

del 27 settembre 2025



## Andrea Varone è il nuovo Segretario Generale di Milano, a lui i migliori auguri per un lavoro denso di traguardi e soddisfazioni”

Andrea Varone, 37 anni, Ispettore in servizio presso la Questura meneghina, già da molti anni nelle fila del SIULP milanese, è il nuovo Segretario Generale del SIULP di Milano. Da sempre, il capoluogo lombardo è una fucina irrinunciabile di proposte straordinarie per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori della sicurezza, in primis della Polizia di Stato, e per quella dei cittadini.

Una realtà importante e foriera di sindacalisti che hanno ricoperto le responsabilità più alte anche nel Siulp nazionale: “Rivolgo ad Andrea i migliori auguri di buon lavoro. Sono sicuro che l’impegno del neo Segretario Generale avverrà nel solco della continuità e dei valori da sempre espressi dal SIULP che rappresenta il primo sindacato del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico”.

Così in una nota Felice Romano, Segretario Generale del SIULP: “Varone ha subito chiarito che bisognerà rilanciare la politica di prossimità e partecipazione con i colleghi e con la società civile, in primis, attraverso gli enti locali che sono la risultanza della democrazia rappresentativa di ogni realtà, considerato che solo stando dentro la società, e non a fianco, si può svolgere sino in fondo e nel modo migliore la nostra mission istituzionale. Il tutto, ovviamente, nel rispetto del vero spirito della legge di riforma, voluta dal movimento democratico di cui il Siulp è l’unico legittimo erede. Spirito che si è formato ed è alimentato da quei valori confederali che ancora oggi, grazie al rapporto quarantennale con la CISL, continuano a guidare l’azione del Siulp. Ancora i migliori auguri di buon lavoro al neo Segretario Generale, nella certezza che presto Milano, oltre a rafforzare la propria base di rappresentanza, rafforzerà anche il proprio ruolo politico-sindacale oltre che sociale, a sostegno delle politiche nazionali”.

### Congedo parentale e svolgimento di attività incompatibili

Un nostro lettore ci scrive e ci chiede se essendo in congedo parentale possa assentarsi da casa e recarsi fuori sede per motivi personali senza portare a seguito il coniuge e la bambina per cui ha richiesto il congedo.

Durante il periodo di congedo parentale il genitore deve occuparsi unicamente del figlio e non può svolgere altre attività personali, come ad esempio un secondo lavoro. Questo non vuol dire restare tutte le 24 ore a casa insieme al bambino ma neanche assentarsi metà giornata per svolgere altri compiti. E ciò anche se la madre è presente insieme al figlio e i due si alternano nelle attività extra domestiche (ad esempio fare la spesa o comprare le medicine).

Se il genitore trascura la cura del figlio per dedicarsi a qualunque altra attività che non sia in diretta relazione con detta cura pone in essere un abuso del diritto di congedo parentale, uno sviamento dalla funzione tipica per cui tale permesso viene concesso.

La giurisprudenza (Cassazione, sez. lavoro, sentenza n. 16207/2008 e ordinanza n. 24922 del 9 settembre 2025) ha più volte affermato che si configura un abuso per sviamento dalla funzione propria del diritto qualora si accerti che il periodo di congedo viene utilizzato dalla madre o dal padre per svolgere una diversa attività lavorativa, non essendo rilevante il fatto che lo svolgimento di tale attività contribuisce ad una migliore organizzazione della famiglia.

La configurazione potestativa del diritto non esclude la verifica delle modalità del suo esercizio, per mezzo di accertamenti probatori consentiti dall’ordinamento, ai fini della qualificazione del comportamento del lavoratore negli ambiti suddetti (quello del rapporto negoziale e quello del rapporto assistenziale).

Sulla questione è stato interpellato il Ministero del Lavoro, Salute e Politiche Sociali che, nel rendere il proprio parere, ha sottolineato che il congedo parentale risponde alla precipua funzione di assicurare al genitore lavoratore un periodo di assenza dal lavoro finalizzato alla cura del bambino, e non può, quindi, essere utilizzato per intraprendere una diversa attività che, ove consentita, finirebbe col sottrarre il lavoratore dalla specifica responsabilità familiare verso la quale il beneficio è orientato.

Anche l’Inps, con la circolare n. 62 del 29/04/2010 ha precisato che il lavoratore dipendente che, durante l’assenza dal lavoro per congedo parentale, intraprenda un’altra attività (dipendente, parasubordinata o autonoma) non ha diritto all’indennità a titolo di congedo parentale ed eventualmente, è tenuto a rimborsare all’Inps l’indennità indebitamente percepita (art. 22 del D.P.R. 1026/1976).

La stessa incompatibilità si configura anche nei casi in cui il lavoratore dipendente intraprenda una diversa attività durante periodi di congedo parentale non indennizzabili per superamento dei limiti temporali e reddituali previsti dalla legge (artt. 32 e 34 del D.Lgs. 151/2001); in tale ipotesi, infatti, al lavoratore non può essere riconosciuta la copertura figurativa per i periodi di congedo impropriamente utilizzati.

Ovviamente, il tutto si riferisce a quei periodi di congedo parentale relativamente ai quali risulta verificato il contemporaneo svolgimento della nuova attività lavorativa intrapresa.

Tale ipotesi – precisa l’Inps – è differente rispetto all’ipotesi in cui il lavoratore sia titolare di più rapporti di lavoro a tempo parziale (orizzontale), ed eserciti il diritto al congedo parentale relativamente ad uno dei rapporti di lavoro, proseguendo l’attività nell’altro o negli altri rapporti. In tale caso, infatti, il lavoratore non si avvale dell’assenza. In definitiva, i permessi devono essere utilizzati per la cura diretta del bambino, mentre qualunque altra attività costituisce una condotta contraria a buona fede nei confronti sia del datore, privato ingiustamente della prestazione, sia dell’istituto previdenziale, che eroga l’indennità.

---

### **I controlli troppo invasivi sulla vita privata del dipendente in malattia violano il GDPR**

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con l’ordinanza n. 23578 del 20 agosto 2025, ha confermato l’illegittimità di un licenziamento disciplinare, confermando la decisione della Corte di merito che aveva ritenuto che i controlli effettuati, relativamente all’assenza dal lavoro, fossero troppo invasivi rispetto alla vita privata del lavoratore, in quanto avviati in modo eccessivo e attuati senza rispettare i principi di proporzionalità e necessità previsti dalla legge.

In tale contesto, non erano utilizzabili come prove (nemmeno come prove atipiche) elementi conoscitivi acquisiti in violazione di diritti fondamentali, come il diritto alla protezione dei propri dati personali.

La Suprema Corte ha richiamato i principi espressi dalla sua precedente giurisprudenza in tema di controlli difensivi, richiamando sul punto le motivazioni già espresse nella sentenza n. 18168 del 2023, nella quale viene evidenziato che il datore di lavoro può effettuare controlli, anche tecnologici, per proteggere beni aziendali o prevenire illeciti, ma solo se ha un sospetto fondato e se il controllo è proporzionato e rispetta la dignità e la privacy del lavoratore. Inoltre, i dati raccolti devono essere successivi al momento in cui nasce il sospetto. La Cassazione ha, inoltre, sottolineato come, indipendentemente dal fatto che il controllo potesse essere qualificato come “difensivo”, la doglianza sollevata non avrebbe comunque potuto condurre all’annullamento della sentenza impugnata, ritenendo che il datore di lavoro avesse adottato “una interpretazione eccessivamente rigorosa del ‘sospetto’ necessario per l’avvio di un controllo”, quando invece sarebbe sufficiente “un sospetto o una mera ipotesi” di illiceità del comportamento tenuto dal dipendente. Come ricordato dalla giurisprudenza, “in nessun caso può essere giustificato un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore” (Cassazione 25732/2021).

Anche nel caso di controllo difensivo “in senso stretto” lecito, occorre comunque sia “assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore”.

Ebbene, nel caso esaminato, il giudizio di invasività si fondava sul fatto che il controllo fosse stato effettuato per ben 16 giorni, seppure non continuativi, durante il periodo natalizio, includendo anche le giornate di Natale e Santo Stefano, nonché la fine e l’inizio dell’anno. Il pedinamento era avvenuto su strade pubbliche e all’interno di locali aperti al pubblico, come ristoranti, ma aveva coperto quasi integralmente il tempo in cui il lavoratore si trovava fuori casa, anche dalle 7 del mattino fino alla sera oltre le 20, andando quindi ben oltre le fasce orarie di reperibilità previste per la malattia.

Inoltre, il controllo aveva coinvolto non solo i familiari che erano con il lavoratore (in particolare, il figlio), ma anche i terzi che via via aveva incontrato in quel periodo.

Per contro, al datore di lavoro sarebbe bastato richiedere una visita fiscale all’INPS, richiesta che avrebbe consentito di verificare l’eventuale violazione delle fasce di reperibilità.

---

### **Commissione Paritetica Centrale per l’istruzione e lo Sviluppo Professionale del Personale 21 Maggio 2025**

Il 21 maggio 2025 si è riunita la Commissione paritetica centrale per l’istruzione e lo sviluppo professionale del personale, con competenza sugli indirizzi generali per l’individuazione degli obiettivi formativi in materia di formazione e aggiornamento professionale del personale, prevista dal D.P.R. 395/95 e successive modificazioni.

Sono stati affrontati e discussi i seguenti temi:

- programmazione e andamento delle attività corsuali di I livello alla luce dell’aggiornamento del quadro normativo di riferimento, tenuto conto della recente promulgazione della legge 4 aprile 2025, n. 42;
- programmazione e andamento delle attività corsuali di II livello, tenuto conto delle prioritarie esigenze della formazione di base e della crescente richiesta di formazione specialistica del personale della Polizia di Stato;
- esiti del monitoraggio sull’andamento delle attività di addestramento e aggiornamento professionale sul territorio nazionale per l’anno 2024 e per il primo trimestre 2025;
- aggiornamento dei piani della formazione dei corsi di I livello in atto e in programmazione;
- esiti della valutazione delle attività formative, attraverso il sistema di monitoraggio e valutazione degli agenti in prova del 227° corso e prospettazione di analoga attività di audit per i vice ispettori in prova del 17° corso;

- aggiornamento sullo stato delle procedure di selezione per istruttori di guida;
- esiti della pubblicazione delle selezioni straordinarie per aiuto istruttore di alpinismo e aiuto istruttore di sci alpino;
- illustrazione del progetto Minerva;

Per un'esaustiva informazione in ordine alle determinazioni della Commissione di rinvia al seguente link:  
<https://siulp.it/commissione-paritetica-centrale-per-istruzione-e-lo-sviluppo-professionale-del-personale/>

---

### **Blocco automatico dello stipendio o della pensione per chi ha debiti col Fisco**

A partire dal 1° gennaio 2026 i dipendenti statali e i pensionati che vantano un reddito mensile superiore ai 2.500 euro e hanno debiti fiscali oltre i 5.000 euro saranno soggetti a un nuovo sistema di recupero crediti. La legge di Bilancio 2025 per rafforzare la lotta all'evasione ha previsto la possibilità per la Pubblica Amministrazione di bloccare una parte dello stipendio o della pensione fino al saldo dell'importo dovuto al fisco. Finora, l'art. 48 bis delle disp. risc. imp. redditi consentiva, alla Pubblica Amministrazione, di sospendere i pagamenti dovuti alle imprese debentrici verso l'Erario per importi superiori a 5.000 euro. Con l'introduzione del nuovo comma 1-bis, questa possibilità viene estesa anche ai lavoratori e ai pensionati della PA. In sostanza, ogni volta che lo Stato o un ente pubblico erogherà uno stipendio, una pensione o altre indennità, verrà effettuata una verifica. Se, all'esito, il beneficiario risulta inadempiente nei confronti del Fisco e supera le soglie fissate dalla legge, scatterà il blocco automatico.

Non tutti i lavoratori pubblici saranno coinvolti. La misura riguarda esclusivamente:

- chi percepisce un reddito da lavoro dipendente o da pensione superiore a 2.500 euro al mese;
- chi ha un debito fiscale complessivo oltre i 5.000 euro derivante da cartelle esattoriali, multe o altre pendenze con l'Erario.

Restano, dunque, esclusi coloro che guadagnano meno della soglia minima. Va inoltre sottolineato che il blocco non riguarda solo la busta paga ordinaria, ma anche eventuali indennità legate al rapporto di lavoro, comprese quelle erogate in caso di licenziamento.

---

### **Riconoscimento status di vittima del dovere per postumi da infezione da virus Sars Covid-19**

Con la Sentenza n. 493/2024 del 21 maggio 2025, il Tribunale di Piacenza, nell'affermare la giurisdizione del giudice ordinario in materia di benefici assistenziali per le vittime del dovere, ha accolto il ricorso, prodotto da un appartenente alle forze dell'ordine, contro il provvedimento che aveva escluso il riconoscimento dello status, di "vittima del dovere", in relazione alle lesioni permanenti subite a causa dell'infezione da virus Sars Covid-19 contratta nel corso di un intervento effettuato durante l'emergenza Covid-19.

La decisione ha riconosciuto il diritto del ricorrente a essere considerato vittima del dovere, ordinando l'erogazione di benefici economici, tra cui una speciale elargizione e un assegno vitalizio, stabilendo che il rischio affrontato durante l'intervento superava quello ordinario e precisando che il riconoscimento dello status di vittima del dovere non dipende da discrezionalità amministrativa, ma da un accertamento vincolato dei presupposti di legge.

Tracciato il quadro normativo di riferimento, il tribunale ha osservato che il contagio era stato subito riconosciuto come dipendente da causa di servizio sia dal Dipartimento Militare di Medicina Legale che dal comitato di verifica per le cause di servizio.

Invero, i due organi ministeriali hanno entrambi riscontrato il nesso causale tra le lesioni subite dal ricorrente e le circostanze straordinarie ove quest'ultimo si è venuto a trovare nel corso dell'intervento che parte resistente, come detto, non ha mai contestato.

Nella fattispecie il ricorrente, in ottemperanza ad un ordine, era intervenuto in una abitazione affrontando un rischio connesso all'attività di un servizio di pubblico soccorso che andava oltre quello ordinario.

I giudici del Tribunale hanno ricordato che per costante giurisprudenza, il termine "missione" non deve essere inteso come correlato ad un'attività di particolare importanza, connotata da caratteri di straordinarietà o di specialità, ma "ad un'attività che tale non sia e risulti del tutto "ordinaria" e "normale", cioè, in definitiva, rappresenti un "compito", l'espletamento di una "funzione", di un "incarico", di una "incombenza", di un "mandato", di una "mansione", che siano dovuti dal soggetto nel quadro dell'attività espletata" (Cass., Sez. Un., n. 759/2017). Secondo il Supremo Collegio, "la particolarità delle condizioni ambientali ed operative", può sicuramente consistere anche in una situazione venutasi a creare nel corso della missione e non preventivamente determinata", trovando "questa interpretazione [...] conferma nel regolamento di attuazione (D.P.R. n. 243 del 2006), il cui art. 1, lett. c) specifica che per particolari condizioni ambientali ed operative si intendono le condizioni comunque implicanti l'esistenza o anche il sopravvenire di circostanze straordinarie che hanno esposto il dipendente a maggiori rischi o fatiche, in rapporto alle ordinarie condizioni di svolgimento dei compiti di istituto".

Ai fini dell'integrazione del presupposto delle particolari condizioni ambientali ed operative, occorre, dunque, un'evenienza che non sia contemplata dalla previsione relativa al normale modo di svolgimento di una determinata funzione.

In altri termini, concludono i giudici, in una prospettiva solidaristica ed assistenziale, il legislatore ha voluto assicurare una particolare protezione, di natura economica, a quei soggetti, considerati dalla legge, che abbiano svolto i propri compiti istituzionali in condizioni di particolare rischio per la salute. La protezione accordata dalla normativa in questione, difatti, tutela le forme di esposizione a rischio eccedenti quelle che caratterizzano le ordinarie modalità di svolgimento dei compiti di istituto, quali la partecipazione concreta ed effettiva a missioni o eventi straordinari che espongono i militari a rischi, stress e fatiche non comparabili con quelli propri delle ordinarie attività.

---

## Maggiori risorse per la Direzione Centrale Polizia di Prevenzione

Si riporta il testo della nota inviata dalla Segreteria Nazionale al Capo della Polizia il 22 settembre 2025:

*“se il nostro Paese, nel periodo postbellico, non ha imboccato la via che portava al baratro di un tumultuoso scontro sociale come avvenuto nel buio periodo degli anni di piombo, è anche per il rilevante contributo dato dalla meritoria attività compiuta dagli investigatori della Polizia di Stato. Che per un verso hanno saputo contenere, fino alla definitiva sterilizzazione, la minaccia terroristica domestica, e per l'altro hanno svolto un insostituibile ruolo di sintesi tra le istanze sociali emergenti portate avanti nella stagione delle proteste di piazza, assicurando il pieno esercizio del diritto costituzionale a manifestare pubblicamente, e l'esigenza di garantire il rispetto dell'ordine e della sicurezza pubblica della generalità dei cittadini.*

*Un successo istituzionale che ha visto la Polizia di Stato passare dall'essere un cuscinetto tra fazioni in lotta, spesso posizionandosi dietro i cancelli delle fabbriche, all'accompagnare i cortei concordandone con gli organizzatori tempi e modi di svolgimento.*

*Una rivoluzione culturale culminata con l'approvazione della legge di riforma del 1981 che ha visto radicalmente mutare il sentimento popolare e la considerazione per il lavoro delle forze di polizia, che deve molto alla combinazione vincente tra la capacità di mediazione e l'eccellenza investigativa dispiegata, in particolare, dagli operatori che facevano capo all'allora direzione centrale della Polizia di Prevenzione e che al livello territoriale erano inquadrati nelle Digos. Articolazioni che un lungimirante investimento in risorse umane aveva dotato di un solido organico, con emersione di figure professionali in possesso di saperi e competenze di assoluta eccellenza e con capacità di elaborazione di dati ed informazioni che sono alla base della generalità delle ordinanze con le quali i Questori governano l'ordine pubblico a livello locale.*

*Non è un caso se questo modello viene ancora oggi studiato da molte altre forze di polizia straniere, che guardano con ammirazione agli straordinari risultati conseguiti da un settore nevralgico per la tutela delle fondamenta su cui poggia il sistema di una moderna democrazia, cercando di replicarne gli schemi.*

*È per questo che crediamo si debba riflettere sul progressivo indebolimento delle potenzialità operative provocato da una progressiva erosione della consistenza delle Digos e della Direzione Centrale della Polizia di Prevenzione provocata dai massivi pensionamenti. Vero è che si tratta di un fenomeno che interessa l'intero apparato dell'Amministrazione. Ma la nostra preoccupazione per questo particolare settore discende dalla constatazione che a lasciare i ruoli attivi sono figure depositarie di esperienze che non possono essere trasmesse senza un adeguato affiancamento. E questo quando si fatica ad assicurare un ricambio anche a causa di misure circa le quali nutriamo più di qualche perplessità.*

*Facciamo segnatamente riferimento al limite mensile dello straordinario fissato per il personale in forza alla DCPD a 31 ore. Un budget ampiamente insufficiente ad assolvere i delicatissimi compiti assegnati, che tra l'altro risulta essere quasi dimezzato rispetto a quello disposto per altre omologhe Direzioni centrali.*

*Una disparità di trattamento che si fatica a comprendere, che i colleghi, soprattutto i più giovani, avvertono essere penalizzante, e che alimenta una disaffezione che li orienta verso altri orizzonti professionali.*

*Un depauperamento che non ci possiamo permettere proprio nel momento in cui il terrorismo sta lanciando a livello globale una tra le sfide più complesse dell'epoca contemporanea, con il proliferare di attacchi e minacce non di rado ordite con la complicità di poteri statali che mirano a destabilizzare lo stato di diritto dei Paesi del blocco occidentale, e che hanno ripercussioni concrete anche nel contesto italiano.*

*In altre parole, l'unico efficace contrasto alle inedite offensive che il terrorismo propone, diversificando le strategie su plurimi versanti, è intraprendere un percorso di netta discontinuità con logiche di contenimento e risparmio di bilancio fatte di tagli orizzontali alla spesa per rafforzare l'intelligence ed il potenziale di deterrenza al fine di arginare l'altrimenti ineluttabile esposizione a ricadute emergenziali quali quelle che stanno vivendo altri nostri vicini di casa.*

*Siamo consapevoli che non esistono bacchette magiche per poter ripianare gli organici almeno ad un livello di galleggiamento. E in pari tempo conosciamo gli sforzi profusi dall'attuale esecutivo in questa direzione, i cui effetti si vedranno tra qualche mese con l'assunzione di circa 7000 nuovi Agenti. Ma proprio perché le carenze di personale non possono che essere tamponate con il ricorso al lavoro straordinario, troviamo discutibile anteporre vincoli di bilancio e inappropriate soglie di monte ore all'agenda delle priorità dettata dall'amplificazione delle insidie in grado di provocare un deterioramento della fiducia nelle istituzioni.*

*Una riflessione, la nostra, che auspichiamo possa essere raccolta e condivisa dall'autorevole destinatario della presente.*

*Restando in attesa di un cortese riscontro in merito alle problematiche rappresentate, cordialissimi saluti con sensi di elevata stima”.*

---

### Inviare messaggi a raffica su WhatsApp configura il reato di molestia

Il Tribunale di Torre Annunziata, con la sentenza numero 385 del 3 marzo 2025, ha qualificato l'invio massiccio di messaggi come reato di molestie, secondo l'art. 660 del c.p.. Il ragionamento del giudice si basa sul concetto di petulanza: non conta solo ciò che si scrive o si registra, ma anche come e quanto frequentemente si inviano le comunicazioni. I 70 vocali, inviati in tempi ristretti, sono stati considerati un atto deliberato per disturbare la serenità della vittima, trasformando un dissidio familiare in un illecito penale. Ogni notifica arrivata sul telefono della vittima diventava un ulteriore elemento di pressione psicologica, sufficiente a configurare la molestia.

Non c'è bisogno che i messaggi contengano minacce esplicite o offese per costituire reato. La semplice insistenza, se prolungata nel tempo e percepita come opprimente, può essere sufficiente. La legge guarda quindi anche alla

modalità di comunicazione e al suo impatto sulla vittima, considerando l'aggressione digitale alla stregua di comportamenti persecutori nel mondo reale.

La rapidità e la quantità dei messaggi possono far crescere il conflitto, trasformando una semplice lite in un episodio di molestie perseguibile per legge.

Le conseguenze legali e il messaggio della sentenza

La decisione del Tribunale di Torre Annunziata manda un messaggio chiaro: WhatsApp e le piattaforme di messaggistica non sono spazi senza regole. Non conta solo il contenuto dei messaggi, ma anche la quantità e la frequenza, che possono avere rilevanza penale. Per chi subisce molestie digitali, la denuncia diventa uno strumento fondamentale per tutelare la propria tranquillità.

In pratica, la sentenza ricorda che ogni azione digitale ha un peso e che il rispetto dei confini altrui è imprescindibile anche nelle comunicazioni online. Chi subisce molestie ha diritto a protezione, mentre chi eccede con la petulanza e l'insistenza può trovarsi ad affrontare conseguenze penali importanti.

#### LE CIRCOLARI DELLA SETTIMANA

- [23/09 - Servizi di sicurezza e soccorso in montagna a cura della Polizia di Stato. Stagione invernale 2025/2026. Trasmissione piano e presentazione delle istanze. Seguito](#)
- [18/09 - Selezione di personale per il "65° corso di specializzazione per comandante di unità navale per la navigazione costiera e 25° corso di abilitazione per operatore affetto all'impiego del Radar Nautico"](#)

### Servizio Civile universale: nuovo bando 2025

Il Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale ha pubblicato il bando per la selezione di volontari da impiegare nei seguenti ambiti:

Servizio civile ambientale: 1.006 posti disponibili, suddivisi in 63 progetti all'interno di 19 programmi di intervento (vedi Allegato A1);

Servizio civile agricolo: 1.057 posti disponibili, distribuiti in 82 progetti legati a 22 programmi (vedi Allegato A2);

Servizio civile universale autofinanziato: 35 posti in 9 progetti, riferiti a 3 programmi di intervento (vedi Allegato A3).

C'è tempo fino al 15 ottobre per candidarsi al Servizio Civile Universale, un'opportunità concessa a tutti i giovani di età compresa tra 18 e 29 anni non ancora compiuti.

La selezione mette a disposizione 2.098 posti per giovani tra i 18 e i 29 anni interessati a vivere un'esperienza di volontariato, in Italia o all'estero, tra il 2025 e il 2026. Ogni progetto ha una durata di 12 mesi e prevede un assegno mensile pari a 519,47 euro.

Le domande di partecipazione possono essere inviate fino alle ore 14:00 del 15 ottobre 2025.

Possono candidarsi i giovani che rispettano i seguenti requisiti:

- cittadinanza italiana, europea o extra UE con regolare soggiorno in Italia;
- età compresa tra i 18 anni e i 28 anni e 364 giorni al momento della domanda;
- nessuna condanna penale definitiva o non definitiva superiore a un anno, per delitto non colposo o legata a reati gravi.

Inoltre, alcuni progetti prevedono requisiti aggiuntivi o riserve di posti per giovani con minori opportunità (disabilità, bassa scolarizzazione, difficoltà economiche, ecc.), accompagnati da un periodo di tutoraggio.

Non possono partecipare al bando coloro che:

- sono attualmente impegnati in corpi militari o forze di polizia;
- hanno rapporti di lavoro o collaborazione in corso con l'ente titolare del progetto o dell'ente ospitante;
- nei 12 mesi precedenti, hanno lavorato con lo stesso ente per più di tre mesi;
- hanno già completato o interrotto un precedente progetto di Servizio civile, salvo le eccezioni previste nel bando.

Le domande devono essere inviate esclusivamente online tramite la piattaforma DOL.

I cittadini italiani possono accedere con SPID livello 2.

I cittadini stranieri, se sprovvisti di SPID, possono richiedere credenziali dedicate al Dipartimento.

Si ricorda, infine che il D.L. n. 25 del 2025 ha confermato la riserva del 15% dei posti nei concorsi pubblici per i volontari che hanno concluso il Servizio Civile Universale senza demerito e ampliato la platea degli interessati, coinvolgendo anche chi ha svolto il Servizio Civile Nazionale.

In particolare, gli operatori volontari che hanno completato il Servizio Civile (sia quello precedente chiamato "nazionale" che l'attuale Servizio Civile Universale) possono beneficiare della riserva dei posti nei concorsi pubblici per ruoli non dirigenziali nella Pubblica Amministrazione, presso aziende speciali o istituzioni legate agli Enti locali.

---

### Piattaforma unica ANAC per la trasparenza amministrativa

È operativa la Piattaforma Unica della Trasparenza (PUT), gestita da ANAC, che raccoglie online tutti i dati della PA soggetti ad obbligo di pubblicazione. Si tratta del punto di accesso centralizzato per consultare i dati e i documenti che le diverse PA inseriscono nei propri siti istituzionali per assolvere agli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge.

Detti dati consistono in Informazioni, documenti e dati di interesse pubblico (compresi gli stipendi delle cariche pubbliche) che sono ora accessibili tramite questo unico sistema di accesso, attraverso un canale di raccolta delle

informazioni provenienti dalle varie sezioni "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche.

I dati oggetto di obbligo di pubblicazione sono quelli previsti dal decreto legislativo n. 33 del 2013) e lo scopo della piattaforma è quello di rispondere alla richiesta di trasparenza da parte di cittadini e istituzioni, semplificando le procedure di accesso anche per le stesse amministrazioni.

Con il software open source TrasparenzaAI è stato inoltre attivato il nuovo servizio sviluppato in collaborazione con il CNR per la verifica della conformità dei siti web.

La Piattaforma Unica della Trasparenza (PUT), è accessibile su [trasparenzai.anticorruzione.it](http://trasparenzai.anticorruzione.it), integrata con il progetto open source TrasparenzaAI del CNR.

La PUT rappresenta uno strumento centralizzato per raccogliere, organizzare e rendere disponibili informazioni di interesse pubblico, in particolare quelle soggette agli obblighi di pubblicazione previsti dal Decreto Legislativo 33/2013 nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali. La piattaforma è concepita per integrarsi progressivamente con le principali banche dati pubbliche, riducendo gli oneri delle amministrazioni e garantendo coerenza e confrontabilità dei dati pubblicati. Uno degli aspetti più innovativi della piattaforma è il servizio di verifica della conformità delle sezioni "Amministrazione Trasparente" dei siti web.

Grazie a TrasparenzaAI, la piattaforma è in grado di analizzare le strutture dei siti pubblici e la loro conformità alla normativa vigente.

Potenziati utilizzatori sono gli enti soggetti agli obblighi del D.Lgs. 33/2013, che potranno verificare quali dati siano stati acquisiti da ANAC e il livello di conformità dei propri siti, le imprese, gli operatori economici interessati a informazioni pubbliche, dati e documenti utili per analisi di mercato, gare e bandi e, infine, chiunque voglia accedere a dati e documenti pubblici per conoscere attività, decisioni e risorse della PA.



*Accrescere il livello di consapevolezza dei diritti negli operatori di Polizia*

*Offrire agli attivisti sindacali e ai lavoratori del Comparto Sicurezza a ordinamento civile uno strumento aggiornato per l'auto sostegno professionale, la conoscenza e la tutela dei diritti della categoria*

*I più importanti aspetti del rapporto di lavoro e dei diritti dei Poliziotti, affrontati dal punto di vista del sindacato e del lavoratore, in una prospettiva di progresso e di emancipazione della categoria*

---

**tratto da:** \*Siulp Collegamento Flash numero 39/2025 del 27 Settembre 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](mailto:nazionale@siulp.it)  
Direttore Responsabile Felice Romano - Diffuso online - Iscr. Trib. Roma n.397/99 Iscr. ROC n.1123