

del 22 agosto 2026



Status di vittima del dovere e causa di servizio

Con l'Ordinanza N.18279/2025 del 23 Aprile 2026 la Corte di Cassazione Sezione lavoro ha precisato il confine entro il quale può essere riconosciuto lo status di vittima del dovere e la linea di demarcazione rispetto alla dipendenza da causa di servizio.

La questione di fatto trae origine da una Sentenza del

Tribunale che riconosceva lo status di vittima del dovere riconoscendo le "particolari condizioni ambientali o operative" nel fatto che l'interessato avesse riportato il trauma nel corso di una esercitazione di lancio di bombe a mano "la cui presa era divenuta incerta perché la pioggia aveva reso gli ordigni scivolosi".

Sulla base di consulenza tecnica d'ufficio lo stesso tribunale aveva determinato la conseguente invalidità nella misura del 14%, e condannato il Ministero a corrispondere la speciale elargizione, rapportata a tale percentuale.

Ricorreva in secondo grado il Ministero della difesa il cui gravame veniva accolto dalla Corte di Appello la quale riteneva che per l'equiparazione alle vittime del dovere fosse richiesto un *quid pluris* rispetto alla dipendenza dalla causa di servizio che si identifica nelle "particolari condizioni ambientali o operative", cioè, circostanze che espongono il dipendente a maggiori rischi o fatiche in rapporto alle ordinarie condizioni di svolgimento dei compiti d'istituto e hanno aggravato il rischio tipico ontologicamente e ordinariamente connesso con l'ambiente militare.

Ad avviso della Corte di appello, nella specie, l'espletamento di esercitazioni di tiro con armi o con ordigni, anche di tipo bellico e anche non disattivati, costituisce una attività che per un militare di carriera, in specie con funzioni superiori di "Direttore di lezioni" rientrava in mansioni e condizioni operative ordinarie, così come la circostanza che uno dei militari in addestramento potesse aver lanciato non correttamente la bomba e sia la lieve pioggia che la conseguente scivolosità del terreno costituivano eventi compatibili con il normale svolgimento delle esercitazioni militari.

Avverso tale sentenza, l'interessato proponeva ricorso in cassazione. Assumendo che, nella fattispecie, poteva intendersi come fatto di servizio che aveva esposto il dipendente a un maggior rischio, proprio la circostanza del lancio errato dell'ordigno da parte di altro militare nel corso dell'esercitazione, a prescindere da ciò che l'avesse causato.

I giudici della Cassazione hanno respinto la pretesa del ricorrente dichiarandola infondata.

Il provvedimento afferma che la legge non consente di estendere il riconoscimento dello status di vittima del dovere ad ogni caso di prospettata violazione degli obblighi di sicurezza e di tutela della salute, giacché ciò farebbe venir meno la linea di demarcazione con la dipendenza da causa di servizio, con cui finirebbe per concorrere quasi in via automatica, senza che sia chiaramente individuato l'elemento specializzante, il *quid pluris* che, con tutta evidenza, l'art. 1, comma 564, l. n. 266/2005, richiede attraverso l'individuazione dello specifico requisito della particolarità delle condizioni ambientali ed operative (cfr. Cass. Data pubblicazione 23/04/2026 n. 15978/2025 e Cass. n. 29819 del 2022). Ne discende che può considerarsi "particolare" la causa di danno che non sia comune alla platea degli occupati che svolgano il medesimo servizio (altrimenti tutti gli invalidi per servizio sarebbero anche vittime del dovere), sicché lo specifico rischio generico connesso con l'esercitazione militare non consentiva in sé l'estensione della tutela assistenziale delle vittime del dovere, ancorata ad un particolare rischio e non alla mera illegittimità delle condizioni di svolgimento del lavoro ordinario (Cass. n. 29819 del 2022, cit.).

L'esclusione di ogni automatismo, che attribuisca la tutela in virtù della mera insalubrità delle condizioni di lavoro ovvero la possibile deviazione dall'ordinario svolgersi dell'attività è stato ribadito da numerose pronunce successive (fra le più recenti, Cass. n. 31698, n. 17449, n. 17442, n. 17376, n. 16194 e n. 15978 tutte del 2025).

Il Consiglio di Stato in sede giurisdizionale (Adunanza Plenaria) con la sentenza N. 00003/26 dell' 8 luglio 2026 ha cristallizzato il seguente principio di diritto: *«Il giudice amministrativo, una volta ravvisato il difetto di motivazione del parere di congruità espresso dall'Avvocatura dello Stato sull'istanza volta ad ottenere il rimborso delle spese legali previsto dall'art. 18 del decreto legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, non si deve necessariamente limitare all'annullamento del parere e del provvedimento finale del procedimento. Su domanda dell'interessato e laddove sia acquisita in atti tutta la documentazione necessaria, il giudice può accertare l'importo delle spese spettanti al dipendente a titolo di rimborso, facendo diretta applicazione della disciplina vigente».*

La materia del contendere ha riguardato l'appello del Ministero della difesa nei confronti di una decisione del TAR Puglia che, in accoglimento del ricorso prodotto dagli eredi di un militare, annullava un provvedimento di rimborso in materia di spese per tutela legale relativamente al quantum, rideterminandolo in misura più favorevole al ricorrente.

Il Ministero della difesa appellava la sentenza per violazione dell'art. 13 del regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611, e dell'art. 34, comma 1, del c.p.a., lamentando che il giudice amministrativo avrebbe effettuato valutazioni spettanti alla Avvocatura dello Stato nella determinazione del quantum del rimborso, così esercitando una funzione tecnico-discrezionale riservata ad altro organo della pubblica amministrazione.

Con l'ordinanza n. 8018 del 13 ottobre 2025, la seconda sezione del Consiglio di Stato rilevava che la questione giuridica relativa all'ampiezza del sindacato del giudice sul parere di congruità reso dall'Avvocatura dello Stato, con riguardo alle spese legali di cui il dipendente statale chiede il rimborso ai sensi dell'art. 18 del decreto-legge n. 67 del 1997, costituisce oggetto di divergenti soluzioni interpretative da parte del giudice amministrativo (adito in sede di giurisdizione esclusiva nei casi di pubblico impiego non privatizzato) e del giudice ordinario (adito in funzione di giudice del lavoro nei casi di pubblico impiego privatizzato). Per le sopra esposte ragioni la questione veniva rimessa all'apprezzamento dell'adunanza plenaria del Consiglio di Stato.

La problematica verte, dunque, sull'intensità del sindacato giurisdizionale nei giudizi promossi dal «personale in regime di diritto pubblico» (art. 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) con riguardo alla quantificazione del «rimborso delle spese di patrocinio legale», previsto dall'art.18, comma 1, del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni dalla legge 23 maggio 1997, n. 135.

L'adunanza, nel provvedimento in commento, dopo una compiuta ricognizione del quadro normativo (art. 18, comma 1, decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni dalla legge 23 maggio 1997, n. 135; art. 32 della legge 22 maggio 1975, n. 152; articoli 22 e 23 del decreto-legge 11 aprile 2025, n. 481, convertito dalla legge 9 giugno 2025, n. 80), precisa che secondo la giurisprudenza la ratio dell'istituto della tutela legale risponde all'interesse generale di sollevare i funzionari pubblici, che abbiano agito in nome, per conto e nell'interesse dell'Amministrazione, dalla preoccupazione di incorrere in eventuali conseguenze giudiziarie connesse all'espletamento delle loro attività istituzionali (cfr. Cass. civ., sez. un., sentenza 6 luglio 2015, n. 13861), onde evitare «che il dipendente tema di fare il proprio dovere» (cfr. Cons. Stato, sez. IV, sentenze 13 gennaio 2020, n. 280, e 28 novembre 2019, n. 8137; sez. V, 7 ottobre 2009, n. 6113).

Secondo la Corte costituzionale, tali finalità del rimborso sono «di sicuro rilievo pubblicistico» (sentenza n. 189 del 2020).

Ciò premesso, ribadita la natura autoritativa dei provvedimenti amministrativi che caratterizzano la carriera del personale a cui si applica la disciplina pubblicistica, nonché quella che devolve le relative controversie alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo ai sensi dell'art. 133, comma 1, lettera i), del c.p.a., l'adunanza plenaria afferma il principio che sono i rimedi giurisdizionali a dovere riflettere la consistenza della protezione accordata dalla disciplina sostanziale e non il contrario.

In tal senso, *«il codice del processo amministrativo prevede un sistema 'aperto' di rimedi, che consente di concentrare nel giudizio di cognizione, per quanto possibile, tutte le questioni dalla cui definizione possa derivare una risposta definitiva alla domanda del privato di acquisizione o conservazione di un certo 'bene della vita' (Adunanza plenaria n. 15 del 2024)».*

Secondo l'Adunanza il legislatore, nello statuire che le spese legali sopportate dai funzionari dello Stato, ingiustamente coinvolti nei diversi giudizi di responsabilità (civile, penale e amministrativa), «sono rimborsate dalle amministrazioni di appartenenza nei limiti riconosciuti congrui dall'Avvocatura dello Stato», non ha inteso subordinare tale misura parzialmente compensativa del danno economico subito dal lavoratore (a cui carico restano sovente costi personali dolorosi e irrisarcibili) a valutazioni equitative dell'Amministrazione.

Il parere di «congruità» dell'Avvocatura dello Stato, di carattere obbligatorio e vincolante, riguarda il raffronto tra l'attività difensiva svolta ed i parametri di quantificazione dei corrispettivi forensi, i quali sono oggetto di una dettagliata disciplina pubblicistica.

I parametri generali per la liquidazione dei compensi per la professione forense in sede giudiziale sono stati previsti, da ultimo, con il decreto ministeriale 10 marzo 2014, n. 55, come modificato dal decreto ministeriale 13 agosto 2022, n. 147.

Il raffronto tra i parametri tariffari e i tratti salienti della vicenda giudiziaria (in termini di valore della causa, natura e complessità delle questioni, gravità del fatto, impegno professionale richiesto, e ogni altro elemento rilevante) non è certo un'attività «riservata», vale a dire un giudizio latamente politico e di valore sottratto alla possibilità di contestazione dell'interessato e al suo diritto costituzionale di difesa (tale assunto è confermato, del resto, anche dalla considerazione che la liquidazione giudiziale delle spese è effettuata ordinariamente dal giudice).

Infine, il temperamento tra le esigenze della finanza pubblica e quelle di protezione del dipendente, ingiustamente accusato, spetta al legislatore (come dimostrano le disposizioni in materia di tutela legale per il

personale delle Forze di polizia, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e delle Forze armate, dettate dagli articoli 22 e 23 del decreto-legge 11 aprile 2025, n. 48, convertito dalla legge 9 giugno 2025, n. 80, le quali prevedono che alle predette categorie di dipendenti pubblici, indagati o imputati per fatti inerenti al servizio, *«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»*; il limite al rimborso delle spese legali previsto dall'art. 1, commi 1015-1022, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, invece, si riferisce a chiunque abbia, per qualsiasi ragione, affrontato un processo penale dal quale sia risultato infine assolto, a prescindere dall'esercizio di una pubblica funzione quale occasione, unica e determinante, dell'esercizio dell'azione di responsabilità, come per contro richiesto dall'autonoma fattispecie di cui all'art. 18 del decreto-legge n. 67 del 1997, a cui quindi il predetto limite non si applica).

Alla luce di quanto esposto l'Adunanza chiarisce che il giudice amministrativo, una volta ravvisato il difetto di motivazione del parere di congruità espresso dall'Avvocatura dello Stato sull'istanza di liquidazione del rimborso delle spese legali previsto dall'art. 18 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, non si deve necessariamente limitare all'annullamento della determinazione amministrativa. Su domanda dell'interessato e laddove sia acquisita in atti tutta la documentazione necessaria, il giudice può accertare l'importo delle spese spettanti al dipendente a titolo di rimborso, facendo diretta applicazione della disciplina vigente.

Di conseguenza, l'Adunanza plenaria non ha ritenuto necessario restituire il giudizio al giudice remittente, ai sensi dell'art. 99, comma 4, c.p.a., ritenendo che il principio enunciato consentisse di definire l'intera materia controversa.

Per le ragioni sopra indicate, conclude l'Adunanza, il giudice di primo grado non ha esercitato una funzione tecnico-discrezionale riservata alla pubblica amministrazione, bensì ha correttamente accertato la spettanza della somma dovuta. Dall'art. 31, comma 3, si trae la regola per cui il giudice amministrativo può sempre procedere all'accertamento della fondatezza della pretesa, salvo che vi si frapponga l'ostacolo dato dalla non sostituibilità dell'assetto di interessi, la cui configurazione sia stata demandata espressamente dal legislatore alla pubblica amministrazione.

Su queste basi il Consiglio di Stato, in adunanza plenaria, ha respinto l'appello e confermato la quantificazione delle spese di tutela legale così come determinate dal giudice di primo grado.

Gli organismi di parità

Gli organismi di parità sono autorità pubbliche e istituzioni indipendenti nate per promuovere la parità di trattamento, assistere le vittime di discriminazione (basate su sesso, razza, origine etnica, religione, disabilità, età o orientamento sessuale) e vigilare sul rispetto dei diritti umani e lavorativi.

Il nuovo Organismo per la parità italiano, previsto e istituito dal Decreto Legislativo n. 91/2026, diventerà pienamente operativo dal 1° gennaio 2027.

L'autorità indipendente assorbirà le funzioni svolte attualmente dall'UNAR (Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica) e dalla Consiglieria Nazionale di Parità.

A livello comunitario, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) fornisce le direttive quadro e le risorse per monitorare e valutare le politiche di parità in tutti gli Stati membri. Nel pubblico impiego, la tutela della parità e il contrasto alle discriminazioni si attuano attraverso una rete di organismi interni ed esterni, procedure di tutela e precisi obblighi normativi.

Ogni amministrazione pubblica ha l'obbligo di istituire al proprio interno il CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni).

Il comitato ha composizione paritetica ed è formato in egual numero da rappresentanti dell'amministrazione e da rappresentanti sindacali. Esso assorbe e racchiude le vecchie competenze dei "Comitati per le pari opportunità" e dei "Comitati paritetici sul mobbing".

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica per assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e privo di discriminazioni (di genere, età, orientamento sessuale, disabilità, razza o religione).

Se un dipendente pubblico subisce una discriminazione, una molestia o un comportamento lesivo (come il mobbing), può rivolgersi al CUG che può accogliere la segnalazione, avviare un'interlocuzione con i vertici dell'ente e proporre soluzioni organizzative.

Gli obblighi programmatici delle pubbliche amministrazioni non agiscono solo in caso di emergenza, ma devono pianificare la parità attraverso:

- Piano delle Azioni Positive (PAP): È un documento programmatico triennale che ogni PA deve adottare. Contiene misure concrete per rimuovere gli ostacoli alla piena parità tra uomini e donne nel lavoro (es. flessibilità oraria, formazione, criteri trasparenti per gli incarichi). Oggi è confluito all'interno del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).
- Quote di genere nei concorsi: La normativa prevede meccanismi per garantire l'equilibrio di genere nell'accesso all'impiego pubblico e nelle commissioni d'esame dei concorsi.

Nel comparto sicurezza e difesa e per il personale civile dell'amministrazione dell'interno e della polizia, l'applicazione dei principi di parità è strutturata in modo specifico per via della natura delle amministrazioni coinvolte (Ministero dell'Interno e Ministero della Difesa).

Oltre ai CUG ministeriali centrali (che offrono linee guida generali), la tutela della parità e il contrasto al mobbing o alle disparità di trattamento sono devoluti, perciò, alla contrattazione e ai sindacati di categoria settoriali.

[illegible]

- trasferisce la residenza in un altro luogo;

- non dimora più abitualmente nell'abitazione;
- concede l'immobile in affitto per ricavarne un guadagno.

In sintesi, il requisito dell'abitazione principale deve essere verificato nel momento individuato dalla normativa e dalla prassi amministrativa. Una volta accertata la sua esistenza e ottenuto il diritto alla detrazione maggiorata, le successive vicende dell'immobile non incideranno mai sulle quote di detrazione ancora da utilizzare dal contribuente.

Accesso agli armadietti personali del lavoratore

L'accesso agli armadietti personali del lavoratore è rigidamente disciplinato dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e dalle direttive del Garante per la protezione dei dati personali.

Il Garante per la Privacy, con il provvedimento n. 462 del 18 giugno 2026, ha ribadito che essendo l'armadietto del lavoratore, a tutti gli effetti, uno spazio di riservatezza, poiché il suo contenuto può rivelare informazioni sulla sfera privata del lavoratore, occorre la previsione di un regolamento scritto che specifichi le finalità dell'armadietto, i limiti sul contenuto, i tempi di svuotamento e le modalità di accesso da parte del datore di lavoro. L'armadietto di vestizione è considerato uno spazio di riservatezza personale e la sua apertura forzata o arbitraria da parte del datore di lavoro non è legittima, se non in presenza di presupposti tassativi e di garanzie procedurali rigorose (es. motivi igienici, di sicurezza o per indagini su reati), rispettando sempre la dignità del dipendente.

Con il menzionato provvedimento n. 462, l'Autorità Grante ha sanzionato un'azienda proprio per aver aperto e svuotato in modo illecito l'armadietto di un ex dipendente (documentando l'operazione in video in assenza dell'interessato). È possibile approfondire i principi e le sanzioni consultando il [Provvedimento del 18 giugno 2026 \[10268633\]](#) sul sito ufficiale del Garante Privacy.

I principi fissati dal Garante per la Privacy mantengono la loro validità in qualsiasi ambiente di lavoro pubblico o privato. Le regole specifiche che governano questa materia nel settore pubblico riguardano, anzitutto, i presupposti di legittimità. I superiori gerarchici non possono disporre ispezioni a piacimento.

L'apertura e il controllo degli armadietti sono ammessi esclusivamente:

- in caso di indagini per reati (es. furto, spaccio, possesso di armi non autorizzate), ma l'atto deve avvenire secondo le regole del codice di procedura penale (perquisizione ordinata dall'Autorità Giudiziaria o d'iniziativa della Polizia Giudiziaria nei casi di flagranza e d'urgenza sanciti dalla legge);
- per motivi straordinari di sicurezza, igiene o servizio ma devono ricorrere finalità reali, indifferibili e documentate (es. sospetto di presenza di sostanze pericolose o nocive).

Salvo i casi di urgenza assoluta legati a indagini penali (es. flagranza di reato), per garantire il rispetto della dignità del dipendente e i principi di correttezza previsti dalla disciplina sulla privacy, l'Amministrazione deve rispettare alcune precise tutele quali:

- 1) Presenza dell'interessato: Il dipendente deve essere preventivamente avvisato, convocato e posto in condizione di assistere all'apertura e allo svuotamento. Qualora il lavoratore non possa essere presente per cause di forza maggiore, l'operazione deve avvenire alla presenza di testimoni o di un rappresentante sindacale dallo stesso indicato per garantire la trasparenza.
- 2) Redazione di un verbale: Ogni accesso deve essere formalizzato in un apposito verbale scritto che attesti le motivazioni dell'atto, le modalità di esecuzione e l'elenco dettagliato degli oggetti eventualmente rinvenuti o rimossi.

Il Garante Privacy ha chiarito che il fatto che l'armadietto sia un bene dell'Amministrazione e si trovi in un ufficio pubblico non cancella l'aspettativa di riservatezza del dipendente. Poiché al suo interno il personale ripone indumenti civili, effetti personali, medicinali o altri oggetti sensibili, l'ispezione indiscriminata si configura come un vero e proprio trattamento illecito di dati personali. Inoltre, l'utilizzo dei dati raccolti tramite un'ispezione irregolare non potrebbe essere impiegato validamente in un eventuale procedimento disciplinare, pena la nullità della sanzione stessa.

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

tratto da: *Siulp Collegamento Flash numero 34/2026 del 22 Agosto 2026