

IN BREVE n. 10 - 2021

a cura di

Marco Perelli Ercolini

*riproduzione con citazione
della fonte e dell'autore*

COVID-19 e ECM - COSA CAMBIA

La Commissione nazionale Ecm, nella seduta del 4 febbraio ha affrontato alcune problematiche dell'ECM: organicità alle regole, indicazioni interpretative.

Recupero dei crediti - possibilità di ottemperare al debito formativo relativo a trienni passati, utilizzando crediti maturati successivamente (estratto da articolo pubblicato su Doctor News a cura di Francesca Giani): tenendo presente le difficoltà incontrate colla pandemia: *"il termine del 31 dicembre 2020 riconosciuto ai professionisti sanitari per il recupero del debito formativo relativo al triennio 2017-2019 nonché per lo spostamento dei crediti maturati per il recupero del debito formativo relativamente al triennio formativo 2014-2016 è prorogato a fine 2021"*, tenendo però presente che *"sul recupero del debito formativo pregresso, non è possibile applicare le riduzioni (par. 1.1, 1 e 2 del Manuale) al professionista che abbia provveduto allo spostamento dei crediti acquisiti mediante eventi che durino fino alla fine di quest'anno"* e che solo *"successivamente alla certificazione da parte di Cogeaps, i crediti imputati al recupero dell'obbligo potranno essere solo quelli acquisiti in eccedenza rispetto al quantum necessario per l'assolvimento"*.

Formazione sul campo (orientamento interpretativo della Commissione nazionale per la Formazione Continua seduta 4 febbraio 2021):

la "Formazione sul Campo" si caratterizza per lo svolgimento in "contesti lavorativi qualificati", secondo quanto statuito dai "Criteri di attribuzione dei crediti alle attività ECM", parte integrante dell'Accordo S/R del 2 febbraio 2017, nonché dall' "Allegato E" in materia di formazione sul campo.

Si tratta, in altri termini, di attività di formazione che hanno luogo all'interno del contesto lavorativo del discente e al quale sono strettamente connesse, finalizzate a migliorare le competenze professionali nello specifico ambito di pertinenza.

Considerato, dunque, che la formazione sul campo (FSC) esplica la propria efficacia negli ambiti lavorativi ove quotidianamente il personale sanitario si trova ad operare, la stessa appare esulare dal divieto di svolgimento di "convegni, congressi e altri eventi" statuito dal DPCM del 14 gennaio 2021, all'art. 1, co. 10, l. o).

A tal riguardo si rappresenta che le circolari del Ministero della salute del 23 giugno 2020 e del 7 gennaio 2021, in materia di "indicazioni emergenziali per il contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nelle operazioni di primo soccorso e per la formazione In sicurezza dei soccorritori", specificano che "la formazione continua del personale sanitario dei sistemi di emergenza territoriale non può essere sospesa o rimandata, per evidenti motivi di mantenimento della capacità operative". Resta ferma la responsabilità del provider nell'organizzazione e nell'erogazione dell'evento FSC

che deve avvenire nel rigoroso e completo rispetto delle prescrizioni adottate dalle competenti autorità in materia di gestione dell'emergenza sanitaria in atto.

Esenzione sanitari in pensione (delibera della Commissione nazionale per la Formazione Continua seduta 4 febbraio 2021):

per "professionisti sanitari in pensione che esercitano saltuariamente l'attività professionale" si intendono coloro che sono collocati in quiescenza ed esercitano saltuariamente l'attività professionale sanitaria da cui deriva un reddito annuo non superiore a 5.000,00 euro

**ALLEGATI A PARTE - COMM.NAZ.ECM Emergenza Covid (documento 055)
Esenzione pensionati (documento 056)**

VEDI ANCHE ALTRE DELIBERE

<https://ape.agenas.it/comunicati/archivio-comunicati.aspx>

MEDICI, SEMPRE PIU' DONNE. PRESTO IL SORPASSO

Medicina sempre più rosa. I medici uomini, sono ancora in lieve vantaggio, ma presto ci sarà il sorpasso; precisamente sono 218.226 contro 178.062 colleghe donne.

ISCRITTI PER FASCIA D'ETA' ALBO E SESSO							
FASCIA ETA'	MEDICI MASCHI	MEDICI FEMMINE	ODONTOIATRI MASCHI	ODONTOIATRI FEMMINE	DOPPI ISCRITTI MASCHI	DOPPI ISCRITTI FEMMINE	TOTALE FASCIA D'ETA'
MINORE UGUALE di 24	1	3	7	6	0	0	17
TRA i 25 e i 29	12.005	15.155	1.821	1.668	0	0	30.649
TRA i 30 e i 34	15.557	20.665	2.945	2.114	19	8	41.308
TRA i 35 e i 39	12.074	20.152	2.502	2.004	39	16	36.787
TRA i 40 e i 44	10.666	18.817	2.934	2.272	33	9	34.731
TRA i 45 e i 49	11.668	17.801	2.937	1.804	53	21	34.284
TRA i 50 e i 54	11.427	13.021	3.204	1.511	261	107	29.531
TRA i 55 e i 59	19.751	17.618	3.550	1.308	2.009	634	44.870
TRA i 60 e i 64	31.710	22.105	1.863	470	6.588	1.670	64.406
TRA i 65 e i 69	42.708	21.528	1.227	263	8.395	1.359	75.480
TRA i 70 e i 74	28.933	7.423	547	71	3.264	280	40.518
MAGGIORE UGUALE di 75	21.726	3.774	361	38	1.314	90	27.303
TOTALE GENERALE	218.226	178.062	23.898	13.529	21.975	4.194	459.884

TOTALE ALBO MEDICI 396.288
TOTALE ALBO ODONTOIATRI 63.596
TOTALE DOPPI ISCRITTI 26.169

Elaborazione a cura del CED-FNOMCeO 2 marzo 2021

Ricordiamo che la prima donna medico italiana all'Università di Roma (ove le fu preclusa l'iscrizione alla facoltà di ingegneria, ma concessa quella in medicina) fu Maria Montessori che deve la sua fama alla sua prepotente vocazione per i più piccoli, ai quali dedicò ogni suo sforzo. Dopo essersi occupata di piccoli handicappati e ritardati mentali, maturò la convinzione che il trattamento, con qualsiasi soggetto, dev'essere di natura pedagogica, non solo medica ed elaborò un metodo di educazione che si estese ben presto a tutti i piccoli dai tre ai sei anni, il metodo Montessori per diversi anni fulcro e cardine del primo insegnamento nel primo del novecento e ora ritornato alla ribalta. Il suo libro "La psicologia scientifica applicata all'educazione infantile" la consacrò agli onori del mondo: come donna ben capì che il bambino non andava costretto e sacrificato nei rigidi schemi fisici e mentali degli adulti.

Ulteriore precisazione, la prima dottoressa laureata in Italia all'Università di Firenze che esercitò poi in Italia fu Ernestina Paper, ma nata ad Odessa. Aprì uno studio medico a Firenze nel 1878, per la cura delle donne e dei bambini e, nel 1886, ottenne un incarico pubblico: la Direzione compartimentale dei telegrafi di Firenze le affidò, infatti, il compito di effettuare le visite mediche al proprio personale dipendente di sesso femminile.

Altre curiosità nella storia della medicina col fiocco rosa: nel 1921 fu creata l'Associazione Nazionale Italiana delle Dottoresse in medicina e chirurgia con scopi associativi, scientifici e di categoria.

LA PENSIONE INPS AUMENTA LE TASSE ANCHE SU QUELLA ENPAM

da Lettera al Presidente in Enapma Previdenza n.8 del 5 marzo 2021

Sono medico ospedaliero, dal 2010 pensionato Inps e dal 2019 con l'Enpam. Da oltre 10 anni faccio il libero professionista. Dal luglio 2020 l'importo della mia pensione Enpam è stato decurtato.

Mi hanno spiegato che si tratta di trattenute che derivano dalla somma delle pensioni che percepisco. Ritenevo che la pensione Enpam, in quanto ente privato, fosse del tutto sganciata da quella dell'Inps.

*Gradirei pertanto sapere se le fluttuazioni di cui sono stato oggetto nel recente passato sono da definirsi temporanee e quindi quale sarà l'importo "corretto" cui ammonta la mia pensione "netta". **Q.C.***



Gentile Collega,

fai bene a dire che l'Enpam è un ente privato, tuttavia anche a noi, come pure ai datori di lavoro pubblici e privati, tocca agire come sostituto d'imposta. In pratica l'ente previdenziale deve trattenere una percentuale di tasse calcolata in base alla somma dei redditi presunti. Quando si hanno più assegni previdenziali questo calcolo viene fatto dal Casellario centrale delle pensioni gestito dall'Inps che comunica l'aliquota da applicare una volta all'anno. Tipicamente i conguagli avvengono a partire dal mese di

agosto.

Nel tuo caso, non sapendo che avessi un'altra pensione, l'Enpam ti aveva cominciato a versare l'assegno senza trattenute. Da agosto invece le tasse tengono conto anche della pensione Inps.

Nell'area riservata sul sito internet di Enpam puoi trovare i cedolini della pensione e il prospetto con il dettaglio del ricalcolo annuale delle trattenute fatto sulla base di quanto comunicato dal Casellario centrale.

Alberto Oliveti - Presidente Fondazione Enpam

BONUS BABY SITTING - COMUNICAZIONE ENTRO IL 30 APRILE

Col messaggio n.950 del 5 marzo 2021 l'Inps comunica che la data del 28 febbraio 2021 entro la quale andavano comunicate all'Inps le prestazioni da remunerare con il cd. bonus per l'acquisto di servizi di baby sitting, è stato prorogato al 30 aprile 2021.

ALLEGATI A PARTE - INPS Messaggio 950 del 5.03.2021 (documento 057)

NUMISMATICA ZECCA ITALIANA - NUOVO CONIO

- 5 Euro AG Nutella (Bianca, Rossa e Verde)

prezzo di € 58.00 caduna

- Trittico Nutella

prezzo di € 158.00

- Serie Divisionale 2021 8 valori

prezzo di € 32.00



ASTENSIONE DAL LAVORO PER I NEO PAPA' (mpe)

Per il periodo 2013-2015 in via sperimentale il padre lavoratore dipendente ha il diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di un giorno entro il quinto mese di vita del figlio e entro lo stesso periodo può astenersi un ulteriore periodo di 2 giorni, anche continuativi, in sostituzione alla stessa in astensione obbligatoria. In ambedue i casi va data comunicazione al datore di lavoro almeno 15 giorni prima della astensione dal lavoro; per l'astensione obbligatoria dei neo papà spetta l'intera retribuzione ([legge 92/2012 articolo 4 comma 24](#), [DM Lavoro e Economia 22 dicembre 2012](#) e [circolare INPS n. 40 del 14 marzo 2012](#)). Per il pubblico impiego la norma diverrà operante solo dopo specifico provvedimento operativo ([Dipartimento Funzione Pubblica nota n. 8629 del 20 febbraio 2013](#)). La Funzione pubblica fa infatti presente che le modalità di fruizione per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché le relative indennità, sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

La [legge di Stabilità 2016](#) non solo ha confermato anche per il 2016 la astensione obbligatoria del padre, ma addirittura l'ha aumentata a due giorni (anche non continuativi) anche se in sovrapposizione col congedo di maternità della madre lavoratrice dipendente, fermo restando i due giorni (anche non consecutivi) di congedo facoltativo in alternativa al congedo obbligatorio di maternità della madre. Ricordiamo che questi congedi debbono essere usufruiti entro i cinque mesi di vita del bambino.

La legge di Bilancio 2017 (legge 11 dicembre 2016 numero 232) all'[articolo 1 comma 354](#) conferma anche per il 2017 il congedo obbligatorio del padre per la nascita del figlio da fruire, anche in via non continuativa, ma non frazionabile a ore, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore (v. anche [messaggio Inps numero 828 del 24 febbraio 2017](#)). I giorni diventeranno 4 nel 2018.

La stessa legge non ha riproposto la facoltà, prevista sino allo scorso anno, per il padre di usufruire di ulteriori due giorni di congedo, anche non continuativi, mediante scomputo dei medesimi dal periodo di astensione obbligatoria della madre ed in base ad un accordo con quest'ultima (congedo facoltativo - vedi [messaggi Inps 828](#) e [1581](#) del 2017). E' invece previsto per il 2018 che il padre lavoratore dipendente oltre ai 4 giorni di congedo obbligatorio possa godere di un ulteriore giorno previo accordo con la madre in sua sostituzione al periodo di astensione obbligatoria a lei spettante.

La legge di bilancio 2019 ([legge 145 del 30 dicembre 2018](#)) al [comma 278](#) non solo conferma anche per il 2019 la possibilità al congedo obbligatorio del padre ma lo amplia a 5 giorni ([messaggio INPS 591 del 13 febbraio 2019](#)).

La legge di bilancio 2020 ([legge 160 del 27 dicembre 2019 articolo 1 comma 342](#)) amplia per il 2020 a 7 giorni il congedo obbligatorio per i neo papà.

La legge di bilancio 2021 ([legge 178/2020 articolo 1 comma 363](#)) amplia per il 2021 ulteriormente il congedo obbligatorio portandolo da 7 a 10 giorni anche non continuativi

(minimo previsto dalla [Direttiva Europea 1158/2019](#) che diventerà operante dal 2 agosto 2022). Inoltre al [comma 25](#) prevede la fruibilità anche in caso di morte perinatale (vedi ulteriori precisazioni dell'Inps in circolare n.40/2021 in nota sottostante *Inps - Congedo per i padri lavoratori dipendenti: chiarimenti per il 2021*). Rimane sempre la possibilità di un ulteriore giorno in accordo con la madre in sua sostituzione al periodo di astensione obbligatoria a lei spettante.

Riassumendo:

entro i 5 mesi del bimbo e con preavviso al datore di lavoro di almeno 15 gg

nel 2013-2014 e 2015 – obbligo del padre di 1 giorno di astensione obbligatoria per la nascita del figlio (o adozione o affidamento) e possibilità di astensione di un ulteriore periodo di 2 giorni, anche continuativi, in sostituzione della madre in astensione obbligatoria;

nel 2016 – conferma della possibilità del congedo obbligatorio del padre portato a due giorni anche non continuativi, anche se in sovrapposizione col congedo di maternità della madre lavoratrice dipendente e della astensione dal lavoro di due giorni di congedo facoltativo in alternativa al congedo obbligatorio di maternità della madre;

nel 2017 – conferma del congedo obbligatorio del padre di due giorni; non riconfermati due giorni di congedo facoltativo in alternativa al congedo obbligatorio di maternità della madre;

nel 2018 – conferma del congedo obbligatorio del padre portato a 4 giorni e della possibilità di godere di un ulteriore giorno previo accordo con la madre in sua sostituzione al periodo di astensione obbligatoria a lei spettante;

nel 2019 – conferma del congedo obbligatorio del padre portato a 5 giorni e della possibilità di godere di un ulteriore giorno previo accordo con la madre in sua sostituzione al periodo di astensione obbligatoria a lei spettante.

nel 2020 - conferma del congedo obbligatorio del padre portato a 7 giorni e della possibilità di godere di un ulteriore giorno previo accordo con la madre in sua sostituzione al periodo di astensione obbligatoria a lei spettante.

nel 2021 - conferma del congedo obbligatorio del padre portato a 10 giorni con fruibilità anche in caso di mortalità perinatale e della possibilità di godere di un ulteriore giorno previo accordo con la madre in sua sostituzione al periodo di astensione obbligatoria a lei spettante.

Questi congedi però non possono essere goduti dai neo papà lavoratori pubblici: il Dipartimento della Funzione Pubblica, con [nota del 20 febbraio 2013](#), chiarisce infatti che la disciplina non è direttamente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (vedi [legge 92/2012 art.1 c.7 e 8](#)) e dal 2013 nessuna novità è mai intervenuta nel merito per evitare questa discriminazione, nonostante segnalazioni e proteste. Dal 1° agosto 2019 è operante la [Direttiva Europea 1158/2019](#) (con obbligo di osservanza degli Stati aderenti entro il 2 agosto 2022) che prevede un congedo obbligatorio ai neo papà di almeno 10 giorni e, inoltre, ai genitori il diritto a fluire di modalità flessibili di lavoro sino al compimento degli otto anni del figlio. E' stata inoltrata anche una [proposta di legge](#) che inoltre prevede che il congedo obbligatorio del neo papà diventi operante anche nel settore del pubblico impiego.

Il padre ha diritto alla astensione obbligatoria ([Legge 53/2000](#)) anche:

- in caso di morte della madre (diritto già riconosciuto dalla [Corte costituzionale con la sentenza 1 del 19 gennaio 1987](#));
- per grave infermità della madre (diritto già riconosciuto dalla [Corte costituzionale con la sentenza 1 del 19 gennaio 1987](#));
- per abbandono da parte della madre;
- in casi di affidamento esclusivo del bambino al padre (diritto già riconosciuto dalla [Corte costituzionale con la sentenza 341 del 11 luglio 1991](#)).

Molto strano che nessun sindacato di categoria abbia mai censurato tale situazione altamente discriminante e chiesto che tale previsione a tutela della genitorialità venisse estesa ai neo papà del settore

pubblico, anche perché raccomandata da una Direttiva europea che ne prevede la obbligatorietà d'attuazione a partire dal 2 agosto 2022.

PERCHÉ L'8 MARZO È LA FESTA DELLA DONNA in Money.it a cura di Laura Pellegrini

La **Giornata internazionale della donna** - conosciuta ai più come **Festa della Donna**, si festeggia in molti Paesi del mondo l'8 marzo di ogni anno.

L'episodio che spesso si racconta per spiegare l'origine e il motivo per cui la Festa della Donna si festeggia l'8 marzo è legato a un tragico evento accaduto a New York. L'8 marzo 1911 un incendio improvviso divampato in una fabbrica di camicie causò la morte di 134 operaie intrappolate tra le sbarre. Su questo racconto, però, ci sono numerose incertezze in merito alla data, al numero delle vittime e persino alla veridicità di quanto accaduto.

La vera origine della Festa della Donna, invece, è legata al Partito socialista americano, che nel 1911 propose di celebrare una giornata interamente dedicata al ruolo e all'importanza della donna nella società.

L'anno successivo venne rilanciata l'idea anche dall'attivista Clara Zetkin, che propose di fissare una data per celebrare questa festa.

Inizialmente, comunque, non venne trovato un accordo sulla data nella quale celebrare la figura della donna e diversi Stati agirono in modo autonomo: negli Stati Uniti, per esempio, venne mantenuta l'ultima domenica di febbraio, mentre in altri Stati la festa della donna venne celebrata in occasione di altri importanti eventi storici tra il 18 e il 19 marzo 1911.

La prima Festa della Donna a essere celebrata il giorno dell'8 marzo fu quella del 1914, forse perché quell'anno era una domenica.

Tuttavia, soltanto nel 1921, durante la Seconda conferenza delle donne comuniste, si stabilì l'8 marzo come data unica nella quale festeggiare la figura femminile. La data rimanda alla manifestazione contro lo zar a San Pietroburgo avvenuta nel 1917, alla quale presero parte diverse donne.

Infine, nel 1977, l'ONU ha riconosciuto l'8 marzo come Giornata delle Nazioni Unite per i diritti delle Donne e per la pace internazionale.

Perché si regala la mimosa

Il legame tra la Festa della Donna e la tradizione di regalare la mimosa esiste soltanto in Italia, mentre il fiore è diffuso in diverse zone del mondo.

La mimosa è una pianta di origine australiana, importata in Europa all'inizio del XIX secolo. Solitamente si regala alle donne in occasione dell'8 marzo, in quanto il significato che gli Indiani d'America davano a questo fiore era legato alla femminilità e alla forza.

La mimosa, infatti, è un fiore che cresce spontaneamente in molte parti d'Italia, è economico e si può appuntare facilmente alla camicetta o alla giacca.

Nel 1946, l'Unione Donne Italiane (U.D.I.) ha scelto la mimosa come fiore che simboleggia la Festa della Donna.



LAVORATORI DELLA SCUOLA - LA LEGGE SUI DISABILI E' DEROGABILE DAL CONTRATTO

La precedenza nella mobilità prevista per i figli che assistono un genitore disabile non si applica ai trasferimenti interprovinciali. L'articolo 33 comma 5 della legge 104/1992 che stabilisce il diritto di precedenza nella mobilità per chi assiste un familiare disabile grave, non è una norma imperativa e la normativa contrattuale che ha introdotto dei vincoli alla sua applicazione, è legittima.

Corte di Cassazione Civile sezione Lavoro - Ordinanza n. 4677 pubbl. il 22 febbraio 2021

PENSIONI - NIENTE RISCATTO DEL SERVIZIO MILITARE NELLA GESTIONE SEPARATA

Il riconoscimento figurativo del servizio militare di leva è riconosciuto solo ai lavoratori dipendenti sia pubblici che privati, ai lavoratori iscritti alle gestioni speciali (Commercianti, Artigiani o Coltivatori diretti) o alle gestioni sostitutive dell'Ago (Assicurazione generale obbligatoria).

La legge 335/1995, infatti, non prevede il riconoscimento figurativo del servizio militare di leva non coperto da contribuzione dei lavoratori parasubordinati, collaboratori o professionisti con partita iva, seppur iscritti alla Gestione Separata Inps.

E' necessario anche solo un contributo obbligatorio accreditato nel Fondo pensione lavoratori dipendenti, in qualsiasi momento della vita assicurativa senza alcun termine di prescrizione.

LEGGI IN

<https://www.pensioniooggi.it/notizie/previdenza/pensioni-niente-riconoscimento-del-servizio-militare-nella-gestione-separata-89678979>

GRANDE VITTORIA DELLA FEDER.S.P.EV. a cura di Michele Poerio, presidente Feder.S.P.eV.

C'è voluta una sentenza del TAR Lazio di qualche giorno addietro per far conoscere agli italiani il Piano Pandemico 2021-23 e c'è voluta una diffida legale della FEDER.S.P.eV. per **impedire la selezione dei pazienti** per l'accesso alle terapie intensive proposta dalla SIAARTI assieme ad altri soggetti (ugualmente diffidati), rimandando tutta la tematica alle riflessioni formulate dal Comitato Nazionale di Bioetica presieduto dal Prof. Lorenzo d'Avack.

Un documento che arriva dopo le polemiche dei mesi scorsi sul mancato rinnovo del piano pandemico del 2006 e anche dopo un'indagine della Procura di Bergamo a seguito di alcune mail dalle quali emergerebbe il tentativo di modifica della data del piano del 2006 al fine di farlo passare come una versione aggiornata.

E' stata, infatti, cancellata dal piano pandemico la frase che aveva determinato le nostre vibrante proteste **“se le risorse sono scarse, privilegiare i pazienti che possono trarne maggior beneficio”**.

A questa demenziale proposta Matteo Renzi ha replicato **“...se ci sono poche risorse, bisogna scegliere chi curare? Ho un'idea più semplice, prendiamo il MES. Ci vuole tanto a capirlo?”**

La nostra risposta, tramite la diffida, è stata molto più articolata e complessa.

Ma a parte questa vittoria della deontologia medica, dell'etica, dei principi costituzionali in materia, il nuovo Piano Pandemico si è rivelato profondamente deludente (forse per questo il Ministro della Salute lo teneva ben chiuso nel cassetto della sua scrivania).

Prevede, infatti, scorte di dispositivi di protezione individuale (mascherine, camici ecc.) per la tutela del personale sanitario che ha subito, a causa della loro iniziale carenza, gravissimi danni (oltre 200

morti solo fra i medici), aumento dei posti letto in terapia intensiva e sub-intensiva (ma non sono previsti aumento dei posti letto in generale), specifici corsi di formazione, scorte di farmaci antivirali, e di vaccini antiinfluenzali. Manca, però, un preciso piano tamponi la cui iniziale scarsità ha compromesso la identificazione dei contagi finendo per ostacolare gli sforzi volti a tracciare e contenere la diffusione del virus soprattutto in Lombardia e Piemonte (vedi fallimento totale della app Immuni).

Mancano, inoltre, dati per valutare l'efficacia degli interventi in importantissimi settori specifici come la scuola, i luoghi di lavoro, i trasporti, la medicina territoriale.

Non è ancora molto chiaro il concetto che contro pandemie virali e non solo, la sorveglianza epidemiologica è l'unica arma valida per contenere gli agenti infettanti senza lunghi e ripetuti lockdown. Questo piano, in buona sostanza, non è adeguato a combattere virus del tipo Covid-19 che va assolutamente e preventivamente bloccato sul territorio con il potenziamento della medicina territoriale.

Mi auguro che il nuovo governo presieduto dal Prof Mario Draghi operi in tal senso soprattutto per utilizzare al meglio i fondi previsti per la Sanità dal Recovery Fund e anche, in parte o in toto, dal MES.

SSN - TRATTENIMENTO IN SERVIZIO OLTRE I LIMITI PENSIONABILI

Il Dipartimento delle Funzione Pubblica (DFP-0004727-P-25/01/2021) in merito alla richiesta di chiarimenti per il trattenimento in servizio del personale medico oltre i limiti pensionabili fa presente che *“ai fini dell'accoglimento delle istanze permane in capo all'amministrazione l'obbligo di verificare che l'autorizzazione a tali prosecuzioni non determini un incremento del numero dei dirigenti”*.

ALLEGATI A PARTE - DIP.FUNZ.PUBBL. Parere trattenimento in servizio oltre età pensionabile (documento 058)

COVID - PROROGA TERMINI SCADUTI IL 31 DICEMBRE

Col messaggio n.1008 del 9 marzo 2021 l'Inps impartisce modalità operative in seguito alla conversione in legge del decreto milleproroghe relative ai termini prorogati di presentazione delle domande di cassa Covid scaduti nel 2020 (vedi in allegato 1).

**ALLEGATI A PARTE - INPS Messaggio n. 1008 del 9.03.2021 (documento 059)
Allegato 1 Messaggio 1008/2021 (documento 060)**

INPS - ONLINE IL SERVIZIO AUTOMATICO DI PRENOTAZIONE SPORTELLI

L'INPS, per andare incontro alle esigenze dei cittadini, ha messo a disposizione il servizio automatico di prenotazione sportelli, disponibile tutti i giorni, 24 ore su 24, senza attesa.

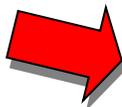
Sul canale Youtube dell'Istituto è presente un [video informativo](#) che illustra il nuovo servizio.

Chiamando il numero verde INPS (803.164 da rete fissa o il numero a pagamento 06.164.164 da telefonia mobile), si può prenotare [l'accesso allo sportello](#) tramite il risponditore automatico vocale.

Basterà fornire il codice fiscale e il motivo dell'accesso, e, infine, scegliere giorno e ora dell'appuntamento presso la sede di competenza.

Successivamente arriverà un sms con i dettagli della prenotazione.

Il servizio di prenotazione è disponibile anche tramite App INPS Mobile, Portale www.inps.it e l'operatore telefonico del Contact Center.



Per garantire la sicurezza degli utenti e assicurare un servizio migliore, è necessario prenotare il proprio appuntamento per accedere agli Sportelli informativi delle sedi INPS, indicando lo Sportello specifico al quale si vuole di accedere (Sportello veloce o Sportello Pensioni, Ammortizzatori sociali ecc.), la scelta del giorno e dell'ora e la propria esigenza.

È possibile, inoltre, prenotare l'appuntamento autonomamente, utilizzando le proprie credenziali:

- tramite la nuova funzione “Prenota” presente nel menu della propria **Area MyINPS** ([Guida alla prenotazione](#)) (pdf 2MB);
- tramite il servizio **Sportelli di Sede - Le sedi INPS**, che fornisce informazioni sulle sedi aperte al pubblico e consente di prenotare l'accesso ([Guida alla prenotazione](#)) (pdf 2MB);
- utilizzando la funzione Sportelli di Sede dell'app **INPS Mobile** ([Guida alla prenotazione tramite l'app](#)) (pdf 2MB).

Per prenotare l'appuntamento in sede, si può utilizzare anche il **servizio automatico vocale di prenotazione sportelli di sede**, disponibile tutti i giorni 24 ore su 24 e raggiungibile al numero 803 164, gratuito da telefono fisso e il numero 06 164 164 da cellulare, a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori; al momento della chiamata, selezionare: **Scelta n.1: servizio automatico di prenotazione sportelli**.

Per effettuare la prenotazione:

- inserire il proprio codice fiscale e il motivo dell'accesso;
- indicare la sede di competenza INPS (se richiesta);
- scegliere il giorno e l'ora;
- comunicare il proprio numero di cellulare al quale verrà inviato un SMS con i dettagli della prenotazione.

In alternativa, ci si può avvalere del supporto degli operatori del [Contact Center](#) INPS.

CENTRI TRASFUSIONALI AI MEDICI

E' legittimo che la legge italiana affidi la guida dei centri trasfusionali ai soli laureati in medicina e chirurgia.

...non osta a una normativa nazionale ai sensi della quale possono essere designate come persona responsabile di un servizio trasfusionale soltanto le persone in possesso di un diploma di laurea in medicina e chirurgia, purché siffatta normativa rispetti, sotto ogni profilo, il diritto dell'Unione.

Corte di Giustizia Ue - Sentenza causa C-96-20 del 10 marzo 2021

ALLEGATI A PARTE - Corte Giustizia Ue sentenza causa C-96-20 (documento 061)

INPS - CONGEDO PER I PADRI LAVORATORI DIPENDENTI:

CHIARIMENTI PER IL 2021 da DplMo - fonte: Inps

L'INPS, con la circolare n. 42 dell'11 marzo 2021, fornisce alcuni chiarimenti in merito alla proroga ed ampliamento del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti (**del settore privato!!!**) e della proroga del congedo facoltativo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della [legge 28 giugno 2012, n. 92](#), per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2021.

L'ampliamento, in particolare, riguarda la tutela anche in caso di morte perinatale del figlio.

Le modifiche, apportate dall'articolo 1, comma 363, lettere a) e b), della [legge di bilancio 2021](#) al comma 354 dell'articolo 1 della [legge di bilancio 2017](#), comportano:

- la proroga del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, che costituiscono misure sperimentali introdotte dalla citata legge n. 92/2012, anche per le nascite, le adozioni e gli affidamenti avvenuti nell'anno 2021 (1° gennaio – 31 dicembre);
- l'ampliamento da 7 a 10 giorni del congedo obbligatorio dei padri, da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso, rispettivamente, di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

Inoltre, l'articolo 1, comma 25, della citata [legge n. 178/2020](#) ha modificato l'articolo 4, comma 24, lettera a), della [legge 28 giugno 2012, n. 92](#), aggiungendo dopo le parole “*nascita del figlio*” le seguenti: “, *anche in caso di morte perinatale*”. Pertanto, il primo periodo della citata lettera a) risulta così modificato: “*Il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, anche in caso di morte perinatale, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di [...]*”.

Di conseguenza il congedo può essere fruito, sempre entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio, anche nel caso di:

1. figlio nato morto dal primo giorno della 28° settimana di gestazione (il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso);
2. decesso del figlio nei 10 giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). Il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Dalla tutela restano pertanto esclusi i padri i cui figli (nati, adottati o affidati) siano deceduti successivamente al decimo giorno di vita (il giorno della nascita è compreso nel computo).

Rimane fermo che, per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2020, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a soli sette giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2021.

Per la presentazione della domanda, vedasi la circolare n. 40/2013.

**ALLEGATI A PARTE - INPS Circolare n.42 dell'11.03.2021 (documento 062)
Circolare n.40 del 14.03.2013 (documento 063)**