	Sussidio una tantum garantito per il caso di CRITICAL ILLNESS (malattia grave come definite nella relativa Guida al Piano Sanitario)						Contributo NESSUNO	
OPZIONE DI AUMENTO DEL CAPITALE								
€ 9.000	Il capitale complessivo del Sussidio si intende elevato a € 9.000						€ 90	
€ 13.500	Il capitale complessivo del Sussidio si intende elevato a € 13.500						€ 150	

CRITICAL ILLNESS

In particolare, da quest'anno SaluteMia offre a tutti i soci nella quota di iscrizione, che è rimasta invariata, la copertura Critical illness, una nuova prestazione che garantisce un sostegno economico "una tantum" per nucleo familiare di 4.000 euro (per anno e per nucleo familiare) al manifestarsi di eventi morbosi gravi. Questo sostegno potrà anche essere aumentato con un eventuale ulteriore contributo volontario, sostenuto direttamente dall'iscritto.

COVID-19, INDENNITÀ DI 5MILA EURO

A seguito dell'emergenza Covid-19, SaluteMia ha inoltre istituito una copertura, totalmente gratuita che prevede una indennità di convalescenza post ricovero a seguito di ricovero in terapia intensiva e/o sub intensiva in conseguenza della positività al virus Covid-19 (coronavirus), nel periodo fino al 31 dicembre 2020, pari a 5mila euro per nucleo familiare.

DETRAZIONE FISCALE

Il costo della copertura sanitaria fino a circa 1.300 euro si può detrarre dalle tasse al 19 per cento. Il costo, infatti, grazie alla gestione attraverso una Società di mutuo soccorso, è assimilato ai contributi associativi che per legge possono essere sottratti alle imposte da pagare.

PER ISCRIVERSI

Per rientrare sotto la copertura del piano base o di quelli integrativi di SaluteMia nel biennio 2020-2021 è possibile iscriversi compilando il modulo di adesione che si trova sul sito www.salutemia.net in tutte le sue parti.

Sarà poi necessario pagare la quota associativa e quella relativa ai piani scelti facendo un bonifico all'Iban (la parte finale dell'Iban è composta da otto zeri seguiti dalla cifra 4 e da altri tre zeri).

Nella causale occorre inserire il proprio nome, cognome, codice fiscale e la dicitura "Quota ass.va 2020 + contributi secondo semestre piani sanitari 2020 a Salutemia s. m. s."

INPS - PENSIONI: OBBLIGO DI INFORMAZIONE SULLE TRATTENUTE SINDACALI fonte: Inps

DL 28 gennaio 2019 n. 4 (convertito in legge 28 marzo 2019 n.26) art. 25 ter comma 1 - Trasparenza in materia di trattamenti pensionistici

1. Gli enti erogatori di trattamenti pensionistici hanno l'obbligo di fornire a tutti i soggetti percettori di tali trattamenti precisa e puntuale informazione circa eventuali trattenute relative alle quote associative sindacali.

L'INPS colla circolare n. 85 del 14 luglio 2020, illustra le modalità adottate per assolvere all'**obbligo di informazione a carico degli enti erogatori** dei trattamenti pensionistici, sia nella fase di liquidazione del provvedimento di pensione sia in quella di erogazione della pensione stessa. Il [decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4](#), convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che gli **enti erogatori di trattamenti pensionistici** forniscano completa e puntuale informazione su eventuali **trattenute relative alle quote sindacali** a tutti i soggetti percettori di **pensione**.

L'articolo 1 del decreto ministeriale n. 31/2020 stabilisce, quale prioritaria e generalizzata, la modalità telematica di esposizione delle quote associative sindacali, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di informazione, precisa e puntuale, posto a carico degli enti erogatori dei trattamenti pensionistici.

Tale modalità deve essere adottata sia nella fase di liquidazione del provvedimento di pensione sia in quella di erogazione della pensione medesima e nello specifico:

- nel provvedimento di liquidazione della pensione;
- nei cedolini mensili;
- nella certificazione annuale della pensione.

ALLEGATI A PARTE - INPS Circolare n.85 del 14.07.2020 (documento 174)

I COEFFICIENTI DI RIVALUTAZIONE DELLE RETRIBUZIONI da PensioniOggi

<https://www.pensioniooggi.it/dizionario/coefficienti-di-rivalutazione-delle-retribuzioni>

I **coefficienti di rivalutazione delle retribuzioni** sono parametri utilizzati per determinare

con esattezza il valore di una rendita pensionistica di soggetti che hanno una pensione (o almeno una parte) calcolata con il sistema retributivo. Il calcolo retributivo, infatti, pur essendo stato definitivamente soppresso dal 1° gennaio 2012 continua ad essere utilizzato per determinare le quote A e B dell'assegno riferite ai periodi precedenti cioè per quei lavoratori in possesso di anzianità contributiva al **31 dicembre 1995**. [continua]

Coefficienti Istat per la rivalutazione delle retribuzioni (Per pensioni aventi decorrenza nel 2020)								
Anno	Quota A	Quota B	Anno	Quota A	Quota B	Anno	Quota A	Quota B
2020	1	1	2001	1,3138	1,5497	1982	3,6488	4,8228
2019	1	1	2000	1,3487	1,6047	1981	4,2309	5,652
2018	1,005	1,0149	1999	1,3837	1,6596	1980	5,0082	6,7575
2017	1,0161	1,0362	1998	1,4052	1,6999	1979	5,9184	8,2453
2016	1,0272	1,0578	1997	1,4299	1,7447	1978	6,8208	9,6111
2015	1,0272	1,0681	1996	1,4513	1,7895	1977	7,6807	10,8841
2014	1,0272	1,0784	1995	1,5176	1,8744	1976	9,042	12,9446
2013	1,0292	1,0907	1994	1,6151	1,9907	1975	10,5507	15,1886
2012	1,0406	1,1134	1993	1,684	2,0856	1974	12,3141	17,9198
2011	1,0724	1,1578	1992	1,7557	2,1904	1973	14,4354	21,5519
2010	1,1012	1,2	1991	1,8383	2,3271	1972	16,1697	23,9496
2009	1,1187	1,2299	1990	1,9803	2,4956	1971	17,2284	25,4675
2008	1,1269	1,2503	1989	2,1223	2,6684	1970	18,1094	26,9215
2007	1,1629	1,3023	1988	2,26	2,8666	1969	19,0189	28,4803
2006	1,1834	1,3366	1987	2,3805	3,0316	1968	19,6554	29,475
2005	1,207	1,3753	1986	2,5103	3,1956	1967	19,9767	30,0488
2004	1,2275	1,411	1985	2,6582	3,4161	1966	20,4085	30,851
2003	1,2511	1,4516	1984	2,8823	3,7375	1965	20,945	31,6742
2002	1,282	1,5001	1983	3,2013	4,1635	PensioniOggi.it		

Nella prima colonna sono indicati i coefficienti di rivalutazione delle retribuzioni da utilizzare per il calcolo della quota di pensione riferita alla contribuzione versata a tutto il 31/12/1992 (quota A). Nella seconda colonna sono riportati i coefficienti da utilizzare per il calcolo della quota di pensione maturata sulla base della contribuzione successiva al 1° gennaio 1993 (quota B). Si ricorda che dalla rivalutazione sono escluse le retribuzioni dell'anno di decorrenza della pensione e di quello precedente.

DLgs 503/1992 - articolo 7 comma 4

3. Ai fini del calcolo dei trattamenti pensionistici di cui al presente articolo le retribuzioni pensionabili previste dai singoli ordinamenti sono rivalutate in misura corrispondente alla variazione dell'indice annuo dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati, calcolato dall'ISTAT, tra l'anno solare cui le retribuzioni si riferiscono e quello precedente la decorrenza del trattamento pensionistico, con aumento di un punto percentuale per ogni anno solare preso in considerazione ai fini del computo delle retribuzioni pensionabili.

Coefficienti rivalutazione delle retribuzioni ex articolo 7, comma 4, Dlgs 503/1992			
ANNO	Base 100 = 1992	ANNO	Base 100 = 1992
1992	100,00000	2007	148,33000
1993	104,20000	2008	153,12220
1994	108,30000	2009	154,14910
1995	114,10000	2010	156,65930
1996	118,54990	2011	160,88100
1997	120,60370	2012	165,70740
1998	122,77160	2013	167,53020
1999	124,71130	2014	167,86530
2000	127,90610	2015	167,86530
2001	131,32910	2016	167,86530
2002	134,52390	2017	169,71180
2003	137,83280	2018	171,57860
2004	140,57120	2019	172,43650
2005	142,96730	2020	172,43650
2006	145,81980		

PensioniOggi.it

GOVERNO - PUBBLICATO IL DECRETO LEGGE SEMPLIFICAZIONI

fonte: Governo

E' stato pubblicato, sul Suppl. Ordinario n. 24 alla Gazzetta Ufficiale n. 178 del 16 luglio 2020, il Decreto Legge n. 76 del 16 luglio 2020 contenente **misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale**.

ALLEGATI A PARTE - DL numero 76 del 16.07.2020 (documento 175)

CONGEDI PARENTALI COVID-19: COMPATIBILITÀ AD AMPIO RAGGIO a cura di Roberto Camera in DpIMo (estratto - testo completo in LEGGI IN)

LEGGI IN

https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2020/07/15/congedi-parentali-covid-19-compatibilita-ampio-raggio?utm_source=DPL&utm_medium=referral&utm_content=DPL-QI

Per effetto della chiusura dei servizi educativi dell'infanzia e delle scuole di ogni ordine e grado, stabilita con il D.P.C.M. 4 marzo 2020 e proseguita con i successivi Decreti governativi, a decorrere dal 5 marzo 2020 l'art. 23 del D.L. n. 18/2020 (c.d. "Decreto Cura Italia") ha messo a disposizione dei lavoratori un congedo parentale ulteriore rispetto a quello ordinario, qualora abbiano figli di età non superiore ai 16 anni (il limite di età non sussiste qualora il figlio sia disabile grave).

Il congedo è fruibile da parte dei lavoratori dipendenti del settore privato e pubblico, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata e dei lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Se il lavoratore ha fruito, dal 5 marzo, di congedi parentali (artt. 32 e 33 del D.Lgs. n. 151/2001), questi sono convertiti nel «congedo speciale» con diritto all'indennità e non faranno cumulo con i congedi parentali.

Il congedo parentale COVID-19 è compatibile nei seguenti casi:

ISTITUTO COMPATIBILE	SPECIFICA
Malattia	Qualora l'altro genitore sia malato.
Maternità/paternità	Qualora l'altro genitore sia in congedo di maternità/paternità è possibile richiedere il congedo COVID-19 per accudire eventuali altri figli presenti nel nucleo familiare, ad eccezione del figlio per il quale l'altro genitore sta fruendo del congedo di maternità/paternità
Lavoro agile	Qualora l'altro genitore stia prestando la propria attività lavorativa in smart-working. Ciò in quanto il genitore "smart" non potrà occuparsi della cura dei figli.
Ferie	Qualora l'altro genitore stia fruendo di un periodo di ferie.

Aspettativa non retribuita	Qualora l'altro genitore abbia in essere una aspettativa non retribuita, in quanto il rapporto di lavoro è ancora attivo e non rientra nelle due fattispecie di esclusioni suindicate: - percettore di sostegno al reddito, - disoccupato o inoccupato.
Part-time e lavoro intermittente	Qualora l'altro genitore abbia attivo un rapporto di lavoro a part-time (orizzontale, verticale o misto) o un contratto intermittente.
Indennità "una tantum"	La percezione di una delle indennità, previste dagli artt. 27, 28, 29, 30 e 38, del D.L. n. 18/2020, non preclude al lavoratore e al coniuge, la possibilità di fruire dei giorni di congedo COVID-19.
Chiusura delle attività commerciali per emergenza COVID-19	La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la sospensione obbligatoria dell'attività da lavoro autonomo disposta durante il periodo di emergenza per COVID-19. La motivazione è legata sempre al fatto che trattasi di sospensione e non di una cessazione dell'attività lavorativa.
Permessi legge n. 104/1992 (art. 33, commi 3 e 6)	È possibile fruire del congedo COVID-19 nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi c.d. Legge 104.
Prolungamento del congedo parentale	È possibile fruire del congedo COVID-19 nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, del prolungamento del congedo parentale, previsto dall'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001.
Congedo straordinario	È possibile fruire del congedo COVID-19 nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, del congedo straordinario, previsto dall'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001.