

del 8 giugno 2024



## 42 BIS: Novità La Corte Costituzionale allarga le maglie applicative dell'aggregazione temporanea a sostegno della genitorialità

L'aggregazione temporanea di cui all'articolo 42-bis, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) va applicata nel senso che il dipendente pubblico, con figli fino a tre anni di età, può chiedere di essere temporaneamente assegnato anche ad una sede di servizio della provincia o regione in cui è fissata la residenza familiare.

Il principio è stato enunciato dalla Corte costituzionale che con la [sentenza n. 99/2024 del 4 giugno 2024](#) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42-bis, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nella parte in cui prevede che il trasferimento temporaneo del dipendente pubblico, con figli minori fino a tre anni di età, possa essere disposto «ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa», anziché «ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale è fissata la residenza della famiglia o nella quale l'altro genitore eserciti la propria attività lavorativa».

La sentenza ha innanzitutto chiarito che il trasferimento temporaneo dei dipendenti pubblici che siano genitori di figli minori di tre anni, proponendosi di favorire la ricomposizione dei nuclei familiari nei primissimi anni di vita dei figli nel caso in cui i genitori si trovino a vivere separati per esigenze lavorative, è chiaramente preordinato alla realizzazione dell'obiettivo costituzionale di sostegno e promozione della famiglia, dell'infanzia e della parità dei genitori nell'accudire i figli.

Proprio alla luce di una simile ratio dell'istituto, secondo la Consulta, non risulta ragionevole – e quindi in contrasto con l'art. 3 Cost. – consentire il trasferimento temporaneo solo nella provincia o regione in cui lavora l'altro genitore: una simile limitazione non assicura, infatti, una tutela adeguata in favore di quei nuclei familiari in cui entrambi i genitori lavorano in regioni diverse da quelle in cui è stata fissata la residenza familiare.

D'altronde, come si evince dal comunicato emesso dalla Corte il 4 giugno corrente, si tratta di un'ipotesi che nella realtà è divenuta sempre meno rara, anche alla luce delle trasformazioni che hanno investito sia le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative (attraverso le nuove tecnologie), sia i sistemi di trasporto. In relazione a tali casi, appare pienamente rispondente alla finalità dell'istituto consentire almeno a uno dei genitori di lavorare, nel primo triennio di vita del figlio, in una sede che si trova nella regione o nella provincia in cui è stata fissata la residenza della famiglia e in cui è domiciliato il minore (ai sensi dell'art. 45, comma secondo, del codice civile).

In definitiva, secondo la Corte costituzionale, un ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto dell'assegnazione temporanea, oltre a risultare coerente con la finalità di protezione della famiglia e di sostegno all'infanzia, risponde all'esigenza di preservare la più ampia autonomia dei genitori nelle scelte concernenti la definizione dell'indirizzo familiare.

---

### Evento G7 – Presidenza italiana 2024. Fasano – Savelletri 13 – 15 giugno 2024 Trattamento economico personale Forze di polizia

Con [circolare n. 018.1600/2501.03.04 del 31 maggio 2024](#) il Dipartimento della P.S. ha diramato istruzioni in relazione al trattamento economico dovuto al personale appartenente alle Forze di Polizia impiegato nei diversi servizi istituzionali connessi al G7, nell'anno di presidenza italiana, previsto a Fasano – Savelletri il 13 – 15 giugno 2024. La direttiva, premessa la necessità, a tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, di un cospicuo impiego di personale delle Forze di Polizia, compresi i servizi svolti presso le Zone di Frontiera Aerea, Terrestre e Marittima, prevede che al personale delle Forze di Polizia impiegato nei servizi relativi all'evento sopra citato, venga corrisposta l'indennità di ordine pubblico.

Spetterà ai Questori delle province interessate dai servizi effettuati in occasione dell'evento in argomento, ricomprendere in apposita ordinanza di servizio, ai sensi dell'art. 37 del D.P.R. 782/85, tutto il personale delle Forze

di Polizia, anche quello eventualmente assegnato di rinforzo, che sarà impegnato nell'attuazione dei dispositivi di ordine e sicurezza pubblica pianificati nei rispettivi ambiti territoriali, attribuendo, per uniformità il trattamento economico di ordine pubblico.

Detti provvedimenti dovranno, inoltre, contenere, così come specificato nella circolare 333-G/9824. A.9.Z.1 del 25/08/1990 e da ultimo nella circolare 333-G/2.3.81 del 07/012/2006, oltre alla previsione del trattamento economico spettante al dipendente, anche le indicazioni circa la sistemazione alloggiativa e la fruizione del vitto.

Le giornate nelle quali, per qualunque motivo, non viene espletato il servizio (es. turni di riposo settimanale) sono da considerare interruzione ed escluse dal conteggio delle diarie spettanti, tenendo presente che la permanenza fuori della sede di servizio dovrà essere comunque ristorata e che, quindi per tale periodo, dovrà essere corrisposto il trattamento economico di missione.

La circolare ricorda, altresì, che l'indennità di ordine pubblico non è cumulabile con il trattamento di missione, con l'indennità per servizi congiunti FF.AA., con l'indennità per servizi esterni e con l'indennità per il controllo del territorio.

Per i soli servizi relativi all'evento che si svolgerà in Puglia nel mese di giugno, l'indennità di Ordine Pubblico potrà essere attribuita eccezionalmente e, per il solo periodo 9-17 giugno, anche al personale che effettuerà attività di controllo del territorio nelle province di Brindisi, Bari e Taranto. L'indennità di ordine pubblico fuori sede sarà attribuita dal momento della partenza fino al rientro in sede.

Infatti, non è consentita, per un servizio di ordine pubblico fuori sede, la corresponsione del trattamento economico di missione per il periodo intercorrente fra la partenza dalla propria sede di servizio e l'arrivo nella località di destinazione né viceversa.

Le prestazioni di lavoro straordinario rese dal personale della Polizia di Stato, esclusivamente per le esigenze dell'evento che si svolgerà tra il 13 ed il 15 giugno e riguardanti i servizi svolti nel periodo dal 9-17 giugno potranno essere inserite nella piattaforma NoiPA come straordinario eccezionale.

Le ore relative all'evento potranno essere contabilizzate fino ad un massimo pro capite di 4 ore giornaliere e di 36 per l'intero periodo.

Le prestazioni eventualmente rese in eccedenza ai suddetti limiti per l'attività svolta nel periodo, potranno essere segnalate sul portale NoiPa nella procedura dei superi 3° Basket – motivazione 4. Per le altre manifestazioni connesse al G7 nell'anno di presidenza italiana, le prestazioni di lavoro straordinario eventualmente rese saranno liquidate con il monte ore ordinario mensile mentre le ore non liquidabili potranno essere segnalate sempre sul portale NoiPa nella procedura dei superi 3° Basket – motivazione 4.

---

### **Congedo parentale – Problematiche interpretative 30 Maggio 2024**

Con [nota n. 555/V-RS/Area 2 A/01/137 prot. 0011485 del 30 maggio 2024](#), l'Ufficio Relazioni sindacali del Dipartimento della P.S., a seguito delle richieste di chiarimenti della nostra Segreteria Nazionale (nota del 1° febbraio 2024 pubblicata sul n. 5 del 3 febbraio 2024 di questo notiziario), ha rappresentato che la Direzione Centrale per gli affari generali e le politiche del personale della Polizia di Stato ha comunicato che "la tematica, proprio alla luce delle novità da ultimo introdotte dalla legge di bilancio per il 2024, è stata nuovamente portata all'attenzione dell'Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico (I.G.O.P.)

In tale sede, in particolare, la Direzione centrale in parola – che aveva già chiesto delucidazioni al medesimo Organismo in occasione dell'estensione apportata con la legge di bilancio 2022 – ha evidenziato la circostanza per la quale, sebbene la possibilità di imputare 45 giorni di congedo parentale al congedo straordinario consenta al personale della Polizia di Stato di mantenere il trattamento economico intero, in luogo del trattamento all'80% e, poi, al 60% previsto dall'art. 34, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, come da ultimo riformulato, l'elevazione retributiva prevista da quest'ultima disposizione copre un periodo più ampio (due mesi).

Al riguardo l'Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico (I.G.O.P.), con nota del 27 marzo u.s., ha rappresentato che, "in continuità con il precedente orientamento espresso sulla materia, si ritiene che per il personale di cui trattasi gli indicati benefici previsti dal novellato articolo 34 (80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e 60 per cento della retribuzione — ovvero 80 per cento per il solo 2024 — nel limite massimo di un ulteriore mese) debbano ritenersi assorbiti per i primi 45 giorni dal più favorevole trattamento (congedo straordinario con retribuzione intera) previsto in sede negoziale, ferma restando l'applicazione dell'ulteriore beneficio del 60 per cento della retribuzione (ovvero dell'80 per cento per il solo anno 2024) introdotto dal più volte richiamato l'art. 1, comma 1 79, della legge 213/2023, per l'eventuale residuo periodo di fruizione del congedo parentale (15 giorni) nell'arco temporale di massimo due mesi considerato da detta norma, non essendo previsto per tale periodo un trattamento più favorevole in sede negoziale. Nondimeno, l'I.G.O.P. ha ritenuto di interessare sulla tematica anche il Dipartimento della funzione pubblica, del cui parere si è tutt'ora in attesa, considerato che la questione assume carattere più generale, interessando anche il personale delle altre Forze di polizia e le Forze armate destinarie di analoga disposizione, ed attesa la natura dei benefici di cui trattasi". La nota fa riserva di comunicare ulteriori elementi.

## Incontro al Dipartimento della P.S. sulla Mobilità Interna del Personale

Esito incontro del 6 giugno 2024

Si è svolta questa mattina, presso il Dipartimento della P.S., una riunione tra i rappresentanti dei servizi della DAGEP e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale della Polizia di Stato in merito alla recente circolare del Capo della Polizia avente ad oggetto: "Processi gestionali delle risorse umane – Assegnazioni interne".

L'Amministrazione era rappresentata dal Direttore del Servizio Affari Generali Dott. Massimo Castelli, dal Direttore del Servizio Dirigenti e Direttivi Dott. Andrea Curtale, dal Direttore del Servizio Ispettori Dott.ssa Francesca Mucci, dal Direttore del Servizio Sovr.ti Ass.ti e Agenti Dott. Massimo Ucci, dal Direttore del Servizio Ordinamento Dott. Gaspare Caliendo e dal Direttore dell'Ufficio Relazioni Sindacali Dott.ssa Maria De Bartolomeis.

Inizialmente l'Amministrazione ha fornito delle preliminari indicazioni sul contenuto della circolare in discussione e poi sono intervenute le scriventi Organizzazioni Sindacali che in modo convergente hanno stigmatizzato il fatto che la citata circolare non abbia visto il preliminare e dovuto confronto con i Sindacati rappresentativi ed hanno sottolineato che da tempo stanno rilevando un arretramento delle modalità con cui il Dipartimento sta tenendo le relazioni sindacali a livello centrale, con un incomprensibile e inaccettabile marginalizzazione del Sindacato su tematiche rilevanti che si riverberano fortemente sul personale della Polizia di Stato.

In considerazione di tale preoccupante ed anacronistico tentativo di esclusione dei Sindacati ed ancor prima di entrare nel merito delle questioni che attengono alla circolare oggetto di esame, queste OO.SS., richiamando la lettera inviata al Capo della Polizia lo scorso 27 maggio, hanno ribadito la necessità di un confronto con il vertice del Dipartimento per capire quali siano le modalità con cui l'Amministrazione si vuole confrontare con il Sindacato.

Nel merito dei contenuti della circolare su "Processi gestionali delle risorse umane – Assegnazioni interne" è stata evidenziata la necessità di una completa revisione degli obiettivi e di un ineludibile chiarimento sul perimetro su cui detta circolare vorrebbe intervenire attraverso l'individuazione di criteri chiari e trasparenti.

Al termine della riunione l'Amministrazione ha assicurato che le tematiche e richieste evidenziate saranno poste all'attenzione del vertice del Dipartimento.

---

### Bonus Condizionatori 2024

Tra le agevolazioni per gli interventi di efficienza energetica, con diritto a detrazione fiscale in dichiarazione dei redditi, figura l'incentivo per gli impianti di climatizzazione a pompa di calore caldo/freddo.

Sono agevolati acquisto e installazione di impianti di riscaldamento/raffrescamento in sostituzione o integrazione di un impianto di riscaldamento già esistente. In questo modo è soddisfatto il requisito del miglioramento dell'efficienza energetica dell'immobile.

Sono agevolati gli impianti di climatizzazione a pompa di calore che permettono anche la climatizzazione estiva (inverter).

A seconda della tipologia di condizionatore e dal contesto dell'installazione, si configura il diritto alla detrazione del 50%, del 65% o del 70%.

In caso di installazione di un nuovo condizionatore o di sua sostituzione abbinata ad una ristrutturazione edile la detrazione, o lo sconto immediato, è del 50% se il nuovo impianto è a pompa di calore, anche non ad alta efficienza, purché consenta un risparmio energetico (es.: riducendone il fabbisogno per il riscaldamento; apportando un miglioramento termico dell'edificio; prevedendo l'installazione di pannelli solari; sostituendo impianti di climatizzazione invernale).

Il tetto massimo per il Bonus Ristrutturazione in termini di spesa è pari a 96.000. La detrazione spetta solo per immobili ad uso residenziale o parti comuni di condomini.

In caso di ristrutturazione edilizia straordinaria su singole abitazioni o condomini, infine, la normativa vigente consente di ottenere un bonus del 50% sulle spese sostenute per l'acquisto di mobili e grandi elettrodomestici, tra i quali sono compresi anche i climatizzatori.

Per gli acquisiti 2024 vale la soglia massima di 5mila euro di spesa massima per l'accesso al Bonus Mobili e si applicano le nuove etichette energetiche (con la nuova classificazione sul risparmio dei consumi).

In caso di acquisto di un condizionatore d'aria in pompa di calore utilizzato sia per il raffrescamento degli ambienti che per il loro riscaldamento nella stagione invernale, in integrazione o in sostituzione dell'impianto di riscaldamento già esistente, la detrazione spetta se si sostituisce il vecchio impianto con un condizionatore a pompa di calore ad alta efficienza energetica.

La detrazione IRPEF al 65% della spesa si ottiene in dichiarazione dei redditi come di consueto, ripartita in 10 rate annuali di pari importo. Anche le modalità di pagamento sono le consuete. La spesa massima detraibile è pari a 46.154 euro.

Per l'acquisto di condizionatori è inoltre prevista l'IVA ridotta al 10% sulla parte del costo totale del servizio di installazione che eccede il costo del condizionatore stesso (in poche parole sulla manodopera).

Per avere diritto alla detrazione bisogna portare a termine la pratica ENEA, comunicando sul portale web ufficiale la documentazione richiesta nei tempi previsti.

L'articolo 119 del DL 34/2020 permette l'estensione della detrazione a tutti gli altri interventi di efficienza energetica di cui all'articolo 14 del decreto-legge 4 giugno 2013, n. 63, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2013, n. 90, nei limiti di spesa già previsti dalla normativa vigente, per ciascun intervento di efficienza energetica, a condizione che siano eseguiti congiuntamente ad almeno uno degli interventi cosiddetti trainanti.

Parliamo del Superbonus, dal 1° gennaio 2024 al 70%, che può comprendere anche la sostituzione dei condizionatori qualora rientri nel progetto di risparmio energetico con salto di due classi.

La detrazione IRPEF in dichiarazione dei redditi varia di importo e massimale di spesa a seconda del riferimento di legge applicabile:

Bonus condizionatori con Superbonus al 70%: spesa massima detraibile di 30mila/15mila/20mila euro per unità immobiliare in base all'edificio oggetto di lavori con Superbonus;

Bonus condizionatori con Ecobonus al 65%: spesa massima detraibile di 46.154 euro.

Bonus condizionatori con Bonus Ristrutturazioni al 50%: spesa massima detraibile di 96.000 euro.

Bonus condizionatori con Bonus Mobili al 50%: spesa massima detraibile di 4.000 euro.

La detrazione della spesa si ottiene in tutti i casi in dichiarazione dei redditi, ripartita in 10 rate annuali di pari importo (tranne in caso di Superbonus, spalmabile al momento in 4 rate per le spese, anche se è in corso la conversione in Legge del Decreto Salva Conti, nel quale tale detrazione potrebbe essere resa obbligatoria in 10 anni).

Le scadenze del Bonus Condizionatori sono legate alla tipologia di detrazione a cui si fa riferimento per l'applicazione dell'aliquota e dei massimali, che variano a seconda dei requisiti del caso.

Ad oggi, i bonus casa sono stati prorogati fino al 2024 nelle misure del 50% e 65% rispettivamente per il Bonus Ristrutturazioni ed Ecobonus, mentre per il Superbonus dal 1° gennaio 2024 è previsto un abbassamento della soglia, così come per il Bonus Mobili. Di norma, l'orizzonte temporale certo è quello del 31 dicembre 2023.

---

### **Pagamento indennità autostradale: periodo dicembre 2022 – settembre 2023**

La Direzione Centrale per i servizi di ragioneria ha comunicato che sono stati inseriti e validati sul sistema NoiPa gli elenchi del personale della Polizia di Stato in servizio presso i Compartimenti Polizia Stradale, per prestazioni rese nel periodo da dicembre 2022 fino a settembre 2023. Il pagamento delle suddette competenze avverrà con il cedolino stipendiale della prossima mensilità di giugno.

---

### **Il diritto alle ferie non godute sopravvive al trasferimento in altra amministrazione**

Ci scrive un dipendente dell'Amministrazione civile dell'Interno vincitore del concorso per commissario della Polizia di Stato e in procinto di essere avviato al relativo corso di formazione.

Non avendo goduto per intero del periodo di ferie nell'anno di spettanza chiede chiarimenti in ordine al godimento delle ferie residue.

Al riguardo, in giurisprudenza vi sono pronunce che possono costituire punti di riferimento.

La prima decisione è quella del Tribunale del Lavoro di Brindisi che, con sentenza n. 4190/11 depositata il 10 novembre 2011, ha affermato che il trasferimento per mobilità interna di un dipendente pubblico non comporta novazione del rapporto di lavoro, ma solo sostituzione del datore, con la conseguenza che il dipendente trasferito porta con sé tutti i diritti maturati presso il precedente datore, comprese le ferie non godute.

In buona sostanza il lavoratore ha diritto ad usufruire, presso la PA di destinazione, delle ferie maturate e non godute presso la PA di provenienza, dato che il trasferimento non comporta una novazione del rapporto di lavoro, ma solo una sostituzione del datore.

Il caso riguardava, tuttavia, una lavoratrice, originariamente dipendente presso la Asl di Roma e in seguito trasferita per mobilità interna alla Asl di Brindisi.

In relazione, invece, alle ferie non fruiti del dipendente passato ad altro impiego presso una diversa pubblica amministrazione vi sono orientamenti applicativi della Funzione pubblica (CFL 106) che riguardano la mobilità tra Amministrazioni appartenenti a comparti diversi, secondo i quali, considerate anche le previsioni della contrattazione collettiva di settore, non essendovi cessazione del rapporto di lavoro, ma la continuazione del precedente rapporto presso un nuovo datore di lavoro, deve ritenersi esclusa la possibilità di monetizzare le ferie maturate e non godute dal dipendente prima del trasferimento, essendo senz'altro possibile che egli ne fruisca presso il nuovo datore di lavoro. Ciò anche alla luce del fatto che le ferie, costituendo un diritto irrinunciabile, non sono soggette ad alcun tipo di prescrizione, ferme restando le responsabilità previste dalla normativa vigente in caso di mancata tempestiva fruizione delle stesse.

Infine, con riferimento ai Militari la Direzione Generale per il Personale civile del Ministero della difesa con la circolare n. 46927 del 09.06.2010, che ha disciplinato, tra l'altro, la gestione delle ferie per tale personale, ha previsto che con il transito per inidoneità dall'impiego militare a quello civile il rapporto di lavoro subisce una novazione soggettiva determinata dal nuovo status. Quindi, eventuali richieste di ferie, maturate in ragione del pregresso rapporto di servizio alle dipendenze dell'Amministrazione militare e non fruiti all'atto del transito stesso, dovranno essere fatte valere esclusivamente nei confronti dell'Amministrazione militare stessa. Pertanto, agli ex militari, transitati nell'impiego civile, verranno riconosciute le ferie nella misura di giorni 32 (28 gg.+ 4 gg. L. 937/1977), da riproporzionarsi in relazione al periodo di servizio effettivo prestato nell'impiego civile, iniziato dalla data indicata nella determinazione che perfeziona il transito.

In ultimo, occorre ricordare che dal mancato godimento delle ferie discende il diritto al compenso sostitutivo delle ferie non godute dal pubblico dipendente, in armonia con l'art. 36 Cost., quando sia certo che tale vicenda non sia stata determinata dalla volontà del lavoratore e non sia a lui comunque imputabile, (Cons. Stato Sez. IV, 13 marzo 2018, n. 1580; Sez. III, 17 maggio 2018, n. 2956; Cons. Stato, sez. III, 21 marzo 2016, n. 1138), poiché

diversamente, nel caso in cui il dipendente abbia avuto la possibilità di richiederle e di fruirne opera il divieto di monetizzazione delle ferie (Cons. Stato. Sez. IV, 12 ottobre 2020, n. 6047).

---

### **Il Garante Privacy può ordinare d'ufficio la cancellazione dei dati – Sentenza**

La Corte di Giustizia Europea, con la sentenza del 14 marzo 2024, relativa alla causa C-46/23, ha chiarito che tra i poteri delle Autorità nazionali di controllo privacy vi è anche quello di ordinare al titolare o al responsabile del trattamento la cancellazione dei dati personali trattati illecitamente, anche nel caso in cui l'interessato non abbia presentato alcuna richiesta in tal senso. La conformità del trattamento dei dati personali al GDPR viene, infatti, garantita anche attraverso l'intervento delle Autorità nazionali di controllo.

La controversia trae origine dalla rilevazione, da parte dell'Autorità di controllo privacy ungherese di diverse violazioni di disposizioni del GDPR, commesse da un ente locale.

Il Garante ungherese provvedeva quindi a ordinare all'amministrazione locale la cancellazione dei dati personali degli interessati ma l'ente locale ricorreva tuttavia contro tale decisione, sostenendo che l'Autorità di controllo non avesse il potere di ordinare la cancellazione di dati personali in assenza di una richiesta presentata dall'interessato.

La Corte di Giustizia, dopo aver preliminarmente osservato che, secondo quanto previsto dall'art. 17 del reg. Ue 679/2016, l'interessato, nel caso in cui i dati personali che lo riguardano fossero stati trattati illecitamente, ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la cancellazione di tali dati senza ingiustificato ritardo, precisava che l'art. 58 del reg. Ue 679/2016 conferisce espressamente all'Autorità di controllo il potere di ordinare la cancellazione di dati personali, a norma del citato art. 17.

L'art. 58 del reg. Ue 679/2016 distingue le misure correttive che possono essere disposte d'ufficio, da quelle che possono essere adottate solo dietro richiesta presentata dall'interessato al fine di esercitare i suoi diritti. L'adozione della misura di cui all'art. 58 § 2 lett. c) del reg. Ue 679/2016 (ingiungere al titolare del trattamento di soddisfare le richieste dell'interessato di esercitare i diritti derivanti dal GDPR), ad esempio, presuppone che l'interessato abbia preliminarmente presentato una richiesta in tal senso. Diversamente, secondo la Corte di Giustizia, la formulazione dell'art. 58 § 2 lett. g) del reg. Ue 679/2016, secondo cui l'Autorità di Controllo ha il potere di "ordinare la rettifica, la cancellazione di dati personali o la limitazione del trattamento a norma degli articoli 16, 17 e 18" del reg. Ue 679/2016, non consente di ritenere tali interventi limitati ai soli casi in cui l'interessato abbia presentato una richiesta a tale fine.

L'obbligo di cancellazione dei dati trattati illecitamente, inoltre, grava sul titolare a prescindere da qualsiasi richiesta dell'interessato, che potrebbe essere anche all'oscuro del fatto che dati personali che lo riguardano sono stati trattati. Il compito di vigilare sul pieno rispetto del GDPR, in capo alle Autorità di controllo, deve essere svolto anche nei casi in cui gli interessati non siano informati del trattamento dei loro dati personali, non ne siano a conoscenza o non ne abbiano richiesto la cancellazione.

Il GDPR garantisce un livello elevato di protezione del diritto fondamentale delle persone fisiche alla protezione dei dati personali che le riguardano. Tale garanzia verrebbe compromessa nel caso in cui la cancellazione dei dati personali trattati illecitamente potesse essere ottenuta solo su richiesta degli interessati, e non anche su iniziativa dell'Autorità di controllo.

Infatti, in assenza della richiesta degli interessati il titolare del trattamento potrebbe conservare i dati personali di un numero di persone potenzialmente elevato, continuando il trattamento illecito. Di conseguenza, secondo la Corte di Giustizia, per effetto di quanto previsto dall'art. 58 § 2 lett. g) del reg. Ue 679/2016, le Autorità di controllo nazionali possono ordinare al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento di cancellare i dati personali oggetto di trattamento illecito, anche procedendo d'ufficio.

---

### **Congedo straordinario per assistenza disabili**

Con l'ordinanza del 10 gennaio 2024, emessa in sede cautelare, la sezione lavoro del Tribunale di Treviso ha accolto il ricorso di una lavoratrice riconoscendole il diritto al congedo straordinario retribuito per assistere il padre disabile, nonostante ne avesse già fruito in precedenza per assistere la madre bisognosa di cure ed assistenza.

Il caso in questione riguarda una lavoratrice che, pur continuando ad assistere la madre facendosi carico di tutti i suoi bisogni, una volta terminata la fruizione dei due anni di congedo, si è trovata nella drammatica situazione di vedere ammalarsi anche l'altro genitore che ha perduto l'autonomia trovandosi nella condizione di avere bisogno di cure e assistenza.

L'interessata, conscia del fatto di aver già beneficiato dei due anni di congedo retribuito previsto dalla legge 151 del 2001, di fronte alla posizione negatrice dell'INPS, si è resa conto che l'unica via percorribile per garantire al padre la giusta assistenza era quella di rivolgersi al giudice del lavoro, per il tramite del sindacato i cui legali hanno patrocinato la vertenza che ha prodotto il riconoscimento d'urgenza, dal Tribunale di Treviso, del diritto ad altri due anni di congedo straordinario retribuito.

Occorre, tuttavia tener conto che si tratta di un provvedimento emesso in sede cautelare e che dopo questa ordinanza bisognerà attendere la sentenza definitiva con la quale il Tribunale si pronuncerà nel merito.

Sarà importante comprendere se vi sia effettivamente la possibilità di superare gli ostacoli presenti nel dettato legislativo.

È ben noto, infatti, come l'istituto, a livello legislativo, incontri dei limiti nel senso che è possibile richiedere e fruire del beneficio fino ad un periodo massimo di due anni nell'arco di tutta la vita lavorativa. Tale limite è complessivo fra

tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave. Pertanto, chi ha più di un familiare disabile può beneficiare del congedo per ciascuno di essi, ma non potrà comunque mai superare i due anni.

L'ordinanza cautelare in commento richiede, quindi, una particolare attenzione del legislatore sulla complessa e delicata questione della conciliazione fra lavoro ed esigenze di assistenza ai familiari disabili per assicurare una risposta alle esigenze di sicurezza economica di chi è costretto ad assentarsi per la cura di familiari non autosufficienti senza dover, per questo, rinunciare al proprio posto di lavoro.

La sensibilità dei decisori politici verso questo tema potrebbe significativamente arricchire il paniere di tutte quelle possibilità che consentono di fare fronte alle diverse necessità di cura ed assistenza dei soggetti con disabilità.

Peraltro, anche la rilevanza sociale del ruolo dei familiari quotidianamente impegnati in questa attività di assistenza (detti caregivers) è di grande rilevanza sociale svolgendo persino una forma di supplenza rispetto ai deficit dell'odierno welfare.

Il Siulp seguirà con attenzione gli sviluppi del caso, fermo restando che quello esaminato, nel suo percorso, rappresenta già l'apertura di un viatico importante in direzione dell'allargamento dei diritti e dell'assistenza ai diversamente abili.

## Servizio assistenza fiscale SIULP – OK CAF



OK CAF SIULP nasce dall'esigenza di fornire ai nostri iscritti un servizio di consulenza fiscale che, unito al servizio di assistenza pensionistico, possa essere un valido strumento per risolvere le varie problematiche direttamente online e senza perdite di tempo.

Entrambi i servizi sono offerti attraverso una soluzione completa e capace di gestire, con moduli applicativi funzionali e in maniera semplice e intuitiva, la propria posizione fiscale.

Compilazione Modello 730 - Modello Redditi persone fisiche - Attestazione ISEE - F24 per il pagamento dell'IMU - Istanza per l'assegno nucleo familiare - Successioni

**Per tutte le informazioni visita il portale [servizi.siulp.it](http://servizi.siulp.it)**



## SPORTELLO PENSIONI SIULP

Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti  
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.  
Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi, a tutte le vostre domande.

**SERVIZI.SIULP.IT**

**tratto da:** \*Siulp Collegamento Flash numero 23/2024 del 8 Giugno 2024

\*Notiziario settimanale della Segreteria Nazionale SIULP – Sindacato Italiano Unitario Lavoratori Polizia  
Sede legale e redazione: via Vicenza 26 – 00185 – Roma - tel. 06-4455213 - email: nazionale@siulp.it  
Direttore Responsabile Felice Romano - Diffuso online - Iscr. Trib. Roma n.397/99 Iscr. ROC n.1123