



COLLEGAMENTO

STULP FL@SH

LE NOTIZIE SOTTO IL RIFLETTORE IN BREVE



L'intelligenza artificiale nelle attività di polizia

Il tema dell'intelligenza artificiale nelle attività di polizia e nel processo penale è stato recentemente affrontato all'interno della nostra principale pubblicazione informativa (notiziario Flash n. 39 del 25 settembre 2026).

Il decreto legislativo 9 settembre 2026, n. 160, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 214 del 15 settembre 2026 e entra in vigore il 30 settembre 2026.

Il provvedimento esercita la delega prevista dall'articolo 24 della legge 23 settembre 2025, n. 132, e adegua l'ordinamento nazionale al regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act) in relazione all'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale da parte delle Forze di polizia e alla responsabilità civile e penale connessa all'impiego di tali sistemi.

Il provvedimento si articola in tre Titoli.

Il Titolo Primo è dedicato alle attività di polizia. Non introduce obblighi ulteriori rispetto a quelli già previsti dal regolamento europeo per i sistemi e i modelli di AI utilizzati nelle menzionate attività.

L'articolo 3 prevede che le Forze di polizia utilizzano sistemi, modelli e relativi output "in funzione strumentale e di supporto" alle proprie attività, per incrementarne efficacia ed efficienza.

Il comma 4 prevede una revisione umana qualificata, ad opera di personale individuato dalle procedure interne di ciascuna Forza, delle elaborazioni automatiche prima che siano impiegate in atti e provvedimenti incidenti sulla sfera giuridica degli interessati. La revisione va documentata in modo da garantirne la tracciabilità.

Per i sistemi ad alto rischio si aggiunge l'obbligo di assicurare una sorveglianza umana effettiva ai sensi dell'articolo 14 dell'AI Act, affidata a personale con competenze e formazione adeguate. Sul versante dei dati personali la disciplina di riferimento resta il d.lgs. n. 51/2018, di recepimento della direttiva (UE) 2016/680. Vale anche per le categorie particolari, per i dati operativi sensibili e per quelli relativi a condanne penali e reati.

SOMMARIO

- L'intelligenza artificiale nelle attività di polizia
- Legittimo escludere gli atti persecutori (stalking) dal novero dei reati per i quali è possibile l'estinzione mediante condotte riparatorie
- Tassa pacchi e-commerce extra-UE
- Whistleblowing: non basta omettere il nominativo del segnalante
- Bonus mamme 2026: domanda entro il 31 dicembre
- Criticità connesse al servizio di missione dei Reparti Mobili della polizia di Stato nell'ambito del protocollo Italia-Albania. Richiesta urgente di intervento
- 23° corso per Vice Ispettori della Polizia di Stato. Disparità di trattamento giuridico, economico e previdenziale nei confronti dei frequentatori provenienti dall'Arma dei Carabinieri
- Servizi di Polizia Stradale su rete ANAS: Rinnovata la convenzione
- Valorizzazione previdenziale dei periodi di maternità antecedenti la costituzione del rapporto di lavoro
- Chi redige un verbale deve essere pienamente identificabile

L'articolo 4 consente alle Forze di polizia di attivare collaborazioni con università, enti di ricerca e soggetti pubblici e privati, anche tramite società in house, nell'ambito di specifici progetti di ricerca. Le collaborazioni devono rispettare la disciplina europea in materia di concorrenza e aiuti di Stato. Gli accordi devono contenere clausole che escludano la condivisione di dati operativi sensibili. Devono inoltre impedire ai partner di acquisire o utilizzare, anche indirettamente, sistemi di AI addestrati per l'attività di polizia, con le relative risorse hardware e software.

Resta salvo il ricorso a dati sintetici o a dati reali mascherati o pseudonimizzati. I contratti devono regolare espressamente la titolarità dei diritti di proprietà intellettuale e industriale su risultati, modelli derivati, dati di addestramento e software. Devono anche qualificare i ruoli privacy dei soggetti coinvolti (titolari, contitolari, responsabili). In ogni caso i modelli addestrati su dati operativi sensibili restano di titolarità delle Forze di polizia.

L'articolo 6 attua l'obbligo di alfabetizzazione di cui all'articolo 4 del regolamento e impone l'attivazione di corsi specifici presso gli istituti di formazione, con risultati formativi minimi. I corsi devono coprire il funzionamento dei sistemi, i limiti, i bias e gli errori (con attenzione al riconoscimento biometrico e all'analisi predittiva), l'interpretazione critica degli output, le implicazioni giuridiche ed etiche e i rischi di cybersicurezza.

L'articolo 21 prevede che i sistemi già in uso, in sviluppo, in sperimentazione o oggetto di contratti alla data di entrata in vigore dovranno essere resi compatibili con il Capo II del Titolo I entro un anno. Il termine nazionale non modifica le date di applicazione previste dall'AI Act, che continuano a valere per le disposizioni che dipendono direttamente dal regolamento. La clausola di invarianza finanziaria prevista dall'art. 22 costituirà la vera sfida operativa, soprattutto rispetto agli obblighi formativi e organizzativi introdotti dalla riforma.

Legittimo escludere gli atti persecutori (stalking) dal novero dei reati per i quali è possibile l'estinzione mediante condotte riparatorie



La Corte costituzionale, con la sentenza numero 154, depositata il 25 settembre 2026, ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale – sollevate dal Giudice per le indagini preliminari del Tribunale ordinario di Reggio Emilia – dell'articolo 162-ter, quarto comma, del codice penale (Estinzione del reato per condotte riparatorie), sollevate in riferimento all'articolo 3 della Costituzione.

La Corte ha ritenuto che, per il delitto di atti persecutori di cui all'articolo 612-bis del codice penale, non è irragionevole la scelta legislativa di escludere che, in assenza della remissione della querela, la condotta

riparatoria dello stalker possa estinguere il reato.

Si tratta, infatti, di un reato grave che cagiona alla vittima uno stato di paura, di ansia, di timore per l'incolumità propria o dei propri cari, o un mutamento delle sue abitudini di vita.

La Corte ha osservato, inoltre, che la tutela contro gli atti persecutori è coerente con la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (c.d. Convenzione di Istanbul), che impegna gli Stati firmatari ad adottare le misure necessarie per penalizzare il comportamento intenzionalmente e ripetutamente minaccioso nei confronti di un'altra persona, portandola a temere per la propria incolumità.

(Fonte: Corte Costituzionale)

Tassa pacchi e-commerce extra-UE



La Commissione europea ha fissato l'importo della tassa di gestione che l'Unione applicherà ai pacchi e-commerce spediti da Paesi extra-UE ai consumatori europei. Si tratta di 2 euro per articolo, a carico di piattaforme, venditori e rappresentanti doganali, in aggiunta al dazio forfettario già in vigore dall'estate.

Per articolo si intendono le merci della stessa spedizione con uguale classificazione tariffaria, descrizione e, se dichiarata, origine.

Il prelievo scatta da novembre e si calcola sulle singole voci doganali della spedizione, per cui il costo di un ordine dipende dal numero di prodotti diversi e dal modo in cui il dichiarante presenta la merce in dogana.

La tassa di gestione dell'Unione si applica a ogni bene venduto a distanza da un Paese extra-UE e immesso in libera pratica, a prescindere dal valore della spedizione. L'importo è fissato dall'art. 1 del regolamento delegato C(2026) 6694 del 21 settembre 2026, adottato dalla Commissione europea in attuazione dell'art. 20 del nuovo codice doganale dell'Unione, il Regolamento (UE) 2026/2108.

La tassa di gestione si aggiunge alla misura tariffaria, in vigore dal 1° luglio 2026, consistente nel dazio fisso di 3 euro per diverso articolo, che si applica soltanto ai “piccoli pacchi”, ossia alle spedizioni di valore inferiore a 150 euro, in precedenza coperte dalla franchigia doganale.

Anche il dazio forfettario di 3 euro per articolo vale per le vendite a distanza fino a 150 euro con qualsiasi regime IVA, IOSS compreso (Regolamento (UE) 2026/382 e guida della Commissione del 2 giugno 2026).

La tassa copre gli ordini consegnati in tutto il territorio doganale dell'Unione, compresi i territori esclusi dalle direttive su IVA e accise, tra i quali per l'Italia Campione d'Italia e le acque italiane del lago di Lugano. È dovuta dal debitore dell'obbligazione doganale, cioè dal dichiarante che presenta la merce per conto della piattaforma o del venditore extra-UE; gli operatori possono comunque trasferirne il costo sul prezzo finale.

PRESTITO

FINO AL 31 OTTOBRE 2026

21.000 €

Rata € **226**

MESI 120
TAN 4,66%
TAEG 5,45%

ISCRITTI SIULP RISPARMIO 1.800€

SAGIFIN
MEDIAZIONE CREDITIZIA



Whistleblowing: non basta omettere il nominativo del segnalante

L'Autorità anticorruzione (ANAC) con la delibera n. 344 del 9 settembre 2026, ha enunciato il principio che, in tema di whistleblowing, la riservatezza del segnalante deve essere garantita anche quando la sua identità non viene rivelata espressamente, ma può essere ricostruita attraverso la combinazione delle informazioni diffuse.

Come spiega la stessa Autorità Anticorruzione nel Comunicato del 6 ottobre 2026, il caso nasce dalla segnalazione presentata da un lavoratore in relazione alla predisposizione di un contratto che a suo avviso presentava possibili criticità rispetto al modello organizzativo adottato dalla società ai sensi del Dlgs 231/2001 e ad alcune disposizioni fiscali e contabili. La segnalazione viene

presa in carico e vengono avviate le verifiche. Nel corso dell'istruttoria, secondo quanto ricostruito dall'ANAC, vengono condivisi diversi elementi relativi alla vicenda, tra cui il contenuto della segnalazione, il contratto oggetto delle contestazioni, le persone coinvolte e informazioni riferite alla posizione professionale del lavoratore.

Sebbene il nome del segnalante non figurasse in modo esplicito, tuttavia, la combinazione dei diversi elementi ne avrebbe consentito l'identificazione.

Successivamente, il rapporto tra il dipendente e l'organizzazione si deteriora fino ad arrivare al licenziamento disciplinare. L'ANAC, nel riconoscere al lavoratore la qualifica di segnalante tutelato dalla disciplina prevista dal Dlgs 24/2023, con cui l'Italia ha recepito la direttiva europea sul whistleblowing e riordinato le tutele per chi segnala illeciti nel settore pubblico e privato, ha ritenuto che la tutela apprestata dalla normativa non riguarda soltanto l'esistenza di un canale interno per la presentazione delle segnalazioni, ma anche le modalità con cui le informazioni vengono successivamente trattate e condivise. La riservatezza, infatti, non può considerarsi rispettata per il solo fatto che il nome del segnalante venga ommesso. Se le informazioni diffuse consentono infatti di individuare la persona che ha effettuato la segnalazione, la tutela può risultare compromessa.

Il principio assume particolare rilievo poiché il riferimento a un determinato contratto, a una riunione, a una funzione aziendale o a circostanze conosciute da un numero limitato di persone può infatti costituire, soprattutto se associato ad altri elementi, una sorta di identificativo indiretto.

La riservatezza deve quindi essere valutata anche considerando la possibilità che l'identità del segnalante venga ricostruita attraverso l'insieme delle informazioni disponibili. Il rischio può emergere non soltanto nel documento originario della segnalazione, ma anche durante i colloqui, nella documentazione istruttoria o nella comunicazione delle informazioni ad altri soggetti.

La vicenda affrontata da ANAC riguarda anche un altro aspetto della disciplina. Il fatto che il segnalante abbia avuto contrasti con colleghi o superiori e che si trovasse in una situazione conflittuale sul luogo di lavoro, non è di per sé sufficiente a escludere le garanzie previste per il whistleblower. La disciplina non richiede infatti che la segnalazione sia motivata esclusivamente da finalità altruistiche. Tra gli elementi rilevanti vi è, invece, la presenza, al momento della segnalazione, di fondati motivi per ritenere veritiere le informazioni trasmesse. Il lavoratore non deve necessariamente disporre già della prova definitiva dell'illecito, poiché la funzione della segnalazione è anche quella di consentire l'avvio delle necessarie verifiche.

Ricordiamo che in tema di whistleblowing la qualificazione del licenziamento come ritorsivo e le relative conseguenze sul rapporto di lavoro restano questioni di competenza del giudice del lavoro.

La disciplina normativa opera su due diversi piani: da una parte, la vigilanza e le sanzioni di ANAC sul rispetto delle garanzie previste dalla disciplina sul whistleblowing; dall'altra, la valutazione giudiziaria degli effetti del provvedimento datoriale sul rapporto di lavoro.

(Fonte: ANAC)



Bonus mamme 2026: domanda entro il 31 dicembre



Il Bonus mamme 2026 è pari a 60 euro per ogni mese o frazione di mese di lavoro ammesso, fino a dodici mensilità, con versamento a dicembre, secondo l'articolo 1, comma 207, della legge 30 dicembre 2025, n. 199 e la Circolare INPS n. 106 del 16 ottobre 2026.

Il Bonus spetta alle lavoratrici dipendenti e autonome con almeno due figli, nel rispetto dei limiti di età previsti per il più piccolo e del requisito reddituale. Le condizioni devono essere presenti all'inizio del 2026 oppure maturare durante l'anno, con diritto al contributo per i soli mesi ammessi.

Le madri con due figli possono ricevere il contributo fino al mese in cui il più piccolo compie dieci anni. Per quelle con tre o più figli, il beneficio è riconosciuto fino al mese del diciottesimo compleanno del più piccolo, purché siano rispettate le condizioni previste per il rapporto di lavoro.

Nel conteggio rientrano anche i figli adottati o in affidamento preadottivo. In caso di nascita del secondo o di un successivo figlio nel 2026, il requisito familiare si considera acquisito dal mese della nascita, senza decadenza dal diritto in caso di successivo decesso del bambino o di affidamento esclusivo di uno o più figli al padre. Sono esclusi dal conteggio i figli per i quali è cessata la responsabilità genitoriale, secondo la Circolare INPS n. 106 del 16 ottobre 2026.

Il contributo spetta alle lavoratrici dipendenti pubbliche e private, comprese quelle con contratto a termine, lavoro intermittente o in somministrazione. Sono escluse le lavoratrici domestiche.

Tra le beneficiarie rientrano le lavoratrici autonome iscritte alle gestioni previdenziali obbligatorie, le professioniste iscritte alle rispettive Casse e le lavoratrici della Gestione separata INPS. Per queste ultime rilevano i periodi di effettiva attività lavorativa riferiti al 2026; per le professioniste rilevano i mesi di iscrizione alla Cassa o al Fondo di riferimento.

Il beneficio è collegato alla vigenza del rapporto di lavoro o all'attività autonoma, con esclusione dei periodi di sospensione. Le titolari di cariche sociali e le imprenditrici prive dell'iscrizione previdenziale richiesta sono escluse dalla misura.

Le condizioni previste dalla normativa sono le seguenti:

- Il reddito annuo da lavoro non deve superare 40.000 euro e sono ammesse anche le autonome e le professioniste iscritte alle gestioni previdenziali obbligatorie;
- le dipendenti a tempo indeterminato con almeno tre figli possono beneficiare dell'esonero IVS del 100%, fino a 3.000 euro annui, previsto dall'articolo 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 e dalla Circolare INPS n. 27 del 31 gennaio 2024;
- la domanda per il contributo 2026 si presenta all'INPS entro il 31 dicembre 2026, oppure entro il 31 gennaio 2027 se il requisito si perfeziona a dicembre, secondo il Messaggio INPS n. 3343 del 20 ottobre 2026.

Le istruzioni sono contenute nella Circolare INPS n. 106 del 16 ottobre 2026, pubblicata in attuazione dell'articolo 1, comma 207, della legge 30 dicembre 2025, n. 199.

Il Messaggio INPS n. 3343 del 20 ottobre 2026 stabilisce che le mensilità del 2026 sono versate a dicembre insieme a quella dello stesso mese solo se l'istruttoria è definita in tempo utile: le pratiche sono avviate in base alla data di presentazione della domanda e quelle concluse oltre il termine sono pagate a partire da gennaio 2027.

Per il limite di reddito del Bonus mamme si considera la somma dei redditi da lavoro dipendente e autonomo rilevanti per il 2026, includendo anche quelli assoggettati a imposta sostitutiva o a regimi fiscali agevolati. Le eventuali franchigie e riduzioni percentuali fiscali non riducono il reddito da considerare per questa verifica. Il reddito da lavoro dipendente è considerato al netto dei

contributi previdenziali obbligatori trattenuti dal datore, senza dedurre gli eventuali contributi facoltativi versati per riscatti o ricongiunzioni.

Il calcolo del Bonus mamme 2026 dipende dal numero delle mensilità ammesse, moltiplicato per l'importo mensile previsto dalla legge. Nascite, compleanni e trasformazioni contrattuali possono ridurre il periodo utile e quindi la somma corrisposta a dicembre.

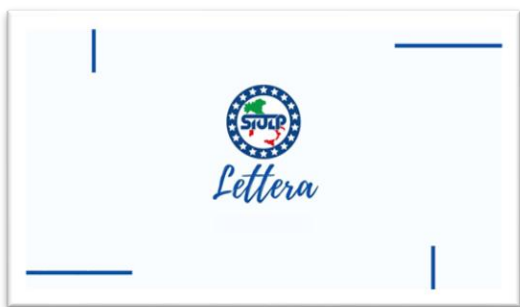
Nel calcolo rientrano le somme sostitutive della retribuzione corrisposte durante il rapporto lavorativo, fra cui le indennità di maternità, malattia, congedo straordinario e integrazione salariale.

La domanda va presentata telematicamente dal sito dell'INPS attraverso il percorso Sostegni, Sussidi e Indennità, poi Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità, Per genitori, Vedi tutti i servizi e infine Nuovo Bonus mamme 2026;

Con il pulsante Utilizza il servizio ci si autentica con SPID almeno di livello 2, CIE di livello 3, CNS o eIDAS; l'accesso porta al Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche, dove si compila la domanda con i dati dei figli, la condizione lavorativa, il rispetto della soglia di reddito e le mensilità richieste; si indica la modalità di pagamento, scegliendo l'accredito su IBAN oppure il bonifico domiciliato;

Il servizio rilascia la ricevuta, mostra lo stato di lavorazione della pratica e consente di aggiornare le modalità di pagamento.

Criticità connesse al servizio di missione dei Reparti Mobili della polizia di Stato nell'ambito del protocollo Italia-Albania. Richiesta urgente di intervento



In risposta alla [nota inviata dalla Segreteria Nazionale in data 22 luglio 2026](#), il Dipartimento della P.S. ha comunicato quanto di seguito riportato:

"Con riferimento alla nota in epigrafe la Direzione centrale per le risorse umane ha rappresentato di provvedere, con carenza periodica, a disporre l'impiego del personale da inviare in missione, sulla base del prospetto fornito dalla Segreteria del Dipartimento che, tenuto conto del quadro

esigenziale, indica le date di partenza e di rientro dei contingenti delle Forze di polizia.

E' stato evidenziato, altresì, che la citata Direzione centrale, in caso di riscontrate discrasie — tra la data di viaggio programmato e quella effettiva — connesse a ulteriori ritardi, è attenta nel valutare e accogliere le eventuali relative richieste.





23° corso per Vice Ispettori della Polizia di Stato. Disparità di trattamento giuridico, economico e previdenziale nei confronti dei frequentatori provenienti dall'Arma dei Carabinieri



Si riporta il testo della nota che la Segreteria Nazionale ha inviato al Dipartimento della P.S. in data 22 ottobre 2026:

"Il SIULP sta ricevendo segnalazioni da parte di frequentatori del 23° corso Vice Ispettori provenienti dall'Arma dei Carabinieri, i quali lamentano un trattamento giuridico, economico e dunque previdenziale diverso a seconda della sede formativa di assegnazione. La vicenda riguarda il personale destinato alle scuole di Nettuno, Spoleto e Campobasso e nasce dalle difficoltà incontrate dagli

interessati nell'ottenere dall'Amministrazione di appartenenza il provvedimento di collocamento in aspettativa che consenta la frequenza del corso nel regime giuridico ed economico previsto dall'ordinamento.

L'articolo 28 della legge 10 ottobre 1986, n. 668 dispone che l'allievo appartenente ai ruoli della Polizia di Stato, dell'Amministrazione del Ministero dell'Interno o degli altri Corpi di polizia, ammesso a frequentare i corsi ivi richiamati, sia posto in aspettativa per tutta la durata della frequenza con il trattamento economico più favorevole di cui all'articolo 59 della legge 1° aprile 1981, n. 121. La norma non lascia margini discrezionali: il trattamento più favorevole costituisce un diritto soggettivo del frequentatore e non una concessione rimessa alle valutazioni delle singole articolazioni dell'Amministrazione.

Sulla questione dell'aspettativa è peraltro pendente un contenzioso dinanzi al TAR per il Lazio, promosso avverso il diniego opposto dall'Amministrazione di appartenenza. La Sezione Prima-bis è intervenuta dapprima con decreto cautelare monocratico e poi con ordinanza collegiale con la quale ha accolto la domanda cautelare, consentendo alla parte ricorrente di assentarsi dal servizio presso il Corpo di appartenenza per l'intera durata del corso e fino al suo completamento. Tale pronuncia, che risulta regolarmente depositata presso le segreterie interessate, tutela la posizione degli interessati nel percorso formativo e ne rafforza la pretesa a un inquadramento corretto.

Quanto emerge dai nostri riscontri è, tuttavia, una gestione disomogenea. Presso le scuole di Spoleto e Campobasso risulta recepito il trattamento economico più favorevole rivendicato dai frequentatori, mentre presso la Scuola di Nettuno non risulta adottato alcun adeguamento corrispondente, pur versando il personale in condizioni giuridiche e amministrative sostanzialmente equivalenti e sottostando alla medesima disciplina.

Il dato trova puntuale riscontro nel raffronto dei cedolini stipendiali di ottobre 2026. Il frequentatore in servizio a Nettuno risulta inquadrato nella posizione di allievo Vice Ispettore, mentre quello di Campobasso viene retribuito secondo la qualifica di agente, parametro MAG2. Ancora più rilevante è la differenza sul piano previdenziale: il cedolino di Campobasso espone ritenute previdenziali per complessivi 272,53 euro, con indicazione delle voci INPDAP, Fondo credito e Opera di previdenza, mentre quello di Nettuno riporta esclusivamente ritenute fiscali per 196,26 euro, senza alcuna trattenuta di natura previdenziale.

Non è tollerabile che dipendenti coinvolti nella medesima procedura formativa, e giuridicamente nella stessa identica posizione, ricevano un trattamento differente solo in ragione della sede in cui prestano frequenza. Una simile disparità, se non sorretta da precise e documentate ragioni giuridiche, si pone in aperto contrasto con i principi di uguaglianza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa sanciti dagli articoli 3 e 97 della Costituzione, oltre a ledere il legittimo affidamento maturato dai frequentatori nei confronti dell'Amministrazione. Il fatto che due scuole su tre abbiano riconosciuto il



trattamento più favorevole rende ancora più difficile giustificare l'inerzia della terza, e richiede una spiegazione puntuale da parte degli uffici competenti.

Non si ignora che il contenuto della tutela cautelare disposta dal TAR, riferita alla possibilità di assentarsi dal servizio per frequentare il corso, vada tenuto distinto dalla determinazione del trattamento economico spettante, che discende dalla disciplina applicabile e dagli atti adottati. Proprio per questo, però, la norma primaria richiamata vale per tutti e non è subordinata all'esito del giudizio amministrativo, e pertanto non può essere applicata a macchia di leopardo.

Particolare preoccupazione desta, infine, il profilo previdenziale. L'omessa esposizione delle ritenute contributive sul cedolino di Nettuno lascia intendere una possibile irregolarità nell'alimentazione della posizione assicurativa degli interessati, con ricadute sulla regolarità della copertura contributiva e sulla futura determinazione del trattamento pensionistico. Si tratta di un pregiudizio che, se confermato, non si esaurisce nel singolo mese di retribuzione ma si proietta sull'intera carriera dei lavoratori coinvolti e che questa Organizzazione non intende in alcun modo avallare.

Tutto ciò premesso, la Segreteria Nazionale del SIULP chiede di intervenire con la massima urgenza, affinché anche all'IPI di Nettuno siano adottate le necessarie direttive indispensabili a che la posizione dei frequentatori provenienti dall'Arma dei Carabinieri frequentanti quell'Istituto, venga uniformata a quella già riconosciuta nelle sedi di Spoleto e Campobasso, in applicazione dell'articolo 28 della legge n. 668/1986.

Si chiede inoltre che venga chiarito se le differenze riscontrate dipendano da divergenti interpretazioni della normativa o da una mancata definizione della posizione amministrativa del personale, e che sia disposto il recupero, in favore degli interessati, di tutte le competenze non corrisposte, con relativi arretrati, a decorrere dall'inizio della frequenza del corso. Si chiede infine di accertare e regolarizzare senza ritardo la posizione contributiva dei frequentatori, assicurando il corretto versamento degli oneri previdenziali e la piena alimentazione della posizione assicurativa individuale, con rettifica dei cedolini ove necessario.

Attesa la delicatezza e l'urgenza che la situazione richiede, si resta in attesa di un cortese cenno di riscontro."

Servizi di Polizia Stradale su rete ANAS: Rinnovata la convenzione



Nella giornata del 22 ottobre 2026 è stata firmata dal Capo della Polizia e dall'Amministratore delegato di Anas s.p.a., la nuova Convenzione tra Ministero dell'Interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza e Anas per i servizi di polizia stradale sulla rete di competenza.

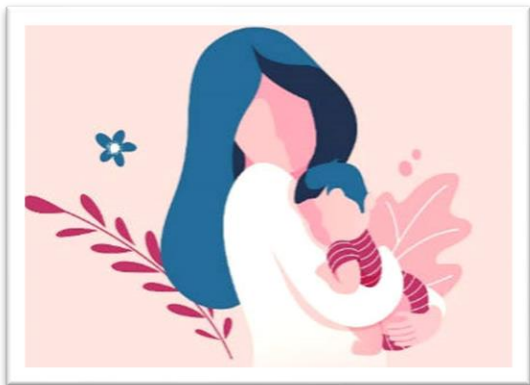


SPORTELLO PENSIONI SIULP

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

Valorizzazione previdenziale dei periodi di maternità antecedenti la costituzione del rapporto di lavoro



L'argomento è stato trattato su queste pagine ([flash n° 30/24 del 27 luglio 2024](#)).

"L'articolo 25, comma 2, del Decreto legislativo n. 151 del 2001 (Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) prevede che i periodi corrispondenti al congedo obbligatorio di maternità, anche se avvenuti al di fuori di un rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini della pensione.

È importante chiarire subito un punto: non si tratta di un bonus in denaro né di un'indennità arretrata ma di contributi figurativi, cioè contributi che l'INPS riconosce pur senza che siano stati effettivamente versati, e che vengono accreditati, come prevede l'articolo 8 della Legge n. 155

del 1981, con effetto dal periodo in cui è avvenuta la nascita.

La condizione fondamentale è che la lavoratrice, al momento in cui presenta la domanda, possa vantare almeno cinque anni di contributi effettivi versati nel corso un'attività di lavoro dipendente. Questo significa che non è necessario aver già maturato i cinque anni quando è nato il bambino. Il requisito può essere raggiunto anche molti anni dopo. Una donna che ha avuto un figlio a vent'anni, quando ancora non lavorava, e che ha poi iniziato a lavorare come dipendente, potrà presentare la richiesta una volta raggiunta la soglia dei cinque anni.

Contano i contributi versati come dipendente nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti e anche nelle gestioni sostitutive o esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria (come quelle del pubblico impiego). Non sono invece sufficienti, da soli, i contributi versati esclusivamente come artigiana, commerciante o coltivatrice diretta. Il beneficio, nei casi previsti dalla legge, può essere riconosciuto anche al padre lavoratore.

C'è poi un paletto introdotto dall'articolo 2, comma 504, della Legge n. 244 del 2007 (Finanziaria 2008): il diritto spetta a chi risultava iscritto "in servizio" alla data del 27 aprile 2001, giorno di entrata in vigore del Testo unico. Secondo l'INPS, per l'Assicurazione generale obbligatoria è considerato in servizio chi a quella data era attivo e non ancora titolare di pensione.

Sul tema è intervenuta anche la Corte di Cassazione (Sezione Lavoro) che, con la sentenza n. 7385 del 19 marzo 2008 ha stabilito che l'accredito va riconosciuto indipendentemente da quando si è verificata la nascita e dal settore in cui la donna ha lavorato prima o dopo. Con la successiva sentenza n. 23037 del 12 novembre 2010 la Suprema Corte ha dato ragione a una lavoratrice contro l'INPS, chiarendo che i contributi figurativi spettano qualunque fosse la gestione di iscrizione all'epoca del parto, e perfino se in quel periodo la donna non era iscritta a nessuna gestione perché disoccupata.

L'accredito copre il periodo che corrisponde al congedo obbligatorio di maternità previsto per la nascita del figlio. Nella generalità dei casi si tratta di cinque mesi: due mesi prima del parto e tre mesi dopo, esattamente come avviene per una lavoratrice dipendente che va in maternità. La durata precisa, però, va calcolata in base alla normativa in vigore nel momento in cui è nato il bambino, perché nel corso degli anni le regole sono cambiate.

Una delle novità più importanti riguarda le maternità lontane nel tempo. In origine, infatti, l'articolo 14, comma 3, del Decreto legislativo n. 503 del 1992 consentiva l'accredito soltanto per le nascite avvenute dal 1° gennaio 1994 in poi. Con il Testo unico del 2001 quella norma è stata abrogata e il beneficio è stato esteso anche ai figli nati prima del 1994.



L'accredito figurativo non è automatico ma su domanda specifica, da presentare attraverso il servizio online dedicato all'"Accredito dei contributi figurativi per maternità al di fuori di un rapporto di lavoro", accessibile dal sito dell'Istituto con le proprie credenziali (SPID, CIE o CNS).

Alla richiesta vanno allegati i dati della madre e quelli relativi alla nascita del figlio, che possono essere forniti anche tramite dichiarazione sostitutiva (la classica autocertificazione).

La domanda va presentata prima di andare in pensione. La Corte dei Conti, con la sentenza n. 81/2017 ha infatti chiarito che il diritto spetta agli iscritti ancora attivi al momento della domanda.

Chi redige un verbale deve essere pienamente identificabile



L'agente accertatore non può invocare il diritto alla privacy per nascondere la propria identità o rifiutarsi di essere identificato nel verbale della multa.

Il Garante per la protezione dei dati personali si è espresso chiaramente su questo punto (già a partire dallo storico provvedimento del 21 febbraio 2001), stabilendo principi precisi. In primo luogo, la Prevalenza del diritto di difesa comporta il diritto costituzionale di conoscere l'identità del pubblico ufficiale che redige il verbale per poter verificare la sua effettiva competenza, la legittimità dell'atto ed eventualmente contestarne l'operato in sede di ricorso.

In secondo luogo, chi esercita una pubblica funzione non agisce come privato cittadino. L'atto che emette è un atto pubblico, e la trasparenza prevale sulla riservatezza dei dati personali legati

allo svolgimento del servizio.

Il Garante e la giurisprudenza hanno chiarito che l'uso della matricola è ammesso nei verbali stampati da sistemi informatici, ma non per "tutelare la privacy" in senso assoluto.

La matricola garantisce comunque l'identificabilità univoca dell'agente poiché se il cittadino fa ricorso, l'amministrazione è obbligata a ricollegare quella matricola al nome e cognome dell'agente.

Se sul verbale mancano sia il nome che la matricola dell'agente redattore, oppure viene espressamente negato l'accesso a questi dati potrebbero ricorrere i presupposti per l'annullamento dell'atto.

LE CIRCOLARI DELLA SETTIMANA

20/10 - [4° corso di specializzazione per conduttore cinofilo ricerca e soccorso della P. di Stato](#)

20/10 - [11° corso di specializzazione per conduttore cinofilo P.G.O.P. della P. di Stato](#)

21/10 - [EUROPOL - SNE COST FREE - Innovation Lab](#)

21/10 - [FRONTEX - SNE 2026-16](#)

22/10 - [EUROPOL-2026-SNE-ST-360](#)

23/10 - [9° corso basico di formazione per operatori del Nucleo operativo centrale di sicurezza](#)