

IN BREVE n. 03-2022
a cura di
Marco Perelli Ercolini

*riproduzione con citazione
della fonte e dell'autore*

ARAN SEGNALAZIONI - Newsletter n. 1 del 14/1/2022

Orientamenti applicativi
Comparto Funzioni Locali

CFL145

[Funzioni locali] Costituzione del rapporto di lavoro

Con riferimento all'istituto della conservazione del posto presso l'ente di provenienza per il dipendente che sia risultato vincitore di concorso presso altro ente, qualora il dipendente non superi il periodo di prova e voglia rientrare nell'ente di provenienza, nella categoria e professionale di appartenenza, nel caso di specie D3 giuridico, considerata l'accorpamento della categoria, operata con il CCNL del 21/05/2018, come dovrà essere inquadrato il lavoratore, in D1 o in D3 giuridico?

La norma prevista dall'art. 12, comma 5, del CCNL del 21/05/2018 precisa espressamente che a seguito della soppressione, all'interno della categoria D, di quei profili per i quali precedentemente, veniva riconosciuto un trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D3, al personale che alla data di entrata in vigore della norma sia inquadrato in D3 siano "conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria".

Si tratta, come noto, di una clausola di salvaguardia della situazione soggettiva di quei dipendenti che, già in possesso della categoria giuridica ed economica D3, alla data di entrata in vigore del CCNL del 21/05/2018 certamente continuano a godere della garanzia della conservazione del profilo e della posizione economica già acquisita.

La disciplina di cui all'art. 20, comma 10, del medesimo testo contrattuale, in relazione all'istituto della conservazione del posto presso l'ente di provenienza per il dipendente che sia risultato vincitore di concorso presso altro ente o amministrazione dispone che, "*in caso di mancato superamento della prova o per recesso*

di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella categoria e profilo professionale di appartenenza".

Come più volte evidenziato da parte della scrivente Agenzia, l'istituto regolato dall'art. 20, comma 10, del CCNL del 21/05/2018 si configura una sorta di riammissione in servizio, pertanto il dipendente, nel momento in cui ritorna presso l'ente di originaria appartenenza, come

espressamente precisato, sarà collocato nella medesima categoria e profilo posseduti al momento dell'estinzione del rapporto di lavoro con lo stesso.

Sulla base di una lettura interpretativa contestuale delle richiamate norme e tenuto conto delle inequivocabili previsioni ivi contenute, si ritiene che, in una fattispecie come quella evidenziata, con la riammissione in servizio debba essere riconosciuto il medesimo inquadramento di cui il lavoratore era in possesso all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

CFL146

[Funzioni locali] Straordinario

La riduzione stabile delle risorse destinate a remunerare i compensi dello straordinario è oggetto di contrattazione integrativa?

Le risorse derivanti dalla riduzione stabile dello straordinario hanno un vincolo di destinazione?

Al comma 2, lett.g), dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, viene previsto che tra i titoli di stabile incremento delle risorse di cui al comma 1 (ossia le risorse stabili) vi sono gli "*importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziato*".

Il nuovo CCNL ha sostanzialmente affermato, come regola generale, l'esistenza di un vincolo di destinazione delle risorse derivanti dalla riduzione stabile delle risorse destinate allo straordinario a favore del Fondo risorse decentrate (parte stabile); quindi, la riduzione stabile delle stesse è sì una scelta gestionale, non soggetta a contrattazione, ma la destinazione di tali risorse è disposta dal CCNL.

Sezione Giuridica

Sezione lavoro Sentenza n. 41894 del 29/12/2021

Impiego pubblico - periodo servizio militare - valutazione ai fini concorsuali o selettivi

La Corte di Cassazione ritiene che sia conforme a diritto la statuizione della Corte territoriale, che ha riconosciuto il diritto al punteggio spettante per il servizio militare di leva non prestato in costanza di rapporto di lavoro, disapplicando, perché illegittima, la previsione di rango regolamentare dell'art. 2, comma 6, D.M. n. 44/2011 che consentiva, rispetto alle graduatorie ad esaurimento, la valutazione del solo servizio militare di leva reso in costanza di rapporto di lavoro. La Corte territoriale ha ritenuto applicabile la disposizione dell'articolo 485, comma 7, D.Lgs. nr. 297/1994, secondo cui il servizio militare di leva o per richiamo e il servizio civile sostitutivo di quello di leva è valido a tutti gli effetti. Il Ministero ricorrente ha sostenuto che la corretta interpretazione dell'art. 485, comma 7, del d.lgs. n. 297/1994, sarebbe applicabile soltanto dopo l'assunzione in ruolo, ai fini della ricostruzione di carriera mentre ai fini del punteggio nelle graduatorie ad esaurimento continuerebbe a trovare applicazione l'articolo 84 del DPR nr. 417/1974. La Suprema Corte ha respinto il motivo del ricorrente alla luce di una ricostruzione logico sistematica della disciplina della materia in cui la portata della valutazione dei periodi di servizio effettivo di leva svolti in pendenza di un rapporto di lavoro sono valutabili a fini concorsuali. La previsione legislativa è coerente con il principio di cui all'art. 52, comma 2, della Costituzione secondo cui chi sia chiamato ad un servizio obbligatorio nell'interesse della nazione ottiene l'utile valutazione di esso a fini concorsuali o selettivi.

 [sent. 41894 cass.pdf](#)

PENSIONI - STOP ALLA SEPARAZIONE PREVIDENZA-ASSISTENZA

da Sole 24 Ore – Marco Rogari 30 dicembre 2021

La Commissione tecnica definisce non praticabile la distinzione netta delle voci assistenziali da quelle previdenziali, chiesta a gran voce dei sindacati

La Commissione: separazione netta non praticabile

Per la Commissione non appare praticabile una separazione netta della previdenza dall'assistenza anche a causa della natura spesso ibrida della prestazione che rende complicata una distinzione delle fonti di finanziamento. Integrazione al minimo, 14esima, maggiorazioni sociali ma anche Tfr, assegno sociale di disoccupazione, Reddito di cittadinanza vengono tutti considerati interventi, appunto, di natura ibrida che cumulano caratteri propri tanto della assistenza che della previdenza. Secondo il gruppo di esperti, poi, non si può guardare alla spesa previdenziale, al netto degli interventi tassati dalla tassazione, per reperire risorse per maggiori spese pubbliche.

Le diverse classificazioni della spesa pensionistica

Nel dossier si lascia intendere che a rendere complicata una separazione tra previdenza e assistenza è anche il monitoraggio e l'analisi nel nostro Paese della spesa pensionistica, che è oggetto di diverse classificazioni da parte di Istat, Ragioneria generale dello Stato e Inps in cui non è sempre presente la distinzione tra le due voci.

Quello della “separazione” viene inoltre considerato una sorta di caso italiano perché a livello europeo il sistema di rilevazione dati, l'European system of integrated social protection statistics, non prevede la distinzione delle prestazioni erogate in base alla dicotomia tra previdenza e assistenza.

Sul fronte pensionistico la Commissione, che per il futuro indica un sistema di welfare improntato alla solidarietà sociale, considera l'implementazione del regime contributivo una valida risposta al rischio di insostenibilità del sistema nel medio-lungo periodo.

L'AGGIORNAMENTO DELLE PENSIONI IN CUMULO da Enpam Previdenza n. 1 del 14 gennaio 2022 - Lettere al Presidente

Sto per ricevere la pensione in cumulo Enpam-Inps, che sarà erogata tecnicamente dall'Inps ma avrà una quota Inps e una quota Enpam (avendo io lavorato in parte come ospedaliero e in parte come pediatra di famiglia). Poiché continuo a svolgere la libera professione e a versare i contributi all'Enpam, mi chiedo se vedrò rivalutata annualmente la mia quota Enpam o se le rivalutazioni nelle pensioni in cumulo avranno tempi più lunghi. Spero comunque che i miei nuovi versamenti non vadano persi ma contribuiscano alla rivalutazione della mia pensione. M.G. - Bergamo



Gentile Collega,

ti confermo che il ricalcolo della pensione Enpam con i contributi versati dopo il pensionamento avviene su base annuale, e questo criterio vale anche per le pensioni in cumulo.

Per quanto riguarda in particolare le pensioni in cumulo, l'Inps gestisce l'erogazione dell'assegno che comprende la propria quota e quella dell'Enpam, come tu stesso scrivi.

Per questa ragione i tempi con i quali si riceve il supplemento di pensione possono essere diversi rispetto a quanto avviene per le pensioni pagate direttamente dalla Fondazione. L'Enpam cioè non può avere un controllo diretto sui tempi di liquidazione.

A questo si aggiunge il fatto che la procedura per il ricalcolo degli assegni in cumulo non è ancora pienamente automatizzata, il che può comportare qualche ritardo rispetto alle pensioni ordinarie Enpam. È comunque certo che, una volta acquisito l'aggiornamento, l'Inps è tenuto a liquidare quanto dovuto, compresi gli eventuali arretrati.

Il mio consiglio infine è di verificare sempre la propria situazione e segnalare eventuali dubbi ai nostri uffici in modo da consentire di verificare che gli importi aggiornati siano stati acquisiti dall'ente pubblico.

Alberto Oliveti
Presidente Fondazione Enpam

COME AUMENTARE LA PENSIONE ENTRO IL 31 GENNAIO da Enpam Previdenza n. 1 del 14 gennaio 2022 cura della Redazione

Si scrive [aliquota modulare](#), si legge aumentare la pensione.

La possibilità di far crescere l'importo del proprio assegno riguarda i medici di Medicina generale, i pediatri di libera scelta e gli specialisti esterni.

Per farlo è necessario fare un versamento volontario a proprio carico di un'aliquota contributiva aggiuntiva compresa tra l'1 e il 5 per cento.

Dunque, versando più contributi e incrementando i propri risparmi previdenziali aumenta la propria pensione futura.

Inoltre, sugli importo versati è possibile beneficiare dei vantaggi fiscali della deducibilità.

DOMANDA ENTRO IL 31 GENNAIO

Per l'aliquota modulare bisogna fare domanda entro il 31 gennaio inviando un [modulo](#) alla propria Asl.

La stessa scadenza è valida per coloro che avendo aderito negli anni scorsi, intendono ora modificare la misura dell'incremento scelto.

Chi invece ha già presentato domanda in passato e non ha intenzione di modificare l'aliquota, non deve fare niente.

CHI PUÒ ADERIRE

Come detto, la possibilità dei versamenti aggiuntivi per aumentare la pensione riguarda i medici dell'assistenza primaria, della continuità assistenziale, dell'emergenza sanitaria territoriale, i pediatri di libera scelta e gli specialisti esterni accreditati ad personam.

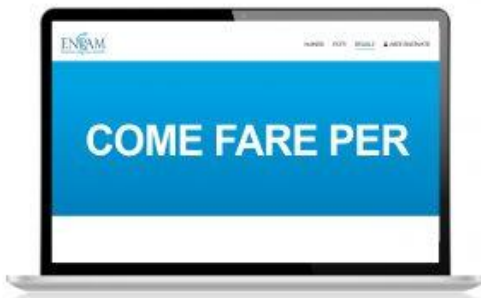
ALTRI MODI PER AUMENTARE LA PENSIONE

Per i camici bianchi che non possono usufruire dell'aliquota modulare sono a disposizione altre soluzioni per migliorare la propria posizione previdenziale e aumentare l'assegno di pensione Enpam.

Il [riscatto](#), ad esempio, consente di far valere ai fini della pensione i periodi che non sono coperti da contribuzione, garantendo un aumento dell'anzianità contributiva e un incremento dell'assegno di pensione in cambio del versamento di una cifra interamente deducibile.

L'[allineamento](#) (o riscatto di allineamento) permette invece di allineare i contributi già pagati a una contribuzione più alta versata nei periodi in cui si è lavorato di più e quindi il reddito è stato maggiore, ottenendo un incremento dell'importo della pensione ma non dell'anzianità contributiva.

Per tutti, inoltre, c'è la possibilità di crearsi una pensione complementare aderendo a FondoSanità, il fondo riservato agli operatori del settore sanitario, che consente una deducibilità delle somme fino a oltre cinquemila euro.



Versamenti aggiuntivi

Gli iscritti possono incrementare i propri risparmi previdenziali versando più contributi. In alcuni casi la scelta può essere fatta solo per beneficiare dei vantaggi fiscali della deducibilità. I professionisti che operano in convenzione o in accreditamento con il Servizio sanitario...



Aumentare la pensione

Gli iscritti hanno a disposizione diverse soluzioni per migliorare la posizione previdenziale e aumentare l'assegno di pensione. Si tratta di strumenti flessibili che possono essere adattati secondo gli obiettivi che si vogliono raggiungere e in base alle esigenze e alle...

Il meccanismo di aumento della pensione mediante versamenti aggiuntivi volontari è, senza dubbio, una valida opportunità per un futuro migliore trattamento di pensione; rispetto alla previdenza complementare che, agganciata ai mercati finanziari, non dà certezze sicure e ben definite in uscita, il versamento aggiuntivo Enpam con l'aliquota modulare dà un sicuro trattamento equivalente nei calcoli a quello ordinario.

In una riforma dell'assetto pensionistico generale potrebbe essere introdotta una facoltà da parte del lavoratore di aumentare il montante contributivo obbligatorio con versamenti volontari...in altre parole copiare il meccanismo Enpam, peraltro poco conosciuto e adottato.

Preoccupazione politica dovrebbe essere, inoltre, quella di garantire posti di lavoro ai giovani che non dovrebbero essere illusi con sistemi agevolativi assistenziali; lavoro ovviamente con adeguate retribuzioni senza sfruttamenti ricattatori.

GARANTE PRIVACY - COVID-19: IL TRATTAMENTO DEI DATI NEL CONTESTO LAVORATIVO

da DplMo - fonte: Garante per la protezione dei dati personali
Il Garante per la protezione dei dati personali ha aggiornato alcune FAQ relative al trattamento dei dati nel contesto lavorativo (pubblico e privato) nell'ambito dell'emergenza sanitaria.

Queste le **Faq** pubblicate:

1. 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.

2. 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.

3. E' 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.

4. 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).

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.

5. 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.

6. 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).

7. Il datore di lavoro può richiedere l'effettuazione di test sierologici ai propri dipendenti?

Sì, 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.

8. 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 legittimamente 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).

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, 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.

9. 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.

10. 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.

[Tutte le FAQ](#)

 **CTRL + clic**

PENSIONI - NIENTE CONTRIBUTI ALL'INPS PER GLI INCARICHI COMUNITARI

Con la circolare n. 7 del 14 gennaio 2022 l'Inps chiarisce che i contributi per i dipendenti pubblici collocati fuori ruolo per incarichi presso le istituzioni comunitarie non sono a carico dell'Inps, ma a carico dell'Unione Comunitaria e pertanto nulla è dovuto all'Inps.

Pertanto le Pubbliche Amministrazioni presentare domanda di restituzione dei contributi all'ente previdenziale nei termini della prescrizione decennale.

Vedi anche

<https://www.pensioniooggi.it/notizie/pubblico-impiego/pensioni-niente-contributi-all-inps-per-gli-incarichi-comunitari>

ALLEGATI A PARTE - INPS Circolare n. 7 del 14.01.2022 (documento 016)

PRINCIPI FONDAMENTALI PER LA DISCIPLINA UNITARIA IN MATERIA DI FORMAZIONE SPECIFICA IN MEDICINA GENERALE da

Newsletter OMCeOMI n. 3/2022

Pubblicati sulle G.U. nn. 304 del 23-12- 2021 e 308 del 29-12-2021 i decreti 12 ottobre 2021 e 29 ottobre 2021 recanti modifiche del decreto 7 marzo 2006 «Principi fondamentali per la disciplina unitaria in materia di formazione specifica in medicina generale».

Al fine di scongiurare una disparità di trattamento tra gli aspiranti al concorso di accesso ai corsi di specializzazione universitaria e gli aspiranti al concorso di accesso ai corsi di formazione specifica in medicina generale sono apportate modifiche ai regolamenti vigenti.

Tra i requisiti di ammissione al concorso per la formazione in medicina generale viene previsto che il diploma di laurea in medicina e chirurgia debba essere conseguito entro il giorno antecedente alla data di espletamento del concorso.

Inoltre viene eliminata la previsione del limite minimo di 60 risposte esatte per il superamento della prova concorsuale. Tale norma non ha effetti retroattivi rispetto alle graduatorie relative ai precedenti concorsi.

[Decreto 12 ottobre 2021](#)

 **CTRL + clic**

[Decreto 29 ottobre 2021](#)



ISTAT - INDICE DEI PREZZI PER LA RIVALUTAZIONE MONETARIA

Periodo di riferimento: dicembre 2021 – data di pubblicazione: 17 gennaio 2022 - prossima diffusione: 22 febbraio 2022

Indice dei prezzi al consumo FOI al netto dei tabacchi

Indice generale FOI (*)	106,2
Variazione percentuale rispetto al mese precedente	+ 0,5
Variazione percentuale rispetto allo stesso mese dell'anno precedente	+ 3,8
Variazione percentuale rispetto allo stesso mese di due anni precedenti	+ 3,6

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

INDICI MENSILI ISTAT COSTO DELLA VITA- mese DICEMBRE 2021

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

ultimo comunicato ISTAT 17 GENNAIO 2022 riferito al mese di DICEMBRE 2021

Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Base di riferimento: 2010 = 100												
Coeff. di raccordo Base 1995 e Base 2010 = 1,3730												
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												
Coeff. 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	102,3	102,5	101,9	102,0	102,0	102,3
%	+0,5	+0,2	+0,1	-0,1	-0,4	-0,3	-0,4	-0,7	-0,6	-0,4	-0,3	-0,2
2021	102,9	103,0	103,3	103,7	103,6	103,8	104,2	104,7	104,5	105,1	105,7	106,2
%	+0,2	+0,5	+0,7	+1,2	+1,3	+1,4	+1,9	+2,1	+2,6	+3,0	+0,6	+0,5

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 - DICEMBRE 2021

L'indice Istat (indice generale FOI) è pari a **106,2**. Le quote di TFR, accantonate dal 31 dicembre 2020, vanno rivalutate dello **4,359238**.

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 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
	Luglio	102,3	0,0	0,000000	0,875	0,875000	1,0087500	4,58439135
	Agosto	102,5	0,0	0,000000	1,000	1,000000	1,0100000	4,5900721
	Settembre	101,9	0,0	0,000000	1,125	1,125000	1,0112500	4,59675291
	Ottobre	102,0	0,0	0,000000	1,250	1,250000	1,0125000	4,60143369
	Novembre	102,0	0,0	0,000000	1,375	1,375000	1,0137500	4,60711448
	Dicembre	102,3	0,0	0,000000	1,500	1,500000	1,0150000	4,6129526
Anno 2021	Gennaio	102,9	0,6	0,439883	0,125	0,564883	1,0056488	4,63885214
	Febbraio	103,0	0,7	0,513196	0,250	0,763196	1,0076320	4,64799996
	Marzo	103,3	1,0	0,733138	0,375	1,108138	1,0110814	4,66391138
	Aprile	103,7	1,4	1,026393	0,500	1,526393	1,0152639	4,68320464
	Maggio	103,6	1,3	0,963079	0,625	1,578079	1,0157808	4,68558882
	Giugno	103,8	1,5	1,099707	0,750	1,849707	1,0184971	4,69811845
	Luglio	104,2	1,9	1,392962	0,875	2,267962	1,0226796	4,71741170
	Agosto	104,7	2,4	1,759531	1,000	2,759532	1,0275953	4,74008677
	Settembre	104,5	2,2	1,612903	1,125	2,737903	1,0273790	4,73908913
	Ottobre	105,1	2,8	2,052786	1,250	3,302786	1,0330279	4,76514601
	Novembre	105,7	3,4	2,492669	1,375	3,867689	1,0386767	4,79120289
	Dicembre	106,2	3,9	2,859238	1,500	4,359238	1,0435924	4,81387796

MATERNITÀ - ESTENSIONE DELLE TUTELE AGLI STRANIERI REGOLARI

<https://www.pensionioggi.it/notizie/fisco/maternita-ok-all-estensione-delle-tutele-agli-stranieri-regolari> a cura di Nicola Colapinto in PensioniOggi

In Gazzetta Ufficiale la legge europea 2019-2020 con le norme per l'adempimento degli obblighi per l'appartenenza dell'Italia all'Ue.

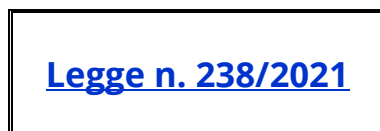
E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la legge n. 238/2021 contenente alcune norme di adeguamento del diritto italiano a quello dell'Unione europea.

Il provvedimento approvato alla fine dello scorso anno in via definitiva dalla Camera dei Deputati entrerà in vigore dal 1° febbraio 2022.

Tra le principali novità si segnala una modifica al Testo Unico per l'immigrazione (art. 41, co. 1-ter del dlgs n. 286/1998) che generalizza il diritto alla fruizione delle prestazioni familiari cioè - ai

sensi del reg. (CE) n. 883/2004 - tutte le prestazioni in natura o in denaro destinate a compensare i carichi familiari non solo agli extracomunitari in possesso del permesso UE per soggiornanti di lungo periodo ma anche agli stranieri titolari di permesso unico lavoro autorizzati a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi e agli stranieri titolari del permesso di soggiorno per motivi di ricerca di lavoro autorizzati a soggiornare per un periodo superiore a sei mesi. Sono esclusi i soggiornanti per motivi di studio.

CTRL + clic →



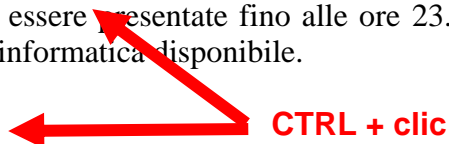
CONCORSO PUBBLICO PER MEDICI NELLA POLIZIA DI STATO da Newsletter OMCeOMI n.3.2022

Publicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana 4^ Serie Speciale Concorso ed Esami del 4 gennaio 2022, il bando del concorso pubblico, per titolo ed esami, per l'assunzione di n.40 medici da immettere nella qualifica iniziale dei medici della Polizia di Stato.

Il bando è consultabile anche sul sito www.poliziadistato.it

Le domande di partecipazione potranno essere presentate fino alle ore 23.59 del 3 febbraio 2022, utilizzando esclusivamente la procedura informatica disponibile.

[Comunicato del Ministero dell'Interno](#)



CTRL + clic

AGENZIA DELLE ENTRATE - ATTIVITA' SPORTIVE DILETTANTISTICHE la Posta di Nuovo Fisco Oggi

Domanda

Ho ricevuto dei compensi da una società sportiva dilettantistica, ma non ho ben capito come sono state tassate. Vanno indicati nella dichiarazione dei redditi?

Risponde Paolo Calderone

I compensi percepiti per attività sportive dilettantistiche rientrano fra i cosiddetti "redditi diversi" ([articolo 67 - comma 1, lettera m - del Tuir](#)) e sono soggetti a tassazione secondo regole specifiche. In particolare, la normativa tributaria prevede che:

- i primi 10.000 euro, complessivamente percepiti nel periodo d'imposta, non concorrono alla formazione del reddito imponibile Irpef. Quindi, non sono soggetti a tassazione e non vanno indicati nella dichiarazione dei redditi
- sugli ulteriori 20.658,28 euro è operata una **ritenuta a titolo di imposta** (con aliquota del 23%). Anche queste somme non devono essere riportate nella dichiarazione dei redditi
- sulle somme eccedenti l'importo di 30.658,28 euro (10.000 + 20.658,28) è operata una **ritenuta a titolo d'acconto** (con aliquota del 23%). Questa parte deve essere assoggettata a Irpef in modo ordinario in dichiarazione dei redditi.

La parte dell'imponibile assoggettata a ritenuta a titolo d'imposta concorre alla formazione del reddito complessivo ai soli fini della determinazione delle aliquote per scaglioni di reddito. Si ricorda, infine, che sono esclusi dall'imposizione i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale.

NUOVO MODELLO 730/2022 - DIPENDENTI COMPARTO DIFESA da

PensioniOggi

Nel 730/2022 è confermata l'apposita sezione nel Quadro C – Sezione VI, riservata al personale militare delle Forze armate, compreso il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare e il Corpo di capitanerie di porto. Per queste categorie di lavoratori dipendenti è prevista una riduzione dell'IRPEF se nell'anno 2020 hanno percepito un reddito da lavoro dipendente **non superiore a 28.974 euro**. La riduzione d'imposta è determinata dal datore di lavoro sul **trattamento economico accessorio** erogato (Certificazione Unica 2022 punto 383).

Nel caso in cui il sostituto di imposta non abbia riconosciuto tale detrazione al lavoratore, il contribuente può fruire della detrazione in dichiarazione dei redditi, se la Certificazione Unica 2022 riporta nelle annotazioni con il codice BO. Nel 2021 l'importo della detrazione spettante è **stato innalzato a 609,50 euro**.

[Provvedimento Agenzia delle Entrate Modello 730/2022](#)

 **CTRL + clic**

VEDI IN:

<https://www.pensioniooggi.it/notizie/fisco/730-2022-l-agenzia-delle-entrate-pubblica-il-nuovo-modello-ecco-le-novita>

<https://www.pensioniooggi.it/notizie/fisco/militari-ok-alla-defiscalizzazione-del-trattamento-accessorio-nel-2021>

AGENZIA ENTRATE COMUNICA: ATTENZIONE AI TENTATIVI DI PHISHING

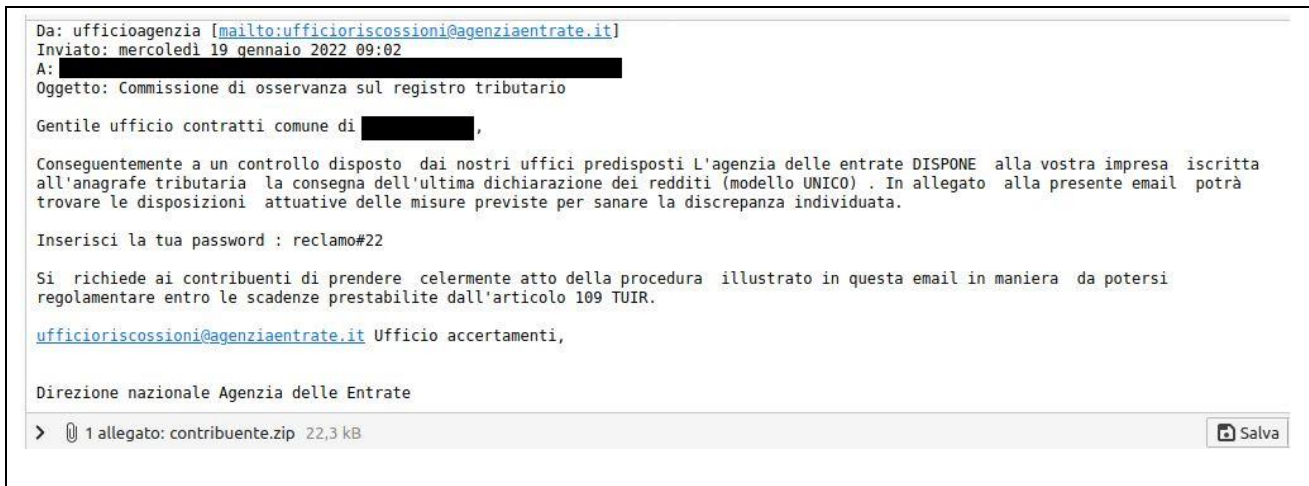
Nuova campagna di phishing a danno dei cittadini, veicolata da false mail a nome dell'Agenzia riguardanti false disposizioni a consegnare l'ultima dichiarazione redditi entro le scadenze previste dal Tuir. Cestinare le mail senza aprire gli allegati

Avviso del 19 gennaio 2022 - Nuova campagna di phishing tramite false disposizioni dell'Agenzia a consegnare l'ultima dichiarazione redditi

E' stata individuata una nuova campagna di phishing a danno dei cittadini, veicolata da false mail a nome dell'Agenzia ("Ufficio accertamenti", "Direzione nazionale Agenzia delle Entrate", "ufficioagenzia", "ufficioriscossioni"), aventi come oggetto "Commissione di osservanza sul registro tributario" oppure "Commissione di osservanza sull'anagrafe tributaria" e riguardanti false disposizioni a consegnare l'ultima dichiarazione redditi entro le scadenze previste dal TUIR.

Le mail utilizzano un indirizzo mittente, riportato anche nel testo del messaggio, che richiama l'Agenzia e per visualizzare le disposizioni invitano ad aprire un allegato cifrato, al cui interno è poi contenuto un file malevolo.

Di seguito un esempio delle mail in questione:



Questi messaggi non sono evidentemente inviati dell’Agenzia delle Entrate, che ne disconosce completamente il contenuto.

La raccomandazione è quella consueta di cestinarli senza aprire gli allegati.