

del 1° marzo 2025

Commemorazione
2 Marzo 2025 ore 11.00
presso la stazione ferroviaria
di Castiglion Fiorentino, Arezzo

EMANUELE PETRI



Monetizzazione delle ferie non godute per i dipendenti pubblici

Il diritto alla retribuzione delle ferie non godute matura non solo nel caso in cui le richieste siano state rigettate per esigenze di servizio, ma anche nel caso in cui l'ente di appartenenza non abbia informato – in maniera tempestiva, accurata e trasparente – i dirigenti ed i dipendenti che hanno delle ferie non godute con la espressa precisazione che la mancata richiesta determina, come conseguenza, il venire meno del diritto alla loro fruizione.

Il principio di diritto è stato enunciato dal Tribunale Amministrativo Regionale del Friuli Venezia Giulia con la sentenza n. 19/2025 del 13 gennaio 2025 che ha definito un caso di mancata monetizzazione delle ferie non godute con riferimento al comparto sicurezza e difesa.

Il giudizio nasce dall'impugnazione di un provvedimento con cui il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) aveva parzialmente respinto la richiesta – avanzata da un finanziere – del riconoscimento dell'indennità sostitutiva per ferie non fruito.

Secondo l'Amministrazione, tale mancata fruizione sarebbe da ritenere attribuibile alla volontà del lavoratore, che non aveva presentato un'istanza per usufruire dei giorni maturati prima del collocamento in aspettativa che ha preceduto il suo pensionamento.

In altre parole, il finanziere, in base alla normativa vigente, prima di mettersi in aspettativa, avrebbe dovuto godere di tutte le ferie rimanenti, pena la decadenza da tale diritto.

Il TAR, invece, adottando una prospettiva differente, ha accolto il ricorso riconoscendo il diritto del ricorrente a ricevere l'indennità sostitutiva per i giorni di ferie non goduti. La decisione del Tribunale poggia sulla mancanza di un'informazione completa, chiara e trasparente da parte del datore di lavoro circa le conseguenze derivanti dalla mancata fruizione delle ferie.

La decisione conferma l'importanza di un comportamento diligente e trasparente da parte delle amministrazioni pubbliche, nel rispetto dei principi di diritto dell'Unione Europea e a tutela dei diritti dei lavoratori.

Invero, il TAR richiama la pronuncia della Corte di Giustizia UE nella causa C-218/22, che stabilisce che il diritto alle ferie annuali retribuite non può estinguersi laddove il lavoratore non abbia potuto beneficiare di tale diritto per mancanza di una specifica informazione da parte del datore di lavoro.

La Corte di Giustizia ha chiarito, infatti, che il datore di lavoro è tenuto a garantire che il lavoratore sia posto nelle condizioni di esercitare il proprio diritto a godere delle ferie annuali retribuite, informandolo tempestivamente e

accuratamente delle conseguenze della mancata fruizione. Tale obbligo si estende anche alla necessità di sollecitare formalmente il lavoratore a godere dei giorni maturati.

L'onere probatorio grava in capo al datore di lavoro, il quale deve dimostrare di aver esercitato *“tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite”*. Diversamente, continua il TAR, *“l’estinzione del diritto a tali ferie alla fine del periodo di riferimento o del periodo di riporto autorizzato e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il correlato mancato versamento di un’indennità finanziaria per le ferie annuali non godute violano, rispettivamente, l’articolo 7, paragrafo 1, e l’articolo 7, paragrafo 2, della direttiva 2003/88 nonché l’articolo 31, paragrafo 2, della Carta”*.

Ebbene, nel caso in esame il TAR ha evidenziato come l’Amministrazione non abbia assolto all’onere della prova, non avendo dimostrato di aver fornito al ricorrente una comunicazione adeguata e completa sulle conseguenze della mancata richiesta di fruizione delle ferie. Questa carenza informativa, osserva il Collegio, rende illegittima l’estinzione del diritto alle ferie non godute e, conseguentemente, il mancato riconoscimento dell’indennità sostitutiva.

La sentenza ribadisce, inoltre, che il divieto di monetizzazione delle ferie non godute non può operare automaticamente in tutti i casi, ma è limitato alle situazioni in cui il datore di lavoro dimostri di aver adempiuto all’obbligo di informazione e di sollecito verso il dipendente. In assenza di tali comportamenti, come nel caso di specie, la mancata fruizione delle ferie non può essere considerata imputabile esclusivamente alla volontà del lavoratore.

Al riguardo, occorre ricordare che la questione delle sorti delle ferie pregresse e non godute è stata affrontata anche dall’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni che ha confermato il carattere di irrinunciabilità delle ferie affermando che la monetizzazione delle ferie pregresse e non godute configura *“un’eccezione non contemplata neanche dalla normativa contrattuale”* (cfr. parere ARAN del 09.02.2024 e art. 28 del CCNL 16.10.2008).

In definitiva, – anche alla luce dei principi enunciati dalla giurisprudenza europea (Corte UE 6.10.2018 in causa C-684/16, punti da 45 a 47) – tenuto conto del vigente divieto di monetizzazione delle ferie – è onere dell’amministrazione vigilare sulla fruizione delle ferie da parte dei lavoratori e, di conseguenza, sul rispetto dei termini temporali previsti.

Pertanto, l’Amministrazione quale datore di lavoro pubblico:

- non può sottrarre automaticamente al lavoratore il diritto alle ferie dopo aver preso atto della loro mancata fruizione entro i tempi contrattuali;
- deve dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse messo effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto;
- deve assicurarsi che il lavoratore fruisca delle ferie annuali retribuite, invitandolo – se necessario anche formalmente – a fruirne in tempo utile a garantire che le stesse siano ancora idonee ad apportare all’interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte.

Qualora ciò non accada, il lavoratore avrà il diritto di richiedere il pagamento dell’indennità relativa ai giorni di ferie accumulati negli anni, nella misura pari alla retribuzione lorda per ogni giorno non goduto, oltre ai riflessi previdenziali

Detraibilità spese scolastiche

A partire dal 2025, la Legge di Bilancio ha disposto un innalzamento del tetto massimo per le spese scolastiche detraibili dall’IRPEF nel 730 (nell’ambito di tutte quelle per l’istruzione), elevandolo a mille euro.

La novità rientra fra le misure di supporto alle famiglie inserite in Manovra e prevede un incremento di 200 euro rispetto alla tradizionale soglia di 800 euro applicata in dichiarazione dei redditi fino allo scorso anno.

La detrazione resta pari al 19% e riguarda le consuete voci di costo per iscrizione a scuole statali e paritarie o private di ogni ordine e grado, comprese quelle per l’infanzia, fatta eccezione per gli istituti d’istruzione esteri. È sempre necessario che i pagamenti avvengano con metodi tracciabili come bonifici, carte e assegni bancari per le diverse tipologie di spese scolastiche ammesse ad agevolazione:

- tasse iscrizione e frequenza;
- contributi obbligatori o volontari decisi dai singoli istituti scolastici;
- costi di servizi integrativi;
- gite scolastiche;
- attività formative extracurricolari;
- servizi di trasporto scolastico.

La detrazione è ripartita tra i genitori in base al carico fiscale oppure spetta al genitore pagante se è intestatario della fattura.

Ricordiamo che da quest’anno molte detrazioni si calcolano sul reddito complessivo e quoziente familiare, con soglie specifiche per i redditi superiori a 75mila euro e azzerandosi in caso di superamento dei 240mila euro. Sono escluse dalle nuove soglie le spese mediche ma non quelle di istruzione, per le quali bisogna dunque accertarsi di rientrare nel massimale detraibile concesso per la propria fascia di reddito.

Pensione di reversibilità ai figli superstiti

n risposta ad alcune richieste di chiarimento pervenute, si precisa che la reversibilità della pensione spetta ai figli superstiti ed equiparati di età superiore ai 18 anni, studenti o inabili, purché, alla data del decesso del genitore, fossero a suo carico.

Tale requisito è condizionato a sua volta:

- 1) dalla non autosufficienza economica, quando cioè il reddito individuale del superstite, dedotti i redditi non computabili per legge, non ecceda la soglia per il diritto alla pensione nei confronti degli invalidi civili totali (19.461,12 annui) maggiorato dell'eventuale indennità di accompagnamento;
- 2) dal mantenimento abituale da parte del deceduto.

Sono considerati studenti, per la concessione della pensione ai superstiti, i figli superstiti che alla data di morte del genitore:

- hanno un'età compresa tra i 18 e i 21 anni e frequentano la scuola media o secondaria di primo grado/professionale;
- hanno un'età compresa tra 18 e 26 anni (oppure prima se ottengono la laurea) e risultano iscritti all'università o a scuole di livello universitario in un anno accademico compreso nella durata ordinaria del corso di laurea.

Il decesso deve verificarsi durante l'anno accademico di iscrizione e all'interno degli anni previsti dal corso di studi. Nel caso di percezione di piccoli redditi da lavoro, l'universitario conserva il diritto alla pensione ai superstiti quando lo svolgimento dell'attività determina un reddito annuo inferiore al trattamento minimo di pensione previsto dall'Ago, maggiorato del 30% (nel 2024, 957,78 EUR mensili).

Nuova normativa europea sul riscaldamento domestico

A partire dal 1° gennaio 2025, entra in vigore la prima fase di una normativa europea che avvierà il progressivo abbandono dei combustibili fossili – in particolare il gas – per il riscaldamento domestico.

Questo cambiamento fa parte della transizione energetica che punta a ridurre le emissioni di gas serra, migliorare la qualità dell'aria e promuovere l'uso di energie rinnovabili come il fotovoltaico.

Entro il 2040, infatti, non sarà più possibile installare caldaie o fornelli a gas nelle case di nuova costruzione ma, per chi possiede già apparecchi a gas, non è obbligatorio sostituirli subito.

La direttiva europea sul riscaldamento e sull'uso dell'energia stabilisce una serie di misure per ridurre il consumo di energia e le emissioni inquinanti. Le misure verranno applicate progressivamente, secondo i seguenti passaggi:

- 2025: stop a incentivi e sconti per l'acquisto di caldaie a gas. Chi deciderà di acquistare una caldaia a gas dovrà farlo senza alcun aiuto pubblico, né detrazioni fiscali;
- 2028: gli edifici della pubblica amministrazione dovranno abbandonare i combustibili fossili;
- 2030: il consumo energetico residenziale dovrà ridursi del 16%;
- 2035: la riduzione dei consumi dovrà arrivare al 22%, con interventi di ristrutturazione sugli edifici meno efficienti;
- 2040: le case di nuova costruzione non potranno più essere dotate di impianti che usano gas, come caldaie e fornelli.

Con l'uscita graduale del gas dalle abitazioni le principali opzioni alternative disponibili sono i fornelli a induzione, le pompe di calore, le caldaie elettriche, ioniche o a biomassa

Retribuzione annua congedo straordinario per assistenza a diversamente abili

L'articolo 42, commi 5 e seguenti, del D.lgs n. 151/2001, riconosce il diritto a soggetti specificamente individuati di fruire, entro trenta giorni dalla richiesta, del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, per l'assistenza di persone con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

In particolare, il comma 5-ter prevede che: *“Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati [...]”*.

A tale riguardo, con [circolare n. 26 del 30 gennaio 2025](#), l'INPS ha comunicato il tetto massimo complessivo della retribuzione per congedo straordinario e dei relativi contributi obbligatori a carico delle Amministrazioni pubbliche che erogano trattamenti economici in sostituzione delle indennità previste dal legislatore per la generalità dei lavoratori.

In dettaglio, nel pubblico impiego, la procedura per la concessione del congedo straordinario per assistenza prevede che il datore di lavoro emetta un decreto di concessione. Il decreto viene trasmesso per il controllo preventivo all'ufficio competente, che poi lo trasmette all'ufficio stipendi per l'applicazione.

All'ufficio che ha emesso il provvedimento sarà, invece, ritrasmesso il provvedimento con il visto dell'organo di controllo.

La domanda, che ha validità a decorrere dalla sua presentazione, incontra tuttavia dei limiti. È infatti possibile richiedere fino ad un massimo di due anni di congedo straordinario nell'arco della vita lavorativa: tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave.

Ricordiamo che il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della pensione. Infatti, durante i periodi di assenza dal lavoro per assistere un familiare disabile grave, sono riconosciuti contributi figurativi. I contributi figurativi sono quelli che riguardano periodi di assenza del lavoratore e sono riconosciuti direttamente dall'INPS e sono validi sia per il diritto (ossia, nel conteggio degli anni necessari al raggiungimento del diritto alla pensione), sia per la misura dell'assegno mensile di pensione. La normativa (art. 42, comma 5-ter del D.Lgs. n. 151/2001) stabilisce che, per il congedo straordinario, c'è un massimale di contributi figurativi che deve essere rispettato.

Dal 2011, l'ammontare massimo di retribuzione e contribuzione viene rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Ciò proprio per far sì che la misura sia adeguata alle reali condizioni economiche.

Per il 2025 il limite massimo, che non può essere superato, è stato fissato dall'INPS in € 57.038,00 con circolare n. 26 del 30 gennaio 2025. L'importo di € 57.038,00 è comprensivo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e, pertanto, l'importo massimo da corrispondere mensilmente è pari a $(57.038,00:1,242):12= 3.827,03$ mensili. Il limite giornaliero è $(57.038,00: 1,2420): 365 = 125,82$.

Tutti i bonus Legge 104 per il 2025

Anche nel 2025 vengono confermati numerosi aiuti consistenti in benefici economici, sconti fiscali, agevolazioni per il trasporto e l'assistenza sanitaria.

Di seguito una lista delle principali agevolazioni previste.

Bonus asilo nido figli disabili

È stato introdotto con l'art. 4 del D.P.C.M. 17/01/2017 un contributo per il supporto domiciliare di bambini sotto i 3 anni con gravi patologie croniche, che non possono frequentare l'asilo nido. L'importo è erogato a seguito di presentazione, da parte del genitore richiedente, di un'attestazione rilasciata dal pediatra di libera scelta, che dichiara, per l'intero anno di riferimento, "l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una patologia cronica grave". Ai fini del decreto, si considera "cronica" qualsiasi alterazione dello stato di salute di durata non prevedibile e, comunque, tale da sussistere fino al termine dell'anno di riferimento. Si sottolinea, inoltre, che non è sufficiente essere colpiti da patologia cronica, ma che essa deve essere grave, perché solo in quel caso comporta l'impossibilità di frequentare l'asilo.

Bonus Luce disabili

Si tratta di uno sconto sulla bolletta elettrica destinato alle famiglie con un componente affetto da disabilità grave, che necessita di apparecchiature elettromedicali per la vita, comportando elevato consumo di energia. Questo bonus è disponibile indipendentemente dal reddito ISEE proprio per coloro che appartengono alle "fasce protette".

Esenzione bollo auto

Per poter richiedere l'esenzione dal pagamento del bollo auto, l'intestatario della macchina può essere sia la persona con disabilità, sia il familiare di cui è fiscalmente a carico. L'esenzione può essere concessa anche in caso di auto cointestata tra persona disabile e familiare di cui non sia fiscalmente a carico. Sono considerati fiscalmente a carico i familiari che possiedono un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Tale limite è elevato a 4.000 euro per i figli di età non superiore ai 24 anni (art. 1, commi 252 -253 L. n. 205/2017).

Detrazione Irpef per l'acquisto di un veicolo

La spesa per l'acquisto di un veicolo, nuovo o usato, da parte del disabile – o della persona di cui il disabile è fiscalmente a carico – può essere detratta dall'Irpef nella misura del 19%, nel limite di 18.075,99 euro. La detrazione spetta una sola volta nel corso di un quadriennio, a partire dalla data di acquisto.

Bonus per grandi invalidi da 878 euro

È un assegno mensile destinato ai soggetti con specifiche infermità, noto come accompagnatore sostitutivo. Questo beneficio è disciplinato dall'articolo 1, comma 2, della L. n. 288 del 27 dicembre 2002 e rientra negli aiuti rivolti ai disabili, con particolare attenzione ai cosiddetti grandi invalidi. I grandi invalidi, definiti dalle norme della Legge n. 288 del 2002, sono coloro che sono affetti da determinate e gravi patologie. Il bonus viene erogato mensilmente e mira a garantire un sostegno finanziario agli individui colpiti da queste specifiche infermità.

Rientrano nella categoria delle "super invalidità" – come definite nella Tabella E del D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915 – coloro che sono affetti da:

- cecità bilaterale assoluta e permanente;
 - perdita anatomica o funzionale di quattro arti fino alla perdita totale di due mani e due piedi;
 - lesioni al sistema nervoso centrale con paralisi totale degli arti inferiori e paralisi vescicale e rettale (paraplegici rettovescicali);
- alterazioni mentali che richiedono trattamenti sanitari obbligatori in strutture ospedaliere. In questi casi, l'assegno sarà mantenuto fino alla dimissione, nel caso in cui la malattia mentale causa gravi e profondi disturbi nella vita organica e sociale, e richiede un trattamento sanitario obbligatorio presso i centri di sanità mentale, mantenendosi in vigore per tutta la durata del trattamento. Inoltre, l'assegno sarà mantenuto o attribuito anche a coloro che presentano alterazioni delle facoltà mentali e non risultano ancora socialmente pericolosi. Queste persone devono essere dimesse dagli ospedali psichiatrici. Dopo la dimissione, devono essere affidati alla custodia e vigilanza della famiglia, ottenendo l'autorizzazione necessaria dal tribunale. In entrambi i casi, l'assegno sarà mantenuto come sostegno finanziario continuativo;
- perdita di ambo gli arti superiori fino alla perdita delle due mani;
 - disarticolazione o amputazione delle cosce con impossibilità di applicazione di protesi.

Bonus barriere architettoniche

Questo bonus serve a rimuovere le barriere che ostacolano la mobilità delle persone con disabilità. La detrazione al 75% è prevista su alcuni lavori, come modifica di scala, costruzione di rampe, installazione di ascensori, servoscala e piattaforme elevatrici. Rientrano nella detrazione le opere che rendono gli spazi più accessibili, aiutando la persona con disabilità a superare ostacoli.

Bonus assunzione

È previsto un incentivo economico per i datori di lavoro che assumono una persona con disabilità con contratto subordinato. L'importo varia in base all'invalidità:

- 35% della retribuzione lorda per 36 mesi se l'invalidità è tra il 67% e il 79%;
- 70% della retribuzione lorda per 36 mesi se l'invalidità è dal 79% in poi;
- 70% della retribuzione lorda per 60 mesi se la disabilità è intellettuale o psichica almeno al 45%.

Assegno di inclusione 2025

L'assegno di inclusione è destinato alle famiglie con ISEE non superiore a 9.360 euro e che hanno minori, persone con disabilità o over 60. Nel 2025, per il disabile l'importo può arrivare a 541 euro mensili (6.500 euro l'anno), con la possibilità di aggiungere un contributo affitto.

Assegno unico 2025

L'assegno unico per i figli spetta anche in presenza di disabilità, indipendentemente dall'età. Per i figli fino a 21 anni le maggiorazioni variano in base alla gravità. Se il figlio ha più di 21 anni, la maggiorazione per disabilità è di 28,50 euro al mese.

Agevolazioni pensionistiche

Le agevolazioni pensionistiche dipendono dal livello di invalidità:

- 67% di invalidità: si può chiedere l'assegno ordinario di invalidità, se si hanno almeno 5 anni di contributi (di cui 3 negli ultimi 5 anni);
- 74% di invalidità: si ha accesso ad Ape sociale, Quota 41 per lavoratori precoci e Opzione donna;
- 80% di invalidità: si può ottenere la pensione di vecchiaia anticipata con 20 anni di contributi, a 56 anni (donne) o 61 anni (uomini), ma vale solo per i lavoratori del settore privato.
- Chi lavora con almeno il 75% di invalidità può godere della maggiorazione contributiva: si aggiungono 2 mesi di contributi ogni anno di lavoro effettivo, fino a un massimo di 5 anni.

Prestazioni economiche per le persone con invalidità

Sono inoltre disponibili prestazioni economiche diverse:

- Assegno mensile di invalidità (dal 74% al 99% di invalidità): 336 euro circa al mese.
- Pensione di invalidità totale (100%): 336 euro circa al mese, con possibilità di maggiorazione a 739 euro.
- Indennità di accompagnamento (per invalidi totali che non riescono a compiere le normali azioni quotidiane): 531,76 euro al mese.
- Bonus anziani di 850 euro mensili: per chi ha più di 80 anni, riceve indennità di accompagnamento e ha un Isee fino a 6.000 euro.

Detrazioni spese mediche

Le persone con disabilità possono portare in deduzione dal reddito complessivo, ai sensi dell'art. 10 del T.U.I.R., le spese mediche generiche (prestazioni rese da un medico generico, acquisto di farmaci o medicinali) e di assistenza specifica sostenute nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione per:

- l'assistenza infermieristica e riabilitativa resa da personale paramedico in possesso di una qualifica professionale specialistica;
- le prestazioni rese dal personale in possesso della qualifica professionale di addetto all'assistenza di base o di operatore tecnico assistenziale, se dedicato esclusivamente all'assistenza diretta della persona;
- le prestazioni fornite dal personale di coordinamento delle attività assistenziali di nucleo, dal personale con la qualifica di educatore professionale, dal personale qualificato addetto ad attività di animazione e di terapia occupazionale

Il datore di lavoro non può “chiamare” il medico del dipendente

Con un recente provvedimento, il Garante per la privacy ha sanzionato un'azienda per aver contattato direttamente il medico di base di un dipendente per ottenere informazioni sulla sua salute.

Il caso offre il destro per affrontare il problema del confine tra il legittimo interesse del datore di lavoro nella gestione del personale e il diritto dei lavoratori alla riservatezza.

L'indagine del Garante è partita da un reclamo del dipendente, che ha denunciato un'interferenza indebita nella gestione delle proprie certificazioni mediche. In particolare, il rappresentante legale dell'azienda ha contattato telefonicamente il medico di base della lavoratrice, ricevendo da quest'ultimo informazioni che mettevano in dubbio la legittimità delle richieste di malattia della dipendente.

Detta comunicazione veniva giudicata dal Garante come una violazione del GDPR e della normativa nazionale, in quanto il datore di lavoro non è legittimato a raccogliere direttamente informazioni sulla salute del dipendente al di fuori delle procedure previste dalla normativa.

Invero, secondo il Garante, la normativa renderebbe tale comunicazione del tutto superflua e, comunque, in contrasto con i principi di cui all'articolo 5 del GDPR. Se poi, come sembra essere accaduto in questo caso, la telefonata si sia spinta addirittura sino a valutazioni e/o considerazioni relative alla bontà delle certificazioni mediche rilasciate, appare del tutto evidente che un trattamento dei dati del dipendente di tale sorta sia illecito.

Secondo la normativa appena richiamata, il datore di lavoro può verificare lo stato di malattia di un dipendente esclusivamente attraverso i servizi ispettivi dell'INPS. Al rientro da un periodo di malattia, secondo le prescrizioni dei cui all'articolo 41, comma 2, lett e-ter) D. Lgs. 81/2008, il medico aziendale può ritenere necessario effettuare una visita al fine di valutare l'idoneità alla mansione specifica. Fuori da questi ambiti, il datore di lavoro non può "investigare" per individuare indizi a discapito dei propri dipendenti.

In questo caso, l'azienda avrebbe tentato di ottenere informazioni direttamente dal medico di base, senza alcuna autorizzazione, andando così oltre i limiti imposti dalla legge. Il provvedimento ha portato all'applicazione di una sanzione amministrativa di € 6.000,00 – nei confronti dell'azienda, oltre alla pubblicazione dell'ordinanza sul sito del Garante.

(Fonte: Garante per la protezione dei dati personali).



SAGIFIN

MEDIAZIONE CREDITIZIA

CESSIONI DEL QUINTO

MUTUI IMMOBILIARI

PRESTITI PERSONALI

ASSICURAZIONI

ANTICIPO TFS

ASTE IMMOBILIARI

PRESTITI AZIENDALI



**RIFERIMENTO CONVENZIONE
GIUSEPPE SAGINARIO
327 05 65 645**

tratto da: *Siulp Collegamento Flash numero 9/2025 del 1°Marzo 2025

*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