



COLLEGAMENTO

SIULP FL@SH

LE NOTIZIE SOTTO IL RIFLETTORE IN BREVE

**SOMMARIO**

- Contratto di lavoro per gli anni 2025-2027. Concluse le verifiche preventive - D.P.R. di recepimento all'attenzione del prossimo Consiglio dei Ministri
- Effetti dei periodi di sospensione dal servizio per inosservanza dell'obbligo vaccinale anti SARS CoV-2 ex art. 4-ter d.l. n. 44/2021 - anzianità di servizio, progressione di carriera e posizione previdenziale. Richiesta di riesame dell'indirizzo amministrativo alla luce della sopravvenuta giurisprudenza
- Il bonus fiscale 2026 che prevede la tassazione al 15% sugli extra in busta paga non è applicabile al Comparto sicurezza
- Distribuzione del gilet tattico e dei dispositivi di protezione individuale per il personale impiegato nei servizi di controllo del territorio. Richiesta di intervento
- Assistenza alla medesima persona in condizione di disabilità da parte di più Caregiver - Disciplina applicabile nei casi di violazione dei limiti di legge
- Aggiornamento stato lavori Commissioni in corso

**PUBBLICAZIONE DEL DPR DI RECEPIMENTO
DEL CONTRATTO DI LAVORO PER GLI ANNI
2025 - 2027**

Contratto di lavoro per gli anni 2025 – 2027. Concluse le verifiche preventive – D.P.R. di recepimento all'attenzione del prossimo Consiglio dei Ministri

Grazie alle nostre sollecitazioni ed all'impegno profuso dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo ZANGRILLO, che ha impresso una risolutiva accelerazione al percorso burocratico, la Ragioneria dello Stato e gli altri Uffici centrali preposti hanno concluso le verifiche preventive dell'accordo contrattuale per il triennio 2025 – 2027 sottoscritto nello scorso mese di luglio.

Il testo del DPR di recepimento delle intese negoziali potrà così essere licenziato dal prossimo Consiglio dei Ministri e, una volta ottenuto il via libera dalla Corte dei Conti, il provvedimento potrà essere pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale indicativamente entro la prima metà del mese di novembre. L'adeguamento delle buste paga con i nuovi importi tabellari e la corresponsione degli arretrati dovrebbero pertanto essere esigibili, fatti salvi eventuali difficoltà tecniche, entro il mese di gennaio 2027.

L'evoluzione dell'iter di definizione sarà oggetto della costante attenzione del SIULP con tutti gli aggiornamenti su queste pagine.



Effetti dei periodi di sospensione dal servizio per inosservanza dell'obbligo vaccinale anti SARS CoV-2 ex art. 4-ter d.l. n. 44/2021 - anzianità di servizio, progressione di carriera e posizione previdenziale. Richiesta di riesame dell'indirizzo amministrativo alla luce della sopravvenuta giurisprudenza



Si riporta il testo della [nota inviata al Dipartimento della P.S. dalla Segreteria Nazionale in data 29 settembre 2026](#):

"Si ritiene ancora necessario sottoporre all'attenzione del Dipartimento la questione degli effetti ulteriori attribuiti ai periodi di sospensione dal servizio disposti nel corso dell'emergenza epidemiologica, nei confronti del personale della Polizia di Stato che non aveva adempiuto all'obbligo vaccinale previsto dall'art. 4-ter del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, come

introdotto dal decreto-legge 26 novembre 2021, n. 172 e successivamente convertito dalla legge 21 gennaio 2022, n. 3.

Come noto, la circolare del Capo della Polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 10 dicembre 2021, nell'indicare le conseguenze dell'inadempimento, stabilì che le giornate di sospensione non fossero utili ai fini previdenziali di anzianità di servizio, della maturazione di classi o scatti economici e dell'avanzamento, né concorressero alla maturazione del congedo ordinario.

La successiva circolare della Direzione centrale per gli affari generali e le politiche del personale, del 27 dicembre successivo, fornì ulteriori chiarimenti applicativi, senza tuttavia individuare una distinta fonte normativa primaria per tali effetti ulteriori.

Il SIULP già all'epoca agì costantemente nel pretendere dal Dipartimento ogni utile chiarimento riguardo gli aspetti applicativi delle già menzionate circolari, cercando di contemperare il rispetto del quadro legislativo emergenziale con le garanzie individuali e professionali di tutto il personale della Polizia di Stato.

Il dato legislativo prevedeva che l'accertamento dell'inadempimento determinasse l'immediata sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, precisando che, per il periodo di sospensione, non fossero dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento comunque denominati. La disposizione non conteneva un'espressa previsione di perdita dell'anzianità di servizio o di qualifica, di decurtazione della posizione nel ruolo, di mancata maturazione delle ferie, né di inutilizzabilità del periodo ai fini pensionistici.

Su tale discrasia tra il contenuto della fonte primaria e gli effetti ulteriori affermati in via amministrativa si è ormai formato un orientamento giurisprudenziale di particolare rilievo.

Già il T.A.R. Lombardia, Milano, Sez. I, 2 gennaio 2023, n. 16 aveva qualificato l'art. 4-ter come disposizione speciale ed eccezionale, di stretta interpretazione, ritenendo non consentita l'introduzione di conseguenze pregiudizievoli non espressamente previste dal legislatore. Il medesimo principio è stato successivamente richiamato, tra le altre, da T.A.R. Sicilia, Palermo, Sez. III, 6 giugno 2023, n. 1877; T.A.R. Sicilia, Catania, Sez. III, 9 maggio 2024, n. 1700; T.A.R. Veneto, Sez. I, 18 luglio 2024, n. 1917; T.A.R. Lazio, n. 744/2025.

Assume rilievo diretto la sentenza del T.A.R. Veneto, Sez. II, 4 febbraio 2026, n. 294, relativa a un Assistente Capo Coordinatore della Polizia di Stato. Il Tribunale ha annullato il provvedimento



con cui l'Amministrazione aveva operato una detrazione di anzianità conseguente alla sospensione vaccinale, affermando che l'art. 4-ter, quale norma speciale, contempla la sospensione dall'attività lavorativa e la mancata corresponsione della retribuzione, mentre non consente ulteriori conseguenze sfavorevoli, quali la detrazione dell'anzianità di servizio o di grado. Il precedente è particolarmente significativo perché incide direttamente sulla medesima Amministrazione e sul medesimo rapporto d'impiego cui si riferisce la presente richiesta.

Il quadro si è ulteriormente consolidato nel 2026 in sede di appello. Il Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione Siciliana, con la sentenza 3 marzo 2026, n. 133, e con successive pronunce conformi o sostanzialmente convergenti (tra le altre, 4 marzo 2026, n. 149; 9 marzo 2026, n. 161; 13 marzo 2026, n. 171; 30 marzo 2026, n. 211), ha ritenuto, per i periodi ricadenti nell'ambito dell'art. 4-ter del d.l. n. 44/2021, che il d.P.C.M. 12 ottobre 2021 non possa essere utilizzato per introdurre analogicamente la perdita dell'anzianità e che, trattandosi di disciplina emergenziale e speciale, le conseguenze sfavorevoli debbano essere tassativamente previste dalla legge. Ne deriva, secondo tali decisioni, che la detrazione dell'anzianità non espressamente prevista dalla fonte primaria non può essere introdotta in via amministrativa.

Anche il Consiglio di Stato, Sez. I, nel parere 12 giugno 2025, n. 563, ha autonomamente posto la questione dell'estensione degli effetti della sospensione alla maturazione dell'anzianità e alla posizione pensionistica, rimettendo alla Corte di giustizia dell'Unione europea, tra le altre, una questione che richiama espressamente l'interpretazione amministrativa secondo cui le giornate di sospensione sarebbero non utili ai fini di classi e scatti, licenza ordinaria e pensione. Tale impostazione conferma, quantomeno, l'autonomia giuridica del tema rispetto alla sola perdita della retribuzione.

Sul punto appare altresì opportuno distinguere le questioni oggi in esame dalla legittimità, in sé, dell'obbligo vaccinale e della sospensione retributiva. La Corte costituzionale, con la sentenza n. 15 del 2023, ha esaminato la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, nonché il mancato riconoscimento dell'assegno alimentare, valorizzandone la dimensione sinallagmatica. Non ha invece affermato che dalla mancata retribuzione discenda automaticamente la perdita dell'anzianità o l'inutilizzabilità pensionistica del periodo.

Analogamente, la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea 18 giugno 2026, causa C-522/24, ha riguardato la compatibilità dell'obbligo vaccinale dei militari con la direttiva 2000/78 sotto il profilo della discriminazione, senza decidere la diversa questione della detrazione dell'anzianità o dell'utilità previdenziale del periodo di sospensione.

Le sopravvenienze giurisprudenziali sopra richiamate, e in particolare l'esistenza di una pronuncia specificamente riferita a un appartenente alla Polizia di Stato nonché di un ormai consistente filone del giudice amministrativo di appello, rendono pertanto opportuno un aggiornamento dell'indirizzo espresso nel dicembre 2021 e una presa di posizione attuale dell'Amministrazione sulle conseguenze di carriera e previdenziali già applicate al personale interessato.

Non si intende con questo riaprire, in via generale, la questione della legittimità dell'obbligo vaccinale né rivendicare la retribuzione relativa al periodo in cui la prestazione lavorativa non fu resa. L'oggetto della richiesta è circoscritto agli effetti ulteriori che la legge non indicava espressamente e che hanno inciso, anche a distanza di anni, sulla posizione di carriera e pensionistica dei colleghi coinvolti.

Alla luce di quanto precede, sarebbe opportuno, a parere di questa O.S., che l'Amministrazione riesamini e superi l'indirizzo amministrativo del 2021 con riguardo alla detrazione dell'anzianità di servizio, di qualifica o di grado e alle conseguenze sulla posizione nel ruolo. Proceda alla ricostruzione dell'anzianità dei poliziotti interessati e alla conseguente rideterminazione della posizione in ruolo, delle decorrenze giuridiche e delle progressioni o degli avanzamenti e dei profili previdenziali che siano stati condizionati dalla detrazione del periodo di sospensione.

Un riesame generale della questione risponderebbe anche a esigenze di economicità e buona amministrazione, potendo evitare la proliferazione di contenziosi individuali su una materia che, a seguito delle pronunce intervenute negli ultimi anni, presenta oggi coordinate interpretative significativamente diverse da quelle disponibili al momento dell'emanazione delle circolari del dicembre 2021.

In attesa di un cortese cenno di riscontro in merito alle eventuali determinazioni che si vorranno assumere, l'occasione è propizia per inviare distinti saluti."

Il bonus fiscale 2026 che prevede la tassazione al 15% sugli extra in busta paga non è applicabile al Comparto sicurezza



Per rispondere alle richieste di chiarimento pervenute si precisa che la tassazione ridotta dei compensi accessori pubblici prevista dalla legge di bilancio 2026 non è applicabile ai lavoratori del comparto sicurezza.

La disposizione di riferimento è l'art. 1, comma 237, della legge 30 dicembre 2025, n. 199, la legge di bilancio per il 2026. Per l'intero anno, i compensi legati al trattamento economico accessorio del personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche, comprese le indennità di natura fissa e continuativa, scontano un'imposta sostitutiva del 15% al posto dell'IRPEF ordinaria e delle addizionali regionali e comunali. Il regime non è però obbligatorio. Il

lavoratore può rinunciare con dichiarazione scritta, mantenendo la tassazione ordinaria se per lui risulta più vantaggiosa.

Non tutto il pubblico impiego rientra nella misura. Restano fuori gli appartenenti alle Forze di polizia e alle Forze armate, poiché già destinatari di un regime fiscale di favore autonomo, previsto dall'art. 45, comma 2, del d.lgs. n. 95 del 2017.

Il DPCM attuativo dell'articolo 45, comma 2, del d.lgs. n. 95 del 2017 prevede la riduzione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) e delle relative addizionali regionali e comunali sulle retribuzioni connesse ai trattamenti accessori.

I beneficiari di questa misura (spesso definita come "defiscalizzazione") sono il personale delle Forze di polizia e delle Forze armate in servizio.

Si tratta di un ristoro economico compensativo per le fasce di reddito più basse del personale impiegato in attività operative e nei servizi di ordine pubblico o difesa.

I decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri (emanati anno per anno) stabiliscono le risorse finanziarie dedicate e i tetti di reddito massimo (solitamente riferiti all'anno precedente) entro cui spetta il beneficio fiscale sulle competenze accessorie.



Distribuzione del gilet tattico e dei dispositivi di protezione individuale per il personale impiegato nei servizi di controllo del territorio. Richiesta di intervento



Si riporta il testo della risposta che il Dipartimento della P.S. ha fornito in merito alla [nota inviata dalla Segreteria Nazionale in data 15 luglio 2026](#):

"Con riferimento alla nota indicata in epigrafe e di seguito alla nota prot. 15098 del 19 agosto u.s., la Direzione Centrale dei servizi tecnico logistici e della gestione patrimoniale ha fornito ulteriori elementi di dettaglio di propria competenza.

Preliminarmente, ha rappresentato che i gilet tattici antiproiettile e anti-lama e le relative piastre balistiche sono stati acquistati dalla predetta

Direzione, previa acquisizione del fabbisogno dal Servizio controllo del territorio della Direzione centrale anticrimine della Polizia di Stato, e sono stati distribuiti agli Enti finali, ossia alle Questure e ai Reparti prevenzione crimine, sulla base di un piano di ripartizione elaborato dal predetto Servizio. Al riguardo, è stato precisato che il gilet in argomento non è stato assegnato alle squadre UOPI, avendo queste ultime già in dotazione il sistema di protezione composto da GAP esterno e piastre balistiche antiproiettile, la cui configurazione d'impiego è stata definita in base alle specifiche esigenze operative. Il dispositivo di cui trattasi rappresenta il risultato di un'ampia e approfondita fase di valutazione preliminare, consistita in due sperimentazioni in contesto operativo, condotte di concerto con il citato Servizio controllo del territorio e con il coinvolgimento di alcune articolazioni territoriali dal medesimo funzionalmente dipendenti. Nel corso del summenzionato iter, avviato nel 2022 e conclusosi nel 2024, non sono emerse criticità tali da limitarne o precluderne l'adozione operativa anche in contesti contrassegnati da temperature elevate, prova ne è il fatto che il progetto "gilet tattico" è stato approvato, con generale apprezzamento, nell'ambito di diverse sedute della Commissione paritetica per la qualità e la funzionalità del vestiario, durante le quali sono stati formulati reiterati solleciti in merito alla distribuzione del materiale in argomento sul territorio. E evidente come la scelta e le modalità d'uso dei gilet antiproiettile e anti-lama e delle relative piastre balistiche comporti, inevitabilmente, un certo compromesso tra l'esigenza di assicurare il massimo livello di comfort/ergonomia e, nel contempo, un adeguato livello di protezione di tutto il personale interessato.

Ciò premesso, per quanto concerne la segnalazione relativa all'impiego in condizioni climatiche particolarmente gravose, la Direzione centrale dei servizi tecnico logistici e della gestione patrimoniale si è riservata di condurre gli opportuni approfondimenti volti ad analizzare la fattibilità tecnica di capi di vestiario più confortevoli rispetto alle attuali maglie polo, sebbene queste ultime siano già concepite e realizzate con tessuti caratterizzati da elevati indici di traspirabilità (specie in corrispondenza degli inserti ascellari). Quanto alla segnalazione relativa allo sviluppo di taglie non rispondenti alle necessità del personale e con specifico riferimento alla taglia più piccola attualmente disponibile (S) del gilet, fermo restando che anche in merito a tale aspetto non sono emerse criticità nel corso delle due summenzionate sperimentazione operative, è stato precisato che la predetta taglia è stata progettata e sviluppata per contenere le piastre rigide aggiuntive conformi agli standard National Institute of Justice (NIJ), che prevedono specifici requisiti in termini di estensione della copertura e di capacità di resistenza balistica. Un'eventuale riduzione delle dimensioni del gilet, pertanto, comporterebbe, oltre alla diminuzione della superficie di protezione balistica, l'impossibilità di impiegare la piastra rigida nel rispetto dello standard National Institute of Justice (NIJ) soprarichiamato e non sarebbe certificabile, in quanto non garantirebbe la



resistenza al numero di colpi previsto (pari a 6). In ragione della necessità segnalata relativa allo sviluppo di ulteriori taglie, verrà avviato un approfondimento con le competenti articolazioni dipartimentali, con le quali, in fase di programmazione, era stato condiviso l'attagliamentamento attualmente in distribuzione e con le rappresentanze sindacali, nell'ambito delle prossime riunioni della Commissione paritetica per la qualità e la funzionalità del vestiario, fermo restando la necessità che siano assicurati i necessari livelli di protezione a tutto il personale interessato. Relativamente ai prossimi approvvigionamenti, è stato rappresentato che è in corso una procedura di gara per l'acquisto di n. 10.000 gilet antiproiettile e antilama - di cui n. 5.000 destinati all'annualità 2027 e altrettanti al 2028 - la cui distribuzione sarà avviata, in maniera graduale, prevedibilmente a partire dalla fine del primo semestre del 2027. Dopo l'iniziale acquisizione destinata al comparto del controllo del territorio, il progetto "gilet tattico" potrebbe, quindi, essere gradualmente esteso anche ad alcune specialità della Polizia di Stato (ad es. Polizia ferroviaria).

Per quanto attiene, infine, alla segnalata necessità di aggancio al gilet tattico antiproiettile della fondina dell'Arma ad impulsi elettrici (AIE), è stato segnalato che il modello di fondina previsto in acquisto congiuntamente alle nuove AIE prevede un sistema di aggancio nativamente compatibile sia con i cinturetti che con il sistema "MOLLE" di cui è dotato il gilet, tale da consentire il porto e la custodia dell'arma al petto mediante ancoraggio diretto allo stesso gilet.

Purtuttavia, non prevedendo gli attuali protocolli di addestramento e di tecniche operative "il porto" della predetta arma al petto dell'operatore, l'impiego delle fondine che saranno acquistate richiederà una rivisitazione dei predetti protocolli.

La Direzione Centrale per i servizi tecnico-logistici e della gestione Patrimoniale ha ribadito, comunque, la volontà e la disponibilità a valutare, nelle sedi competenti e nel consueto spirito di collaborazione con le Organizzazioni Sindacali, ogni eventuale ulteriore elemento conoscitivo e/o contributo migliorativo che dovesse emergere dall'esperienza maturata sul territorio.

PRESTITO

FINO AL 31 OTTOBRE 2026

21.000 €

Rata € 226

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

ISCRITTI
SIULP
RISPARMIO
1.800€



BARBARA PERRONE
327 05 65 645

SAGIFIN
MEDIAZIONE CREDITIZIA

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. È possibile prendere visione delle condizioni economiche e contrattuali prima della conclusione del contratto attraverso il modulo «Informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori» disponibile presso gli uffici SAGIFIN oppure presso la sede dell'istituto erogante. Gli esempi sono relativi ad un prestito con Cessione del Quinto dello stipendio e si riferiscono ad un dipendente con 40 anni di età e 15 anni di anzianità di servizio. Le condizioni riportate negli esempi possono variare in funzione dell'età del Cliente, dell'anzianità di servizio, della natura giuridica del suo datore di lavoro, dell'importo richiesto, della durata del finanziamento, della diversa percentuale di provvigione applicata dall'intermediario del credito nonché della valutazione della solvibilità del Cliente svolta dall'istituto erogante. L'importo erogato al Cliente, di cui agli esempi, si intende al netto di tutte le spese e i costi trattenuti dall'istituto erogante al momento della liquidazione. Salvo approvazione dell'istituto erogante. Validità entro il 31/10/2024. Co-finitore: Si- Rata mensile 218,00. Importo totale che il Cliente restituirà a fine finanziamento (salvo estinzione anticipata) sarà pari ad € 27.120,00. Il TAEG operante nell'esempio, oltre che degli interessi pari a € 4.119,18 è comprensivo dei seguenti costi e spese: oneri mensili € 0,00, provvigione dovuto all'intermediario del credito € 0,00, spese per l'invio delle comunicazioni periodiche: gratuite, operazione erogata da Banca Sistema Spa. La Sagifin Srl, opera quale mediatore creditizio iscritto al n. 14.127 dell' OAM - Organismo Agenti e Mediatori convenzionata con Banche ed Intermediari Finanziari e provvede alla messa in contatto della clientela con tutti i istituti per la concessione dei finanziamenti. I relativi contratti si perfezionano solo con il successivo consenso dei su citati istituti eroganti ai quali resta riservata la valutazione del merito delle operazioni e la loro successiva approvazione. La Sagifin Srl pertanto non garantisce l'effettiva erogazione del finanziamento richiesto. Informativa europea di base sul credito ai consumatori e informativa precontrattuale del mediatore disponibile presso le sedi e le agenzie e su www.sagifin.it.

Assistenza alla medesima persona in condizione di disabilità da parte di più Caregiver - Disciplina applicabile nei casi di violazione dei limiti di legge



Con la [circolare n. 100 del 18 settembre 2026 l'INPS](#) illustra la disciplina applicabile nei casi di superamento del limite complessivo di tre giorni mensili di permesso o di contestuale fruizione degli stessi, per l'assistenza alla medesima persona in condizione di disabilità da parte di più lavoratori dipendenti.

Invero, l'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, riconosce il diritto ai permessi in argomento, nel limite massimo complessivo di tre giorni mensili fruibili alternativamente tra tutti gli aventi diritto poiché il decreto legislativo 30 giugno 2022, n.

105, nel riformulare il comma 3 dell'articolo 33 della legge n. 104/1992, ha eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza", in base al quale la fruizione dei giorni di permesso, previsti dal medesimo comma, non poteva essere autorizzata a più di un lavoratore dipendente - a esclusione dei genitori - per l'assistenza alla stessa persona in condizione di disabilità di cui all'articolo 3, comma 3, della medesima legge.

Pertanto, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra gli aventi diritto (circolare INPS n. 39 del 4 aprile 2023).

Se il legislatore, con la riformulazione dell'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, ha inteso garantire alle persone con disabilità la possibilità di essere assistite alternativamente da più familiari, resta fermo, tuttavia, il principio di fruizione dei permessi in via alternativa tra gli aventi diritto e il limite complessivo di tre giorni di permesso mensile, anche in caso di fruizione a ore, per l'assistenza alla medesima persona in condizione di disabilità.

Tanto premesso, la circolare in argomento illustra la disciplina applicabile in caso di superamento del limite complessivo di tre giorni mensili di permesso nonché nei casi di contestuale fruizione degli stessi giorni per il medesimo disabile. La casistica si articola in due fattispecie:

1. Disciplina applicabile nei casi di superamento del limite complessivo di tre giorni mensili di permesso di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, per l'assistenza alla medesima persona con disabilità da parte di più aventi diritto.

Ferma restando la necessaria pianificazione congiunta per la gestione dell'assistenza alla persona con disabilità da parte dei familiari aventi diritto, l'eventuale superamento del limite complessivo di tre giorni, si configura come una violazione di legge e determina l'obbligo di effettuare il relativo recupero da parte dell'Istituto.

La disciplina applicabile in tali casi si fonda sul principio della priorità temporale nell'esercizio di un diritto.

In applicazione di tale principio, l'avvenuta fruizione del beneficio da parte di un familiare avente diritto comporta l'esaurimento del diritto stesso nei confronti di tutti gli altri familiari anche se autorizzati dall'INPS. Pertanto, il raggiungimento del limite di tre giorni complessivi, determina l'indebito esercizio del diritto da parte dei familiari che ne fruiscano oltre il terzo giorno.

Nel caso in cui sia accertato il superamento del limite massimo mensile di tre giorni tra tutti gli aventi diritto per l'assistenza alla medesima persona, si deve procedere al recupero dell'indebito a carico del lavoratore dipendente che ha fruito dei giorni e/o delle ore in eccesso, rispetto ai limiti normativamente previsti, ad avvenuto esaurimento del diritto da parte di un altro familiare.

A titolo esemplificativo la circolare contempla il seguente esemplare caso:

Lavoratore A e lavoratore B sono entrambi autorizzati alla fruizione di tre giorni di permesso di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, per assistere la medesima persona con disabilità:

- 5 marzo 2026: giornata di permesso fruita dal lavoratore A;
- 18 marzo 2026: giornata di permesso fruita dal lavoratore A;
- 25 marzo 2026: giornata di permesso fruita dal lavoratore B;
- 30 marzo 2026: giornata di permesso fruita dal lavoratore B.

La giornata di permesso del 30 marzo 2026 risulta indebitamente fruita, in quanto il limite complessivo mensile di tre giorni è già stato raggiunto nella giornata del 25 marzo 2026.

Pertanto, in tale caso, si deve procedere al recupero dell'indebito a carico del lavoratore B.

2. Disciplina applicabile nei casi di contestuale fruizione dei giorni mensili di permesso di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, per l'assistenza alla medesima persona con disabilità da parte di più aventi diritto.

I familiari della persona con disabilità sono tenuti alla pianificazione congiunta dell'assistenza anche al fine del rispetto del principio, legislativamente previsto, dell'alternanza nella fruizione dei giorni di permesso in argomento.

Pertanto, l'eventuale fruizione dei giorni di permesso di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, da parte di più soggetti aventi diritto, per lo stesso familiare, nella medesima giornata e/o nelle medesime ore, si configura come una violazione di legge e determina l'obbligo di recupero da parte dell'Istituto.

In tale ipotesi, non sussistendo una priorità temporale nell'esercizio del diritto fruito da parte dei soggetti autorizzati nelle medesime giornate/ore, l'indebita fruizione è riferita, in parti uguali, a tutti i lavoratori che hanno goduto contestualmente del beneficio, in applicazione del criterio di ripartizione proporzionale dell'indebito tra i diversi beneficiari.

Conseguentemente, si deve procedere al recupero della prestazione indebita nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti, che hanno fruito dei permessi in argomento nella medesima giornata e/o nelle medesime ore, suddividendo l'indebito in parti uguali.

A titolo esemplificativo la circolare contempla il seguente esemplare caso:

Lavoratore A e lavoratore B sono entrambi autorizzati alla fruizione di tre giorni di permesso di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 per assistere la medesima persona con disabilità:

- 5 marzo 2026: giornata di permesso fruita dal lavoratore A;
- 18 marzo 2026: giornata di permesso fruita contestualmente sia dal lavoratore A che dal lavoratore B;
- 25 marzo 2026: giornata di permesso fruita dal lavoratore B.

La giornata del 18 marzo 2026, fruita a titolo di permesso da entrambi i lavoratori, risulta indebita al 50% per il lavoratore A e al 50% per il lavoratore B. In tale caso si deve procedere, pertanto, al recupero dell'indebito, pari al 50% rapportato all'orario lavorativo rispettivamente previsto per ciascun lavoratore.

LE CIRCOLARI DELLA SETTIMANA

28/09 - [Pubblicazione bando di concorso 3 atleti paralimpici della Polizia di Stato](#)

29/09 - [Pubblicazione vacanze presenti in organici delle Sez. P.G. - B.U. 1-35 28.09.2026](#)

30/09 - [U.E. - MISSIONE PSDC EUSM LEBANON - 1^ Call for Contributions 2026](#)

Responsabilità del gestore di un blog per i commenti diffamatori postati dagli utenti

Per evitare commenti diffamatori il gestore di un blog non è tenuto controllare preventivamente i commenti degli utenti ma può essere chiamato a rispondere dei danni prodotti dalla permanenza online di contenuti diffamatori quando ne abbia acquisito concreta conoscenza e, pur potendo intervenire, non provveda tempestivamente alla loro rimozione.

Il principio è stato ribadito dalla Prima sezione civile della Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 22999/2026 pubblicata il 10 luglio 2026, che ha confermato la condanna di un blogger al pagamento di 23mila euro a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale nei confronti di un giornalista.

La decisione è particolarmente significativa poiché affronta il delicato rapporto tra libertà di espressione online e tutela della reputazione individuale, chiarendo che l'assenza di un obbligo di controllo preventivo non significa che il gestore possa ignorare integralmente i contenuti illeciti.

La questione di fatto ha riguardato la richiesta di risarcimento avanzata da un giornalista per la comparsa, su un blog, di numerosi commenti offensivi postati nei suoi confronti in quanto autore di un articolo che aveva smascherato una fake news relativa alle rivendicazioni oggetto di una manifestazione di protesta organizzata davanti alla Questura da alcuni richiedenti asilo, ospitati in un centro di accoglienza.

Per il professionista la vicenda aveva avuto conseguenze dirette anche sul piano lavorativo, con diversi esposti presentati al Consiglio dell'Ordine dei giornalisti e un procedimento disciplinare successivamente archiviato.

L'azione giudiziaria era finalizzata al risarcimento dei danni arrecati alla reputazione personale e professionale, nonché dei pregiudizi subiti sul piano psicologico, familiare e, più in generale, esistenziale.

La responsabilità del blogger veniva riconosciuta dal Tribunale per non avere questi tempestivamente rimosso i commenti diffamatori comparsi sul blog ad opera di terzi. Per i giudici, infatti, la responsabilità sussisteva anche se nei commenti non era indicato espressamente il nome della persona offesa, quando il complesso degli elementi disponibili consentisse ai destinatari dei commenti di individuare agevolmente la persona offesa, come accertato nel caso concreto.

Successivamente, la decisione del Tribunale veniva confermata in appello e il caso approdava alla cognizione della suprema Corte di Cassazione che ha subito chiarito che sul blogger non grava un obbligo generale di controllo preventivo del tenore dei messaggi pubblicati dagli utenti.

Tuttavia, quando il gestore del sito acquisisce concreta conoscenza dei contenuti e dispone di elementi sufficienti per riconoscerne la natura manifestamente lesiva, deve attivarsi e intervenire per impedire che il contenuto illecito continui a essere diffuso.

La mancanza di un intervento in tal senso, quando accompagnata dalla consapevolezza dell'esistenza di un illecito pur non direttamente commesso, può concorrere alla prosecuzione della diffusione dell'offesa.

L'ordinanza 22999/2026 richiama anche l'orientamento formatosi in sede penale. In materia di diffamazione è stato affermato che il blogger può rispondere del reato nella forma aggravata prevista dall'art. 595, comma terzo, del Codice Penale, relativa all'offesa arrecata "con qualsiasi

altro mezzo di pubblicità”, quando sia provato un suo consapevole e volontario concorso nella diffusione dei contenuti denigratori. Ciò può accadere proprio quando, dopo essere venuto a conoscenza dei commenti offensivi pubblicati da terzi sul proprio sito, non provveda tempestivamente alla loro rimozione e possibile ulteriore diffusione.

La responsabilità penale resta distinta da quella civile e richiede l'accertamento degli specifici elementi oggettivi e soggettivi del reato, compreso il consapevole e volontario concorso nella diffusione

L'ordinanza 22999/2026 della Suprema Corte affronta altresì il rapporto tra critica e corrispondenza dei fatti alla realtà. Vero è che la libertà di critica consente valutazioni soggettive, anche aspre, polemiche e non necessariamente imparziali. Tuttavia, secondo un consolidato principio giurisprudenziale della Cassazione, la critica deve poggiare su un nucleo fattuale vero o ragionevolmente verificato e rispettare gli ulteriori limiti elaborati dalla giurisprudenza (tra le altre, Cass. Sez. U. n. 28813/2011 e Cass. n. 2357/2018).

Non può quindi essere invocato l'uso legittimo del diritto di critica quando il giudizio negativo deriva dalla rappresentazione di fatti contrari alla realtà. In altre parole, la libertà di espressione non può trasformarsi nella possibilità di screditare una persona attraverso l'attribuzione consapevole di fatti ed eventi mai accaduti.

Aggiornamento stato lavori Commissioni in corso



CONCORSO PER TITOLI ED ESAMI, PER L'ASSUNZIONE DI 220 COMMISSARI DELLA CARRIERA DEI COMMISSARI DELLA POLIZIA DI STATO, INDETTO CON DECRETO DEL CAPO DELLA POLIZIA – DIRETTORE GENERALE DELLA PUBBLICA SICUREZZA DEL 17 APRILE 2026.

- n. 1553 candidati hanno portato a termine le prove scritte;
- sono state esaminate n. 283 buste (ogni busta contiene i due elaborati).

