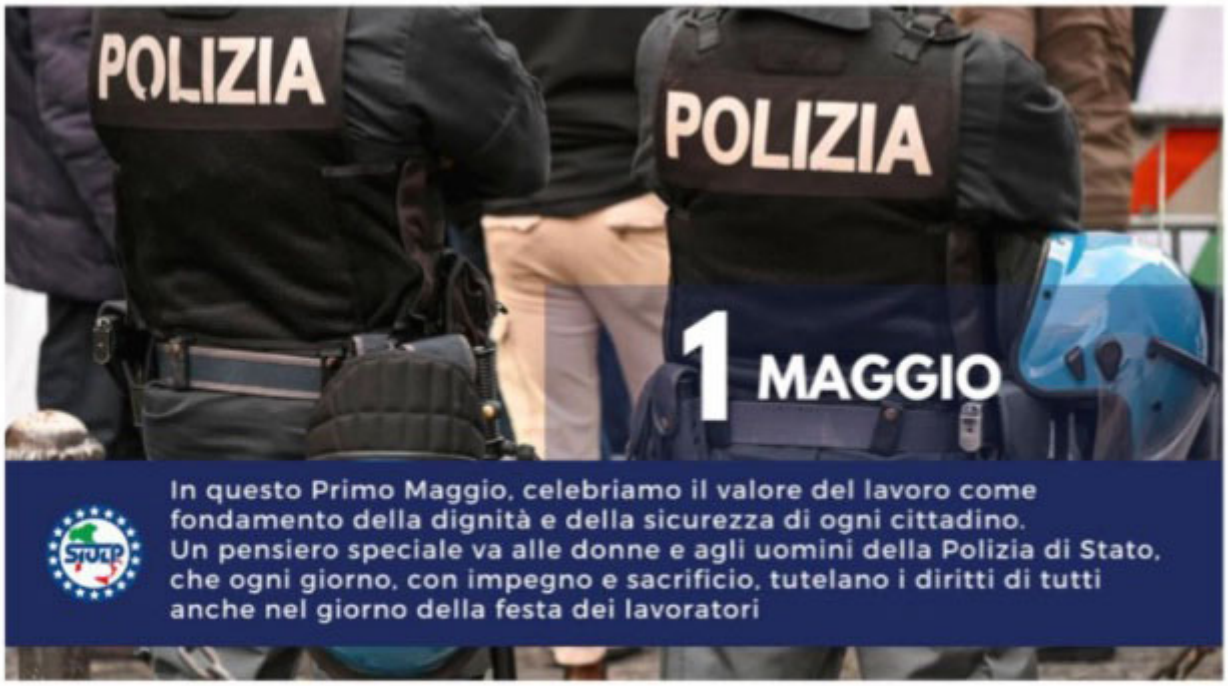
collegamento fl@sh SIULP

del 1° maggio 2025



Buon Compleanno CISL!

Il Siulp presente alla Celebrazione dei 75 anni della Cisl con il Segretario Generale Felice Romano

Anche quest'anno siamo al fianco della Cisl nel celebrare un importante traguardo: il 75° anniversario della sua fondazione! Un evento significativo che si tiene proprio al Teatro Adriano di Roma, dove tutto ebbe inizio anche per il SIULP.
Lo slogan scelto per questa giornata "La forza del lavoro, il valore della persona", testimonia i Valori, la vicinanza e l'impegno della Cisl per le lavoratrici e i lavoratori, come fucina di formazione alla cittadinanza attiva e alla tutela dei diritti dei più deboli, testimonia il ruolo fondamentale che la Confederazione ha avuto, sta avendo ed avrà nella vita del nostro Paese quale soggetto insostituibile per governare i cambiamenti e incentivare l'innovazione per far crescere il Paese con una visione europeista capace di garantire sicurezza sociale, equità e sviluppo. Un modo di essere sindacato che ha scelto di mettere al centro di ogni sua azione la persona, come fine e mai come mezzo, la contrattazione e non il conflitto fine a se stesso come strada per costruire un futuro migliore. Un ruolo fondamentale testimoniato anche dalla partecipazione del Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, a testimonianza del ruolo cruciale che la Cisl ha svolto e continua a svolgere nel panorama sindacale italiano.
La Segretaria generale della Cisl, Daniela Fumarola, insieme alla Segreteria confederale, ha scoperto una targa commemorativa all'ingresso del teatro. Inoltre, è stato presentato un bellissimo francobollo dedicato alla Cisl, emesso dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy e da Poste Italiane nella serie "i valori sociali".
Un momento di celebrazione e riflessione sul valore del lavoro, della dignità della persona e della sua sicurezza in ogni luogo di lavoro.

Tutela legale del personale in servizio

Con il decreto-legge 11 aprile 2025 n. 48 intitolato "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario", sono state introdotte nuove e più vantaggiose disposizioni in ordine alla tutela legale del personale della Polizia di Stato.
In particolare, l'articolo 22 del citato decreto prevede che *"a decorrere dall'anno 2025, fermo restando quanto previsto dall'articolo 32 della legge 22 maggio 1975, n.152, e dall'articolo 18 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, agli ufficiali o agenti di pubblica sicurezza o di polizia giudiziaria appartenenti alle Forze di polizia a ordinamento civile o militare di cui all'articolo 16 della legge 1° aprile 1981, n. 121, e al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, indagati o imputati per fatti inerenti al servizio, nonché al coniuge, al convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e ai figli superstiti degli ufficiali o agenti deceduti, che intendono avvalersi di un libero professionista di fiducia, può essere corrisposta, anche in modo frazionato, su richiesta dell'interessato e compatibilmente con le disponibilità di bilancio dell'amministrazione di appartenenza, una somma, complessivamente non superiore a euro 10.000 per ciascuna fase del procedimento, destinata alla copertura delle spese legali, salva rivalsa se al termine del procedimento è accertata la responsabilità dell'ufficiale o agente a titolo di dolo".*
Salvo che per i fatti contestati in sede penale sia stata accertata in sede disciplinare la responsabilità per grave negligenza, non è prevista alcuna rivalsa delle somme corrisposte a tale titolo qualora le indagini preliminari si siano concluse con un provvedimento di archiviazione ovvero sia stata emessa sentenza ai sensi dell'articolo 425 del codice di procedura penale in sede di udienza preliminare o dell'articolo 469 del codice di procedura penale prima del dibattimento o degli articoli 129, 529, 530, commi 2 e 3, e 531 del codice di procedura penale, anche se intervenuta successivamente a sentenza o altro provvedimento che abbia escluso la responsabilità penale dell'ufficiale o agente.
L'applicabilità della disposizione è prevista anche per il personale convenuto nei giudizi per responsabilità civile e amministrativa.

Recepito il Contratto di lavoro – aggiornamento tabellare e arretrati in arrivo con la mensilità di maggio

All'indomani della pubblicazione del Decreto del Presidente della Repubblica n. 53 del 18 aprile 2025 che ha recepito il contratto di lavoro delle Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare sottoscritto lo scorso mese di dicembre, Noipa ha anticipato che l'aggiornamento dei livelli tabellari e la corresponsione degli arretrati avverrà nel prossimo mese di maggio con emissione straordinaria.
Hanno quindi trovato pieno accoglimento le nostre sollecitazioni e, per tale ragione, non possiamo che esprimere il nostro ringraziamento per gli sforzi positivi profusi dal preposto organismo ministeriale.
Per rispondere ai quesiti pervenuti e rendere più facilmente comprensibile le competenze relative agli arretrati del contratto 2022/2024 applicati dal 1° gennaio del 2025, pubblichiamo di seguito la tabella riassuntiva.

- Nella colonna 1 è riportato l'ammontare della vacanza contrattuale 2022 – 2024 che nella colonna 2 è moltiplicata per 6,2;
- la colonna 3 riporta il totale dell'anticipo Gen/aprile 2025 (colonna 1 + colonna 2) x 4;
- la colonna 4 si riferisce all'arretrato Mensile dello stipendio;
- la colonna 5 riguarda l'arretrato Mensile dell'indennità pensionabile;
- la colonna 6 rappresenta l'importo totale contratto dal 1° gennaio al 30 aprile 2025 (colonna 4 + colonna 5) x 4;
- la colonna 7 riporta l'ammontare totale degli arretrati contratto dal 1° gennaio al 30 aprile 2025 (Colonna 6 - colonna 3).

TOTALE ARRETRATI CONTRATTO DPR 24 marzo 2025, n 52 - RELATIVI - GENNAIO- APRILE 2025 -								
QUALIFICHE	Parametro	vacanza contrattuale 2022/2024	CCNL 2022/2024	TOTALE ANTICIPO Contratto 01 gennaio /30 aprile 2025	Arretrato mensile Stipendio Tabellare	Arretrato Mensile Indennità Pensionabile	TOTALE ARRETRATO Contratto 01 gennaio /30 aprile 2025	TOTALE ARRETRATI Contratto 01 gennaio /30 aprile 2025, meno IVC 2024 e 6,7 volte IVC 2024
		1	2	3	4	5	6	7
Commissario capo	150,50	€ 11,49	€ 76,98	€ 353,89	€ 154,89	€ 60,62	€ 862,04	€ 508,15
Commissario	148,00	€ 11,29	€ 75,64	€ 347,73	€ 152,32	€ 60,00	€ 849,28	€ 501,55
Vice Commissario	136,75	€ 10,44	€ 69,95	€ 321,55	€ 140,74	€ 57,64	€ 793,52	€ 471,97
Sostituto Commissario "Coordinatore"	148,00	€ 11,29	€ 75,64	€ 347,73	€ 152,32	€ 59,35	€ 846,68	€ 498,95
Sostituto Commissario	143,50	€ 10,95	€ 73,37	€ 337,26	€ 147,68	€ 59,35	€ 828,12	€ 490,86
Ispettore Superiore 8 anni QLF	140,00	€ 10,68	€ 71,56	€ 328,94	€ 144,08	€ 58,66	€ 810,96	€ 482,02
Ispettore Superiore	137,50	€ 10,49	€ 70,28	€ 323,09	€ 141,51	€ 58,66	€ 800,68	€ 477,59
Ispettore Capo	133,50	€ 10,19	€ 68,27	€ 313,86	€ 137,40	€ 56,15	€ 774,20	€ 460,35
Ispettore	131,00	€ 10,00	€ 67,00	€ 308,00	€ 134,82	€ 54,40	€ 756,88	€ 448,88
Vice Ispettore	124,75	€ 9,52	€ 63,78	€ 293,22	€ 128,39	€ 52,70	€ 724,36	€ 431,14
Sovrintendente Capo "Coordinatore"	131,00	€ 10,00	€ 67,00	€ 308,00	€ 134,82	€ 54,15	€ 755,88	€ 447,88
Sovrintendente Capo 4 anni QLF	125,75	€ 9,60	€ 64,32	€ 295,68	€ 129,42	€ 54,15	€ 734,28	€ 438,60
Sovrintendente Capo	124,25	€ 9,48	€ 63,52	€ 291,98	€ 127,87	€ 54,15	€ 728,08	€ 436,10
Sovrintendente	121,50	€ 9,27	€ 62,11	€ 285,52	€ 125,05	€ 51,10	€ 704,60	€ 419,08
Vice sovrintendente	116,75	€ 8,91	€ 59,70	€ 274,43	€ 120,15	€ 50,86	€ 684,04	€ 409,61
Assistente Capo "Coordinatore"	121,50	€ 9,27	€ 62,11	€ 285,52	€ 125,05	€ 46,29	€ 685,36	€ 399,84
Assistente Capo 5 anni QLF	117,00	€ 8,93	€ 59,83	€ 275,04	€ 120,42	€ 46,29	€ 666,84	€ 391,80
Assistente Capo	116,50	€ 8,89	€ 59,56	€ 273,81	€ 119,90	€ 46,29	€ 664,76	€ 390,95
Assistente	112,00	€ 8,55	€ 57,29	€ 263,34	€ 115,27	€ 42,36	€ 630,52	€ 367,18
Agente scelto	108,50	€ 8,28	€ 55,48	€ 255,02	€ 111,67	€ 39,35	€ 604,08	€ 349,06
Agente	105,25	€ 8,03	€ 53,80	€ 247,32	€ 108,32	€ 37,13	€ 581,80	€ 334,48
NOTE								

Permessi Legge 104/92 per assistere un amico disabile

Un nostro lettore ci chiede se i giorni di permesso in applicazione dell'art. 3, comma 3 della Legge 104/1992 siano utilizzabili per prestare assistenza a un amico disabile in situazione di gravità.
Il D.Lgs 105/2022, nel dare attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, reca disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata dei genitori e dei "prestatori di assistenza".
Appare ovvio che tra questi "prestatori" potrebbe tranquillamente inquadrarsi una figura amicale.
Inoltre, la Circolare Inps n. 38 del 27/02/2017, nel recepire la Legge 76/2016 e la sentenza della Corte Costituzionale n. 213 del 5 luglio 2016, oltre a trattare delle unioni civili sia per i permessi ex legge n. 104/92 e di congedo straordinario (ex art. 42 comma 5 D. Lgs 151/2001), fa riferimento alle "convivenze di fatto" e dalla possibilità, per quest'ultimi, di usufruire dei 3 gg di permessi (giornalieri o tramutati in orari) di cui al già citato art. 3, comma 3, introducendo tra i beneficiari dei permessi Leggi 104, il "convivente".
Nello specifico, l'art. 1 comma 36 della Legge 76/2016 prevede che *"per conviventi di fatto si intende due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile".*
Pertanto, è lecito chiedersi se queste due persone possano essere anche amici. La legge non lo vieta né aggiunge e toglie nulla alla tipologia del rapporto, specificando semplicemente all'art. 37 che per l'accertamento della stabile convivenza si fa riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'articolo 4 e alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 13 del regolamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223.
In base a quanto riportato dalla norma, si può senza dubbio affermare che il legame affettivo possa esse anche quello dell'amicizia, ma per usufruire dei permessi giornalieri od orari di cui alla Legge 104/92 è necessario unire a ciò la stabile convivenza accertabile dalla dichiarazione anagrafica.
Ricordiamo che la legge ha eliminato il "referente unico" per assistere la stessa persona e che dal 13 agosto 2022, più soggetti possono fruire, nel limite sempre complessivo dei tre giorni mensili, di permesso per assistere una persona disabile, su richiesta e in alternanza tra loro.
Pertanto, considerato che la convivenza non è richiesta, per tale tipologia di permesso (3gg al mese), per i familiari, parente o affine entro il 2° grado (o entro il 3° grado, in specifiche situazioni), è anche vero che tutti questi soggetti potrebbero condividere il permesso con l'amico o l'amica convivente della persona bisognosa di assistenza.

Concorso pubblico per l'assunzione di 4617 allievi agenti della Polizia di Stato

La DAGEP ha comunicato la pubblicazione sul Portale del reclutamento, disponibile all'indirizzo www.inpa.gov.it, con valore di notifica a tutti gli effetti e sul sito istituzionale della Polizia di Stato, il bando del concorso pubblico per l'assunzione di 4617 allievi agenti della Polizia di Stato, nell'ambito delle esigenze previste per l'anno 2025, in base alle aliquote di cui all'articolo 703 del d.lgs. n. 66 del 2010, indetto con decreto del Capo della Polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 22 aprile 2025.

Selezione interna straordinaria per l'individuazione di Istruttore di guida dei mezzi in servizio di polizia da assegnare agli istituti d'istruzione della polizia di Stato

Riportiamo il testo della lettera inviata dalla Segreteria Nazionale al Pref. Forgione, Direttore della DAGEP, in data 28 aprile 2025:

"…recentemente, l'Ispettorato Scuole della Polizia di Stato, in collaborazione con la Direzione Centrale per gli Affari Generali e le Politiche del Personale della Polizia di Stato, ha emesso una circolare che annuncia l'inizio di una selezione interna riservata al personale che ricopre i ruoli di ispettori, sovrintendenti, assistenti e agenti della Polizia di Stato.

Un'iniziativa che si è resa necessaria a causa del numero limitato di istruttori di guida dei mezzi in servizio di polizia attualmente disponibili presso gli Istituti di Istruzione e che potrebbe peggiorare ulteriormente a causa dell'elevata anzianità media del personale specializzato.

Detto ciò, e condividendo pienamente le ragioni che hanno spinto l'Amministrazione a intraprendere questo positivo passo, il SIULP ritiene opportuno condividere, con il consueto atteggiamento costruttivo, alcune osservazioni che potrebbero contribuire a rafforzare l'efficienza del team dei nostri istruttori di guida nelle Scuole.

L'obiettivo è semplificare le procedure di mobilità in questa fase straordinaria, ispirandosi a principi di funzionalità, praticità ed economicità, seppur per un periodo predeterminato.

Una prima riflessione riguarda il limite di età fissato a 50 anni per partecipare alle selezioni, che a nostro avviso potrebbe essere sensibilmente innalzato. Infatti, mentre l'istruttore di tiro o di tecniche operative, che addestra i giovani poliziotti, deve possedere un'agilità e una prestanza fisica tipiche di un'età più giovane, l'istruttore di guida non svolge attività operative all'esterno dell'autovettura. Si limita piuttosto a insegnare in aula i principi e i criteri teorici legati alla guida sicura nelle attività di polizia e vigilare, nel corso delle esercitazioni pratiche, che quei modelli siano applicati in concreto.

Il secondo punto da analizzare è per quali motivi e a quale scopo gli istruttori di guida non abbiano la possibilità di cambiare sede di servizio, soprattutto se verso le Scuole di Polizia, fino a che non siano trascorsi almeno tre anni dall'acquisizione della qualifica. Prima di un limite per il collega, a nostro modo di vedere, ciò sembra piuttosto un vincolo penalizzante per la stessa dall'Amministrazione.

Nella pratica, un collega istruttore di guida in servizio in una determinata questura, osservando gli attuali limiti temporali di permanenza in sede, oggi non può presentare domanda di trasferimento verso una Scuola di Polizia, neanche qualora, in assenza di altre candidature, fosse la stessa Amministrazione a rilevarne l'esigenza per dotare un istituto di formazione della specifica figura specializzata. Si deve peraltro soggiungere che, a differenza di altri colleghi specializzati, come istruttori di tiro e di tecniche operative, gli istruttori di guida in servizio negli Uffici e nei Reparti, diversi dalle Scuole, non esercitano alcuna funzione formativa e non offrono supporto per l'addestramento professionale del personale.

Per porre rimedio a quanto appena detto si evidenzia, in effetti, la necessità di individuare un istruttore in servizio sul territorio e aggregarlo in missione per mesi presso la Scuola che necessita di quella specifica figura, privando l'ufficio di appartenenza di un operatore di polizia e sostenendo costi aggiuntivi per corrispondere le indennità di missione.

In una fase straordinaria in cui fino al 31 dicembre 2025, grazie alla nota norma giubilare sono azzerati i limiti temporali imposti dal nostro ordinamento per ottenere il trasferimento di sede, l'obbligo per gli istruttori di guida di permanere per almeno tre anni in una sede diversa da quella di un Istituto di Istruzione si pone in stridente contrasto con le sopracitate esigenze di formazione, pensate all'insegna della praticità, dell'efficienza e dell'economicità. Ecco perché, in conclusione, apprezzando vivamente l'iniziativa dell'Amministrazione volta ad incrementare il numero degli istruttori di guida e migliorare notevolmente l'offerta formativa del personale anche sotto l'aspetto dell'incolumità dei poliziotti e in taluni casi della collettività, riteniamo fondamentale prestare la massima attenzione a non vanificare queste buone intenzioni auto-imponendosi inutili gangli amministrativi che potrebbero compromettere l'efficacia e l'efficienza dell'intero progetto formativo. …"

Modalità e termini di fruizione del congedo ordinario

Con **circolare 333ORD/ prot.: 0002163 del 24 aprile 2025** il Dipartimento della P.S. ha emanato direttive in relazione alle modalità di gestione dei periodi di congedo ordinario, in risposta a richieste di chiarimenti pervenute anche alla luce della sentenza n. 218/22 del 18 gennaio 2024 della Corte di Giustizia dell'Unione Europea che ha statuito che "il datore di lavoro è segnatamente tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite (...), ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di

fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo, e nel contempo informandolo, in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire, del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato, o non potranno più essere sostituite da un'indennità finanziaria. L'onere della prova incombe al datore di lavoro".

Con riferimento alle modalità e ai termini di fruizione dell'irrinunciabile diritto' a periodi di ferie annuali retribuite, la circolare ribadisce la regola generalmente valida secondo cui essi vanno fruiti nel corso dell'anno di maturazione salva la disposizione dell'art. 9, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39, ha previsto che "Qualora indifferibili esigenze di servizio non abbiano reso possibile la completa fruizione del congedo ordinario nel corso dell'anno, la parte residua deve essere fruita entro i diciotto mesi successivi. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente deve fruire del congedo residuo entro i diciotto mesi successivi all'anno di spettanza".

Sulla necessità di rispettare le prescrizioni appena riportate, l'art. 28 del decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022, n. 57 (recante il recepimento dell'accordo sindacale per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile), ha fornito alle Amministrazioni - e quindi ai responsabili degli uffici - l'ulteriore strumento della "programmazione d'ufficio", precisando che esse devono provvedere:

a) a vigilare sul rispetto dei termini di cui all'articolo 9, commi 1 e 2, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39, nell'ottica di un equo contemperamento delle necessità personali del dipendente e delle esigenze di servizio dell'Amministrazione, pianificandone la fruizione con congruo anticipo rispetto alla scadenza, sulla base delle esigenze di servizio e delle istanze del personale;
b) a programmare la fruizione del congedo ordinario residuo, anche d'ufficio, sia per garantire l'effettivo reintegro delle energie psico-fisiche del personale, in considerazione della specificità delle funzioni e dei compiti svolti dalle Forze di polizia, sia per renderne sistematica la pianificazione ai fini del buon andamento degli Uffici e del corretto godimento, da parte degli interessati, anche in vista del futuro collocamento a riposo".

Tali indicazioni sono state testualmente riprese anche dalla circolare a firma del Capo della Polizia- Direttore generale della pubblica sicurezza n. 555/VCP/27 del 22 luglio 2022, che ha, di conseguenza, altresì disposto un richiamo d'attenzione per i responsabili degli uffici a provvedere, "in tempo utile e nell'ottica del richiamato equo contemperamento delle necessità personali del dipendente e delle esigenze di servizio dell'Amministrazione, a programmare il congedo ordinario residuo che andrà fruito obbligatoriamente", in particolare all'approssimarsi della scadenza dei termini di rinvio del congedo ordinario o della cessazione dal servizio da parte dell'interessato.

Così riepilogate le disposizioni di riferimento nella specifica materia, la circolare sottolinea che l'ordinamento continua a riconoscere il generale obbligo dei responsabili degli uffici, sui quali, peraltro, incombe l'onere della prova in caso di giudizio, di vigilare sul rispetto dei termini di cui all'art. 9 del d.P.R. n. 39 del 2018, attraverso gli strumenti della pianificazione e della programmazione, anche d'ufficio, dei periodi di congedo ordinario del personale dipendente. Appare evidente, inoltre, come tale incombenza gravi sul responsabile dell'ufficio anche laddove la richiesta del rinvio provenga dal dipendente, il quale ne abbia necessità per motivate esigenze di carattere personale.

In altri termini, l'art. 28 del d.P.R. n. 57 del 2022 pone un obbligo a carico dei responsabili degli uffici di vigilare sull'effettiva fruizione delle ferie da parte dei dipendenti nei termini consentiti, con il connesso potere/dovere, nelle ipotesi di inerzia del dipendente, di ricorrere, in via suppletiva, allo strumento della programmazione delle ferie anche d'ufficio.

Premesso il quadro ordinamentale fin qui delineato, per quanto concerne l'aspetto della monetizzazione delle ferie non fruite, con riferimento alla recente sentenza della C.G.U.E, la circolare evidenzia che, fermo restando le casistiche già oggetto di remunerazione previste dal parere n.40033 datato 8 ottobre 2012 del Dipartimento per la funzione pubblica, condiviso dal Ministero dell'economia e delle finanze e recepito con apposita circolare diramata dall'allora Direzione centrale per le risorse umane n. 333-G/Div. 1-Sett.2/aagg50 del 14 gennaio 2013', la richiamata pronuncia consente la monetizzazione di ogni residuo di ferie non fruito che non sia ascrivibile alla volontà del dipendente.

Pertanto, anche alla luce della menzionata sentenza della C.G.U.E., la direttiva raccomanda un costante monitoraggio dell'effettivo godimento da parte dei dipendenti delle ferie oggetto di "rinvio", provvedendo, con riferimento all'estensione dei diciotto mesi previsti dall'art. 9 del d.P.R. n. 39 del 2018 e con particolare attenzione ai dipendenti prossimi al collocamento in quiescenza, a programmarne opportunamente e formalmente la fruizione.

Tale programmazione dovrà avvenire:

- in primo luogo, sulla base delle istanze di congedo presentate dai dipendenti stessi, alle quali, si ricorda, deve essere data risposta scritta. Si precisa, al riguardo, che la già richiamata circolare del 22 luglio 2022, cui si rinvia, fornisce indicazioni procedurali e di dettaglio e individua in modo puntuale anche i termini temporali per la richiesta e l'accoglimento o rigetto motivato delle domande presentate;
- in mancanza, attraverso un "invito informativo" scritto, sollecitando i dipendenti a presentare istanza in tal senso, sì da consentire, comunque, di assicurare la compatibilità delle esigenze dell'interessato con quelle di servizio. Detto invito dovrà essere effettuato all'inizio del periodo di riporto e potrà anche essere successivamente reiterato, con l'avviso che l'omessa presentazione di istanze di congedo ordinario porterà alle conseguenze di cui al punto successivo;
- da ultimo, procedendo d'ufficio, ai sensi del menzionato art. 28 del d.P.R. n. 57 del 2022, all'individuazione dei periodi per la fruizione delle ferie, in relazione ai giorni di congedo ancora da fruire, per quei dipendenti che, nei dodici mesi prima della scadenza del periodo di riporto (o anche prima in casi eccezionali), non abbiano ancora presentato la relativa domanda.

Pagamento indennità autostradale: periodi novembre - dicembre 2023 e gennaio - giugno 2024

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 nei periodi di novembre - dicembre 2023 e gennaio - giugno 2024.
Il pagamento delle suddette competenze avverrà con il cedolino stipendiale della prossima mensilità di maggio.

Legittimità delle tecnologie di controllo dei lavoratori

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 30079/2024 del 21 novembre 2024, nel confermare la legittimità del licenziamento di un dipendente ha ribadito che i controlli tecnologici devono essere giustificati, proporzionati e rispettare la privacy, conformemente al GDPR e allo Statuto dei Lavoratori.
La questione è giunta alla cognizione dei giudici di legittimità a seguito di un ricorso del lavoratore che ha sollevato eccezioni e interrogativi sull'uso delle tecnologie per monitorare il suo comportamento.
Il ricorso si basava principalmente sul fatto che i controlli attuati dall'azienda per accertare le infrazioni alla base del licenziamento fossero eccessivi e invasivi. In particolare, il dipendente era stato monitorato grazie a una serie di strumenti tecnologici, tra cui il controllo del PC, telecamere, la rilevazione della posizione GPS e l'impiego di un investigatore privato per controllare le sue attività anche fuori dall'orario di lavoro.
La sentenza della Cassazione definisce le condizioni e i doveri dei datori di lavoro in relazione ai controlli per rilevare condotte illecite dei dipendenti e rappresenta un punto di riferimento cruciale per stabilire un equilibrio tra esigenze dell'impresa e diritti dei lavoratori. In particolare, secondo gli Ermellini spetta al datore di lavoro dimostrare la necessità di utilizzare strumenti tecnologici per il controllo, nonché la conformità di tali pratiche alla normativa vigente.
Secondo la Corte, il datore di lavoro è tenuto innanzitutto a documentare, in modo preciso e dettagliato, le motivazioni che rendono indispensabili i controlli difensivi, la cui finalità dev'essere la salvaguardia del patrimonio aziendale e la prevenzione di comportamenti irregolari. Inoltre, è compito del datore di lavoro garantire che l'adozione di strumenti tecnologici venga eseguita nel rispetto delle normative, con particolare attenzione ai principi di proporzionalità e necessità, in conformità con quanto previsto dall'art. 4 dello st. lav. e dal Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR), che impongono rigidi limiti all'utilizzo di tecnologie per il controllo dei dipendenti.
Secondo la Cassazione al giudice compete valutare, caso per caso, la legittimità dei controlli difensivi, tenendo conto della motivazione che ha giustificato l'adozione delle misure di monitoraggio e della proporzionalità tra gli strumenti utilizzati e gli obiettivi prefissati.
Le condizioni da osservare nell'uso delle tecnologie di controllo sono:
- raccolta e conservazione delle ragioni che giustificano il monitoraggio;
- scelta di strumenti proporzionati e non invasivi rispetto agli scopi prefissati;
- rispetto e conformità con il GDPR e lo Statuto dei Lavoratori;
- informazione ai dipendenti, ove possibile, sull'esistenza e lo scopo dei controlli.

Pagamento indennità ferroviaria: periodo da febbraio a ottobre 2024

La Direzione Centrale per i servizi di ragioneria ha confermato che sono stati inseriti e validati sul sistema NoiPa gli elenchi del personale della Polizia di Stato in servizio presso i Compartimenti Polizia Ferroviaria relativi alla liquidazione delle indennità in oggetto connesse alle prestazioni rese nel periodo: Febbraio - Ottobre 2024. Il pagamento delle suddette competenze avverrà con il cedolino stipendiale della prossima mensilità di maggio.

La responsabilità disciplinare per ritardo nel presentarsi al lavoro

La Corte di cassazione, sezione lavoro, con l'ordinanza n.26770 del 15 ottobre 2024, nel confermare la legittimità del licenziamento di un lavoratore per un recidivo ritardo di 40 minuti nell'iniziare il proprio servizio, ha affrontato il complesso tema dell'ammissibilità del ritardo, enucleando tre situazioni "ammissibili", che tuttavia necessitano di tempestiva comunicazione da parte del dipendente. Queste sono:
- cause di forza maggiore: eventi imprevedibili e inevitabili come incidenti stradali, scioperi dei mezzi pubblici, calamità naturali. In questi casi, il dipendente deve comunque avvisare il datore di lavoro appena possibile e dimostrare la veridicità della causa;
- cause soggettive: situazioni personali o familiari, come problemi di salute o necessità di assistere un familiare. Naturalmente se trattasi di eventi inaspettati dovranno essere documentati dal lavoratore e per non risultare come assenze non retribuite e magari chiedere un permesso retribuito al datore di lavoro;
- cause oggettive: circostanze esterne come condizioni meteo avverse, guasti ai mezzi di trasporto (documentati).

È di tutta evidenza, poi, che un conto è il lavoratore che non ha mai fatto un minuto di ritardo in anni di lavoro ed un conto è il lavoratore che arriva in ritardo almeno una volta alla settimana senza una valida ragione o senza alcun comprovato impedimento.
Secondo i giudici di legittimità il singolo ritardo sul lavoro, di per sé, non costituisce automaticamente una causa di licenziamento, ma la valutazione tra la violazione di un dovere del prestatore e la sanzione disciplinare applicata (come il licenziamento) deve essere fatta dal datore di lavoro nella consapevolezza che esistono sentenze (si pensi

alla guardia giurata di cui si parlava all'inizio del presente articolo) che legittimano il licenziamento. Naturalmente la valutazione dovrà tenere conto dell'entità del ritardo espresso in ore e minuti, della frequenza del comportamento, ovvero della recidività in un preciso arco temporale o nell'arco del rapporto di lavoro, delle giustificazioni del ritardo, se sono tali da rendere impossibile la prestazione oppure se debitamente documentate e dimostrate, della tempestività nella comunicazione del ritardo dal danno causato all'azienda, che spesso è soggettivo in quanto potrebbe includere danni all'immagine aziendale o alla clientela, oltre che alla produzione e della specificità e importanza della mansione affidata al lavoratore, valutando quanto impatta il ruolo di un lavoratore sull'organizzazione e sulla sicurezza dell'azienda.
In sintesi, la scarsa puntualità nell'arrivare in ufficio può essere considerato motivo di sanzione disciplinare, ma tuttavia, non sempre il ritardo è dovuto alla negligenza e all'insufficiente organizzazione da parte del lavoratore, soprattutto quando ricorrono fattori del tutto estranei e non controllabili dal lavoratore.

Bonus neonati 2025

Nel 2025, le famiglie che accoglieranno un neonato potranno beneficiare di aiuti economici che possono arrivare fino a 7.000 euro.
Si tratta della combinazione Bonus Bebè, Assegno Unico, ed altri contributi a livello regionale e comunale.
L'Assegno Unico Universale viene erogato per i primi 15 mesi, a partire dal settimo mese di gravidanza e fino al primo anno di vita del bambino.
La misura è calcolata in base all'ISEE della famiglia. Se l'ISEE è inferiore ai 17.000 euro, le famiglie potranno ricevere il massimo dell'importo, che include anche i tre mesi precedenti alla nascita o all'adozione.
L'assegno è maggiorato nel primo anno di vita del bambino e prevede un ulteriore incremento per le famiglie numerose.
Il Bonus bebè, invece, consiste in un contributo di 1.000 euro una tantum per ogni bambino nato o adottato. Questo bonus sarà erogato direttamente dall'INPS nel mese successivo alla nascita o adozione del bambino.
Il Bonus bebè è destinato alle famiglie con un ISEE fino a 40.000 euro. La misura sarà valida sia per il 2025 che per il 2026, con un finanziamento complessivo di 330 milioni di euro per il primo anno e 360 milioni di euro per il secondo.
Vediamo alcuni esempi di come si applicano questi bonus:

1) Famiglia con figlio unico e ISEE sotto i 17.295 euro: in questo caso, l'assegno mensile per il primo anno di vita sarà di 199,40 euro. Tuttavia, grazie alla maggiorazione del 50% prevista per il primo anno, l'importo sale a 302,70 euro al mese. Su base annuale, questo significa un totale di 4.540 euro per 15 mensilità. A questi, si aggiungono i 1.000 euro del bonus bebè, portando il totale a 5.540 euro per il primo anno.
2) Famiglia con secondo figlio e ISEE sotto i 17.295 euro: nel caso di un secondo figlio, l'assegno mensile cresce grazie alle maggiorazioni previste per le famiglie numerose e arriva a 400,80 euro.
   Su base annuale, questo significa 6.012 euro. Sommando il Bonus bebè di 1.000 euro, l'importo totale per il primo anno è di 7.012 euro.

Oltre agli aiuti previsti a livello nazionale, molte Regioni e Comuni offrono contributi aggiuntivi per le famiglie con neonati. Tra questi, uno dei più rilevanti è il Bonus nido.
Nel 2025, il Bonus nido sarà aumentato a 3.600 euro per le famiglie con un ISEE sotto i 40.000 euro. Questo bonus sarà destinato a coprire le spese di assistenza ai bambini nei primi anni di vita, come i costi delle strutture educative e degli asili nido.

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 18/2025 del 1 Maggio 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