

del 9 agosto 2025



L'area Negoziale per i Dirigenti della Polizia di Stato è finalmente realtà: firmati i primi storici due contratti

Giornata storica quella del 6 agosto 2025 in cui si è finalmente giunti, nell'alveo dell'incontro tenutosi presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, alla firma dei primi due contratti con cui prende avvio l'area negoziale della Dirigenza della Polizia di Stato.

Ecco perché, questa O S pur esprimendo soddisfazione per la celere, incessante, e proficua opera che ha portato, in poche settimane alla chiusura delle trattative dei due trienni arretrati e, soprattutto all'impegno di aprire quelle per il terzo triennio entro novanta giorni. Un esito che se economicamente non riconosce le giuste rivendicazioni che i dirigenti avevano, normativamente riconosce anche concretamente il loro protagonismo a decidere del proprio futuro e a tutelare i propri diritti. Un risultato storico, ma ancora non ottimale, in quanto il riconoscimento degli impegni presi, in autorevole sede, pochi giorni or sono dal Ministro dell'interno Matteo Piantedosi, dal Ministro della Giustizia Carlo Nordio, dal Ministro della Difesa Guido Crosetto, dal Ministro per la Pubblica amministrazione Paolo Zangrillo e dal Ministro dell'Economia Giancarlo Giorgetti, dovrebbero trovare accoglimento nelle trattative del terzo triennio attraverso la costruzione dell'ossatura della "disciplina dei trattamenti accessori e degli istituti normativi.

Un impegno ribadito anche stamane dai Ministri Piantedosi, Zangrillo e Crosetto e dai Sottosegretari Del Mastro e Lucia Albano che hanno sottolineato come sia indispensabile agire sul piano normativo per effettuare una reale tutela della dirigenza sia sotto il profilo retributivo e di responsabilità che sotto quello previdenziale.

E ciò, tra l'altro, nel rispetto dei principi di "specificità", "perequazione" e "solidarietà" che, al di là del dictum legislativo, connotano gli appartenenti del Comparto Sicurezza.

In definitiva, la firma odierna dei due contratti riferentesi al triennio 2018 – 2020 e 2021 – 2023 è importante non tanto per le sia pur doverose rivendicazioni economiche che, in considerazione delle poche somme messe a disposizione per i relativi periodi, appare anche non soddisfacente, quanto piuttosto perché si è posto le basi per il "protagonismo" dei Dirigenti della Polizia di Stato nel rivendicare in prima persona, anche nell'alveo negoziale, le prerogative ed i diritti di coloro cui è affidata la responsabilità della delicata, quanto fondamentale, finzione di tutela dell'ordine e sicurezza pubblica del nostro Stato e la ricerca delle idonee compensazioni che a tali responsabilità devono corrispondere.

Nell'apposita sezione del nostro sito web, i contratti firmati del primo e secondo triennio dell'area dirigenziale della Polizia di Stato. La consultazione è possibile ai seguenti link:

<https://siulp.it/wp-content/risorse/2025/08/Forze-di-Polizia-ad-ord.-civile-2018-2020.pdf>

<https://siulp.it/wp-content/risorse/2025/08/Forze-di-Polizia-ad-ord.-civile-2021-2023.pdf>

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

Riorganizzazione Dipartimento – il SIULP incontra il Capo della Polizia

Il 4 agosto 2025, il SIULP ha incontrato una delegazione dell'Amministrazione presieduta dal Capo della Polizia – Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, Prefetto Vittorio Pisani, nel corso dell'incontro è stato illustrato un piano di riorganizzazione strutturale, finalizzato a ridefinire alcuni assetti direzionali chiave e migliorare l'efficienza e la specializzazione di alcune articolazioni operative, in risposta alle nuove sfide della sicurezza.

Il piano prospettato prevede la riorganizzazione di alcune direzioni centrali, con due iniziative principali:

– La separazione dell'attuale Direzione Centrale della Polizia Scientifica e per la Sicurezza Cibernetica in due direzioni autonome. La prima che assumerà la denominazione di Direzione Centrale della Polizia Scientifica si dedicherà esclusivamente all'analisi forense e alle indagini tecniche, mentre la seconda, la Direzione Centrale per la Sicurezza Cibernetica, si focalizzerà sulla prevenzione e il contrasto dei crimini informatici.

– La separazione dell'attuale Direzione Centrale per la Polizia Stradale, Ferroviaria e per i Reparti Speciali della Polizia di Stato in una Direzione Centrale dedicata alla Sicurezza della mobilità Stradale, Ferroviaria e Aeroportuale ed una nuova Direzione Centrale per i Reparti Mobili e i Reparti Speciali. La prima con il principale compito di coordinare le attività di prevenzione e controllo in settori cruciali per la collettività, mentre la seconda avrà il compito di gestire in modo più agile e integrato le risorse e il personale impiegato per l'ordine pubblico e le operazioni di alta specializzazione.

Inoltre, a seguito del perfezionamento delle procedure normative propedeutiche alla nuova riorganizzazione, verrà bandito un concorso da 500 posti per Vice Ispettore del Ruolo Ordinario accessibile con la laurea triennale ad indirizzo informatico (percorso formativo ridotto), con l'obiettivo di attrarre professionalità altamente qualificate, essenziali per rafforzare le competenze della Polizia di Stato in ambito tecnologico e cibernetico. Sul punto il SIULP ha ribadito la necessità di ampliare i posti della istituenda procedura in materia informatica, ma ha anche rilanciato le innumerevoli richieste di ampliare il numero di Ispettori presenti in organico attraverso procedure semplificate e più idonee a colmare la grave carenza che interessa il ruolo (ad esempio attraverso lo scorrimento degli idonei in graduatoria dei concorsi per 959 e 411 Vice Ispettori).

L'Amministrazione si è riservata di condurre un'analisi approfondita degli aspetti organizzativi e procedurali ed in riferimento ai posti di funzione di livello dirigenziale generale centrale, di verificare l'eventuale opposizione da parte degli organi di controllo contabile.

Adeguamento del trattamento economico del personale non contrattualizzato, a decorrere dal 1° gennaio 2025

Nella Gazzetta Ufficiale n. 171 del 25 luglio u.s. è stato pubblicato il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 4 luglio 2025, concernente l'adeguamento del trattamento economico del personale non contrattualizzato del Comparto sicurezza/difesa, a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Al riguardo, si rappresenta che la Direzione Centrale per i servizi di ragioneria ha informato che, fermo restando il necessario allineamento contabile delle tabelle predisposte da ogni Amministrazione, la corresponsione degli stipendi aggiornati e dei relativi arretrati avverrà con il cedolino di settembre 2025.

FESI 2024 — Accordo integrativo relativo alle attività info-investigative. Richieste chiarimenti

Riportiamo il testo della circolare n. 557/V-RS/0017303 dell'Ufficio V – Relazioni Sindacali della Polizia di Stato, del 28 luglio 2025:

“Si fa riferimento alle richieste di chiarimenti qui pervenute in merito all'oggetto.

Al riguardo, si rappresenta che, come noto, nel corso dei lavori che hanno portato alla sottoscrizione il 29 maggio u.s. del Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali (FESI) per l'anno 2024, si è convenuto di prevedere una nuova indennità, utilizzando le ulteriori risorse economiche – stabilite, per il medesimo anno, dal d.P.R. n. 53/2025 – per remunerare, mensilmente, il personale della Polizia di Stato che espleta attività info-investigativa nelle articolazioni territoriali e centrali dell'Amministrazione della P.S.. Nella circostanza, si è parimenti convenuto di regolamentare tale indennità in un successivo Accordo integrativo, secondo modalità e importi da definire.

Nella riunione dello scorso 3 aprile sono stati condivisi con codeste OO.SS. gli aspetti di carattere generale ed una prima individuazione degli Uffici con competenze di natura info-investigativa, formalizzata nei prospetti allegati alla comunicazione del 18 aprile successivo che, per immediato riscontro, si unisce alla presente.

In tal senso, il competente Ufficio del trattamento economico del personale in servizio della Direzione Centrale per i servizi di ragioneria ha fornito indicazioni agli Uffici amministrativo contabili, allo scopo di avviare una preliminare ricognizione, utile alla quantificazione della nuova fattispecie di indennità da corrispondere a titolo di FESI 2024.

Resta fermo che l'istituto sarà oggetto di ulteriori approfondimenti nel consueto Tavolo di confronto, dove potranno essere valutati anche gli esiti dell'intrapreso monitoraggio, al fine di meglio definirne la platea dei destinatari e di perfezionarne i contenuti, in vista della sottoscrizione del relativo Accordo.”

Rapporto di impiego nella polizia di Stato e svolgimento di attività agricola

Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Friuli Venezia Giulia (Sezione Prima), con Sentenza n. 00042/2025 pronunciata nella camera di consiglio del giorno 9 gennaio 2025 ha accolto il ricorso di un agente scelto della Polizia

di Stato annullando tutti i provvedimenti relativi al procedimento disciplinare elevato a suo carico e al termine del quale gli era stata inflitta la sanzione della pena pecuniaria pari a 4/30 di una mensilità dello stipendio e degli altri assegni a carattere fisso e continuativo con la seguente motivazione: “[...] libero dal servizio, svolgeva, unitamente al proprio genitore, titolare di azienda agricola, in quattro distinti periodi, ... attività commerciale, consistente nella vendita al dettaglio, sulla pubblica via e in luogo privato, di arance e, in via residuale, d’olio d’oliva e altro, ... a appartenenti alla Polizia di Stato, militari dell’Arma dei carabinieri e ... cittadini, incassando, anche di persona, le somme di denaro quale corrispettivo della vendita di merce. Per detta finalità richiedeva e godeva giorni e orari di servizio tali da consentire, e agevolare, nel corso della stagionalità commerciale, l’attività commerciale con quella di servizio, curando in prima persona le prenotazioni, procurandosi un mezzo idoneo al trasporto della merce da questi condotto ed effettuando personalmente la consegna, anche durante l’orario di lavoro, presso gli Uffici e reparti della Polizia di Stato a Udine e provincia”.

I giudici amministrativi dopo aver rilevato che la partecipazione del ricorrente all’attività dell’azienda agricola del padre – consistente nella vendita di prodotti agricoli e nelle connesse attività di raccolta degli ordinativi, di consegna dei prodotti e di incasso del prezzo di vendita – non è, inquadrabile nell’esercizio del commercio ma più correttamente riconducibile all’esercizio dell’attività agricola (cfr. in argomento, T.A.R. Veneto, n. 254/2023) e osservato che anche l’attività agricola non sfugge comunque ai divieti stabiliti dalla normativa sull’esclusività e incompatibilità relativa allo status di dipendente pubblico, ha richiamato la precedente giurisprudenza (sentenza n. 7/24) e precisato che: “Per conferire all’art. 60 del d.P.R. 3 del 1957 un significato più aderente all’odierna struttura sociale, la disposizione deve essere interpretata alla luce della sua ratio, che è quella di dare applicazione al principio costituzionale di esclusività della prestazione lavorativa a favore del datore pubblico (art. 98 Cost.), sottraendo tutti coloro che svolgono un’attività lavorativa “alle dipendenze” – in senso lato – delle Pubbliche Amministrazioni dai condizionamenti che potrebbero derivare dall’esercizio di altre attività: “se il criterio guida è, dunque, l’interferenza sull’attività ordinaria del dipendente, anche la partecipazione in imprese agricole è da ritenere incompatibile con un rapporto di lavoro a tempo pieno laddove sussistano gli indicati caratteri della abitualità e professionalità” (Cass. civ. 27420 del 2020, cit.). In dette ipotesi, anche l’attività agricola, quale “professione” ulteriore a quella pubblica, risulterà inibita”.

Tuttavia, nel caso sottoposto alla sua cognizione il tribunale non ha ravvisato lo svolgimento di una attività con carattere imprenditoriale e professionale quanto piuttosto una attività di coadiuvazione del padre nel ricevere, in un periodo ben limitato di tempo, alcuni ordinativi da parte dei colleghi, nell’effettuare saltuariamente alcune consegne di cassette di arance e nell’incassarne, in taluni sporadici casi, il prezzo di vendita.

Ad avviso dei giudici, non può essere qualificata quale attività imprenditoriale quella svolta dal ricorrente per pochi giorni all’anno, esclusivamente a favore di conoscenti e colleghi (e non del mercato) e in assenza di attività organizzativa dei mezzi o della disponibilità di locali per la commercializzazione “giacché manca in toto la dimostrazione che il ricorrente abbia esercitato professionalmente e con una certa continuità l’attività economica contestata, anche attraverso l’autonoma organizzazione dei mezzi, dei locali e dell’eventuale personale per la vendita della merce dell’azienda agricola del padre. Nel suo concreto dispiegarsi, l’attività del ricorrente appare tutt’al più astrattamente inquadrabile e sussumibile nella diversa figura del rapporto di lavoro autonomo o subordinato, attività comunque vietata dagli artt. 60 del d.P.R. n. 3/1957 e 50, primo comma, del d.P.R. n. 335/1982. Sennonché, non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al sesto grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori”.

Si è trattato, secondo il Tribunale, di una attività occasionale e, come ha riconosciuto la stessa Amministrazione, temporalmente limitata anche solo per ragioni, per così dire, stagionali e connesse, cioè, al periodo di produzione e vendita delle arance. A ciò si aggiunga l’incontestata natura gratuita dell’attività contestata, evidentemente effettuata a scopo di aiuto del padre, le cui condizioni di salute si erano recentemente aggravate.

A coronamento delle motivazioni che hanno condotto al rigetto del ricorso il Tribunale ha altresì rilevato che dall’esame del provvedimento di rigetto del ricorso gerarchico presentato dal ricorrente prima di adire il tribunale, non emerge alcuna precisa indicazione circa le ragioni del mancato accoglimento delle osservazioni e censure trasfuse nel ricorso poiché “il Ministero resistente si è infatti limitato a rigettare il ricorso gerarchico sul semplice e aspecifico rilievo che è “priva di pregio la censura in quanto, da indagini effettuate da personale della Digos di Udine, su delega del Questore, è emersa la piena partecipazione del dipendente ad un’attività di tipo imprenditoriale, comprovata dall’escussione resa a verbale di testi e dall’acquisizione di materiale video-fotografico. Le ragioni di rigetto del ricorso gerarchico in questo modo congegnate, lungi dal prendere adeguata posizione sui precisi rilievi procedurali e di merito mossi dal ricorrente, costituiscono in realtà e nella sostanza una motivazione soltanto apparente e, quindi, inadeguata”.

Natura assistenziale dei buoni pasto

Si discute circa la natura (retributiva o assistenziale) dei buoni pasto, questione dalla cui risoluzione discendono alcune conseguenze in materia, ad esempio, di smart working, permessi per allattamento e altro. Il principale punto di riferimento per definire la questione è costituito dalla giurisprudenza.

Il primo argomento su cui si registrano pronunce riguarda il lavoro agile. Invero, soprattutto durante l’emergenza Coronavirus si è posto il problema se il lavoratore in smart working abbia diritto comunque ai buoni pasto.

Sulla questione il Tribunale di Venezia (sentenza 8 luglio 2020, n. 3463) ha escluso, per il buono pasto, la natura di “elemento normale” della retribuzione. Secondo i giudici veneti, il buono pasto è un’agevolazione di carattere

assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale (Cass. 16135/2020; Cass. 14388/2016).

L'esigenza di assicurare al lavoratore la fruizione del pasto, dunque, non ricorre nel caso in cui la prestazione lavorativa sia svolta in regime di smart working essendo in tal caso il dipendente libero di organizzare in piena autonomia i tempi di svolgimento del lavoro: i buoni pasto, dunque, non rientrano nella nozione di trattamento economico e normativo, che deve essere garantito in ogni caso al lavoratore in smart working ex art. 20 Legge n. 81 del 2017.

Inoltre, l'articolo 6 del D.l. 333/1992 (convertito con legge 359/1992) escluderebbe, in linea generale, la connotazione retributiva dell'indennità di mensa, in quanto servizio sociale predisposto nei confronti dei lavoratori, salvo che la contrattazione collettiva non ne preveda una diversa qualificazione. Infatti, poiché la disciplina dello smart working è rimessa all'accordo delle parti, a livello collettivo o individuale, è possibile in astratto che l'accordo sindacale preveda che il buono pasto spetti ugualmente, ossia anche nei giorni di lavoro in modalità "agile".

Altra problematica concerne la spettanza dei buoni pasto alla lavoratrice madre che fruisca dei permessi per allattamento.

Sul punto, la Suprema Corte ha spiegato che il buono pasto non è un corrispettivo obbligatorio della prestazione lavorativa, ossia legato alla prestazione di lavoro in quanto tale, ma un beneficio connesso alle modalità concrete del suo svolgimento orario e, quindi, alla relativa organizzazione: esso, infatti, serve a consentire al lavoratore il recupero delle energie psico-fisiche mediante una pausa da utilizzare per l'eventuale consumazione del pasto, laddove non sia organizzato un servizio mensa.

Dunque, il buono pasto non spetta per il fatto stesso di aver prestato l'attività lavorativa, ma in tanto spetta in quanto la durata della giornata lavorativa ricomprenda anche le ore destinate alla pausa pranzo (Cass. 31137/2019).

Il comma 1 dell'art. 8, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, infatti, stabilisce che *"qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo"*.

In sostanza, se l'orario di lavoro ha durata superiore a sei ore il lavoratore ha diritto alla pausa pranzo e di conseguenza al buono pasto. Pertanto, la dipendente che fruisce dei permessi per allattamento e non raggiunge le 6 ore di lavoro effettivo, non ha diritto alla pausa pranzo e, dunque, non matura il diritto al buono pasto: ciò in quanto le ore di permesso godute per tali motivi sono equiparate dall'art. 39 D.lgs. 151/2001 alle ore di lavoro solo ai fini retributivi, mentre non rilevano per il godimento di elementi come il buono pasto, che sono agevolazioni di carattere assistenziale collegate al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale. Inoltre, ciò che conta ai fini della fruizione della pausa pranzo e quindi del riconoscimento del buono pasto sono le ore di lavoro effettivamente prestate (cioè quelle in cui il lavoratore è presente a lavoro) e non anche le ore di permesso per allattamento, in quanto l'esigenza di reintegrare le energie psico-fisiche sussiste solo in relazione alle prime.

Sul punto si è pronunciato anche il Ministero del lavoro che, con risposta a interpello n. 2/2019 ha precisato che sebbene secondo l'art. 39, del D.lgs. 151/2001 i riposi per allattamento debbano essere "considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro", non bisogna trascurare la ratio dell'art. 8 del D.lgs. 66/2003; la pausa pranzo, infatti, serve a consentire al lavoratore, che effettui una prestazione lavorativa superiore a 6 ore, di recuperare le energie psico-fisiche e non c'è dubbio che a tal fine si debba tenere conto di un'attività lavorativa effettivamente prestata nella quale non possono rientrare le ore di permesso per allattamento.

Da tali premesse discende che, in caso di riposi per allattamento, il buono pasto spetta alla lavoratrice la cui giornata lavorativa si articoli in almeno 6 ore al netto delle ore di riposo per allattamento.

SAGIFIN
MEDIAZIONE CREDITIZIA
SUPER TASSO
5,18 TAEG

**FINO AL
31 AGOSTO
2025**

La pensione di reversibilità non è ereditabile

Con l'ordinanza n. 14287 del 22 maggio 2024, la Corte di Cassazione ha statuito che il superstite di un soggetto che riceveva una pensione di reversibilità non ha diritto di continuare a percepirla dopo il decesso del beneficiario originario.

La vicenda ha avuto origine dalla richiesta di una donna che, in seguito alla morte della madre, titolare di una pensione di reversibilità ricevuta dopo la morte del marito, ha chiesto di subentrare nel trattamento pensionistico. La donna, in particolare, aveva sostenuto che, essendo a carico della madre, avrebbe dovuto continuare a beneficiare della pensione di reversibilità.

In prima battuta, la Corte d'Appello aveva accolto la richiesta della donna, riconoscendo la sua posizione. Tuttavia, l'INPS ha fatto ricorso in Cassazione, contestando la decisione.

La Corte di Cassazione, con la citata ordinanza, ha annullato la decisione della Corte d'Appello, stabilendo che la pensione di reversibilità non può essere trasferita ai superstiti del beneficiario originario. Secondo la Cassazione, la reversibilità è una prestazione che si configura come un trattamento destinato esclusivamente a chi dipendeva economicamente dal titolare della pensione diretta, e non può essere ereditata o trasmessa oltre il primo livello di superstiti.

Un aspetto cruciale della pronuncia riguarda la distinzione tra pensione diretta e pensione di reversibilità. La pensione diretta è quella che spetta al lavoratore per il diritto maturato grazie ai contributi versati, mentre la pensione di reversibilità è una prestazione concessa ai familiari superstiti, in seguito al decesso del titolare della pensione diretta.

La Cassazione ha, quindi, ribadito che la pensione di reversibilità nasce e si estingue con il rapporto tra il titolare originario e i suoi superstiti diretti. Deve, pertanto, escludersi che, alla morte del titolare di pensione di reversibilità, detto trattamento venga ulteriormente attribuito ai superstiti di questo.

Bonus box auto 2025

La costruzione o l'acquisto di un box auto legato all'abitazione principale consente di accedere, nel 2025, a un bonus, che consiste in una detrazione Irpef del 50% sulle spese sostenute, con un limite massimo di 96.000 euro. Questo significa che il rimborso massimo ottenibile è di 48.000 euro, suddiviso in dieci rate annuali di pari importo.

A partire dal 2026, per le pertinenze di una prima casa l'aliquota scenderà al 36%, mentre per i box auto associati a una seconda abitazione la detrazione sarà ridotta al 30%.

Il bonus box auto trova la sua base normativa nell'art. 16 bis del T.U.I.R., introdotto con il Decreto-legge n. 201/2011. Nel corso degli anni, diverse modifiche legislative hanno ampliato l'agevolazione, portando l'aliquota fino all'attuale 50%.

Va sottolineato che la detrazione fiscale relativa all'acquisto del box auto rappresenta una delle poche agevolazioni rimaste invariate nonostante le restrizioni introdotte dal decreto Agevolazioni Fiscali del 30 marzo 2024.

Tuttavia, a partire dal 1° gennaio 2025, i contribuenti non potranno più beneficiare della possibilità di scegliere tra la cessione del credito e lo sconto in fattura per questo tipo di agevolazione. In pratica, tali interventi sono stati uniformati al regime fiscale previsto per le altre detrazioni, eliminando opzioni che in precedenza consentivano una maggiore flessibilità nell'accesso ai benefici fiscali.

Va sottolineato, inoltre, che la detrazione è valida esclusivamente per box auto di nuova costruzione e non è applicabile nel caso di cambi di destinazione d'uso successivi alla conclusione dei lavori.

Per accedere alla detrazione fiscale, il contribuente deve essere proprietario del box auto o aver sottoscritto un patto di compravendita di cosa futura relativo alla costruzione. Inoltre, il box deve essere pertinenziale a un'abitazione di proprietà del richiedente e le spese sostenute devono riguardare esclusivamente la costruzione del box, senza includere costi accessori non ammessi al beneficio fiscale.

Per usufruire della detrazione fiscale, è fondamentale conservare alcuni documenti che attestino la spesa sostenuta come l'atto di acquisto o preliminare di vendita, con registrazione e indicazione della pertinenzialità del box, la dichiarazione del costruttore con il dettaglio dei costi di costruzione sostenuti oltre alla copia dei bonifici bancari o postali relativi ai pagamenti effettuati e alla ricevuta della raccomandata inviata al Centro Operativo di Pescara quando richiesta dalla legge.

Uno degli aspetti più importanti per ottenere la detrazione è il principio di pertinenza. Il box auto deve essere destinato stabilmente a servizio dell'abitazione e situato nelle sue immediate vicinanze. La distanza massima consentita tra il garage e l'immobile principale è di 1,3 km. Superata questa soglia, il vincolo pertinenziale viene meno e con essa il diritto alla detrazione.

Aggiornamento stato lavori commissioni concorsi

CONCORSO INTERNO, PER TITOLI ED ESAMI, PER LA COPERTURA DI 118 POSTI PER L'ACCESSO ALLA QUALIFICA DI VICE COMMISSARIO DELLA CARRIERA DEI FUNZIONARI DI POLIZIA, INDETTO CON DECRETO DEL 1° NOVEMBRE 2024.

- 1351 candidati hanno portato a termine entrambe le prove scritte;
- sono state esaminate n. 187 buste (ogni busta contiene i due elaborati).

Aggiornamento al: 5 agosto 2025.

CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI, PER L'ASSUNZIONE DI 196 COMMISSARI DELLA CARRIERA DEI FUNZIONARI DELLA POLIZIA DI STATO, INDETTO CON DECRETO DEL 28 MARZO 2025.

- 1140 candidati hanno portato a termine entrambe le prove scritte;
- sono state esaminate n. 291 buste (ogni busta contiene i due elaborati).

Aggiornamento al: 1° agosto 2025.

Risarcimento del danno da demansionamento

L'adibizione "costante e sistematica" a mansioni inferiori svolte per "buona parte della giornata lavorativa" configurano un danno alla dignità professionale e all'immagine lavorativa liquidabile in via equitativa in misura pari al 6% della retribuzione.

Il principio è enunciato nell'ordinanza 8 maggio 2025 n. 12128, dalla Corte di Cassazione a conferma di quanto statuito in sede d'appello.

La decisione ha riguardato il ricorso proposto da un'infermiera che era stata adibita ad attività proprie degli operatori sociosanitari (OSS).

Nella fattispecie all'esame della Corte veniva, in particolare, riscontrata la compresenza di inequivocabili fattori quali: la lunga durata di svolgimento dell'attività di rango inferiore; la natura prettamente manuale dei compiti imposti, a fronte del carattere anche intellettuale, per il livello di conoscenze richiesto, della professione dell'infermiere e il verificarsi di tutto ciò alla presenza dei pazienti.

I giudici di piazza Cavour dopo aver premesso che la richiesta agli infermieri di svolgere attività proprie degli OSS non è a priori illegittima, in quanto essa trova fondamento nei doveri di flessibilità del lavoratore e nel canone di leale collaborazione posto a tutela dell'interesse pubblico (Cass. 17 settembre 2020, n. 19419), hanno, tuttavia, puntualizzato che questo può verificarsi solo se si tratti di attività che non esprimano contenuti professionali del tutto estranei rispetto ai compiti propri dell'infermiere, ma ciò non è nel caso di specie, ove è evidente che le incombenze richieste riguardavano comunque la cura della persona, che rappresenta tratto comune alle due professionalità (Cass. 19419/2020);

la richiesta di tali prestazioni deve, però, rispondere a un'esigenza organizzativa, operativa o di sicurezza concreta e non, dunque, a scelte estemporanee o a pretese di lavoro di livello inferiore, pur in presenza di disponibilità del personale della categoria pertinente (Cass. 19419/2020);

le mansioni inferiori devono essere richieste "incidentalmente o marginalmente": è escluso, quindi, che sia legittima la loro pretesa "non in via occasionale, ma in maniera programmata" (Cass. 8910/2019).

In definitiva, il principio di diritto enunciato nella sentenza è che il "ricorso sistematico e non marginale alle mansioni inferiori" integri la violazione del diritto del lavoratore al rispetto della propria professionalità" essendo violata la coerenza tra inquadramento e mansioni sancita dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165 del 2001 (Testo Unico del pubblico impiego).



**PROMO PEC
REGISTRA
DOMICILIO DIGITALE**

Per gli iscritti al sindacato di polizia SIULP è ora disponibile il Domicilio Digitale dedicato

Namirial

tratto da: *Siulp Collegamento Flash numero 32/2025 del 9 Agosto 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