



I contratti collettivi nazionali, decentrati o aziendali del settore pubblico o privato non possono contenere disposizioni in violazione della privacy dei lavoratori

Il principio è affermato dalla Corte di giustizia dell'Unione europea (Cgue), nella sentenza del 19 dicembre 2024, resa nella causa C 65/23 che chiarisce e precisa che in caso di violazione delle norme sulla protezione dei dati, il contratto collettivo deve essere disapplicato.

La vicenda giunta al vaglio della Corte Ue ha riguardato un'azienda tedesca, alla quale un dipendente ha contestato di aver trattato illegittimamente i dati facendo uso di un software gestionale. In particolare, il dipendente ha contestato al suo datore di lavoro di avere trasferito i dati dei lavoratori in un server negli Stati Uniti, con ciò violando le prescrizioni contenute in un accordo collettivo aziendale. Sulla base di queste motivazioni, il lavoratore ha fatto causa al suo datore di lavoro, chiedendo anche il risarcimento dei danni.

L'azienda si è difesa sostenendo che i trattamenti effettuati si sono mantenuti nel perimetro delle disposizioni del contratto collettivo aziendale quale *lex specialis* che definisce diritti e doveri (di lavoratori e aziende).

Il fulcro della problematica verte sull'interpretazione dell'articolo 88 del Gdpr che rinvia ad altre fonti la disciplina specifica e di dettaglio della privacy dei lavoratori prevedendo che gli Stati membri della Ue possono disciplinare questa materia e lo possono fare con legge o tramite

SOMMARIO

- I contratti collettivi nazionali, decentrati o aziendali del settore pubblico o privato non possono contenere disposizioni in violazione della privacy dei lavoratori
- Tavolo per la prevenzione e la gestione delle cause di disagio del personale della Polizia di Stato. Richiesta di immediata convocazione
- Difficoltà di fruire della mensa di servizio per gli aggregati fuori sede. Compensazione del disagio arrecato. Richiesta di urgente convocazione di un tavolo di confronto
- Uffici Immigrazione - impiego del personale - Richiesta di chiarimenti e incontro urgente
- Fruizione dei permessi studio in forma cumulativa per esigenze connesse alla preparazione della tesi di laurea
- Verifiche dell'Agenzia delle Entrate sulle dichiarazioni fiscali - Certificazione Unica 2022, relativa ai redditi dell'anno 2021
- Congedo straordinario e permessi per assistenza ex legge n. 104/1992
- Imponibilità dei rimborsi per le spese sostenute in missione

contratti collettivi. Leggi e contratti collettivi (firmati da sindacati e datori di lavoro) sono messi sullo stesso piano. Pertanto, anche il contratto collettivo di lavoro è una fonte della disciplina della privacy nei luoghi di lavoro e, quindi, le clausole contrattuali possono dettare specifiche norme sul trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro. Lo stesso articolo 88, al paragrafo 2, aggiunge che le norme nazionali di legge o di contratto collettivo devono tutelare la dignità umana, gli interessi legittimi e i diritti fondamentali dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro.

Al riguardo la Corte Ue, con la decisione che ci occupa, ha interpretato l'articolo 88 del Gdpr nel senso che una disposizione, anche di contratto collettivo, avente a oggetto il trattamento di dati personali nei rapporti di lavoro deve rispettare non solo i requisiti derivanti dall'articolo 88, paragrafo 2 del Gdpr, ma anche quelli che discendono da altre norme del Gdpr, come l'articolo 5 (principi del trattamento) e dagli articoli 6 e 9 (condizioni di liceità del trattamento).

Di conseguenza il giudice nazionale, cui è devoluta una controversia in materia di privacy dei lavoratori, deve disapplicare il contratto di lavoro quando in contrasto con il Gdpr.

L'articolo 88 Gdpr, dunque, non è una delega in bianco alle parti contrattuali nel senso che il margine di discrezionalità concesso dall'articolo 88 citato non può giustificare compromessi, di natura economica o di convenienza, che potrebbero diminuire la privacy dei lavoratori.

Proprio, per questo, i giudici del lavoro, se si convincono che il contratto collettivo non è in linea con il Gdpr, sono tenuti a disapplicare le norme del contratto stesso.

Si tratta di questioni che hanno rilevanza anche per l'Italia, in quanto il Gdpr si applica direttamente a tutti gli Stati componenti dell'Unione europea.

E le determinazioni della Corte Europea sono state definite *"di diretto impatto sulla contrattazione collettiva e sono, quindi, oggetto di specifico interesse degli uffici del personale e delle relazioni sindacali delle imprese e delle p.a., delle associazioni sindacali impegnate nelle trattative per rinnovi contrattuali e anche dei consulenti del lavoro e avvocati con riferimento alle attività di consulenza, assistenza e rappresentanza in giudizio di lavoratori e datori di lavoro, nonché utilizzabili per risolvere qualsiasi problema di privacy che possa emergere nel rapporto di lavoro"*.

"Le ricadute pratiche della sentenza della Cgue riguardano, innanzi tutto, la contrattazione. Le delegazioni trattanti devono essere consapevoli che le clausole contrattuali, specialmente quelle di natura normativa (diritti e doveri dei lavoratori, prescrizioni disciplinari, informative ai sindacati, ecc.), devono rispettare il Gdpr (proporzione, minimizzazione, finalità, correttezza, ecc.)."

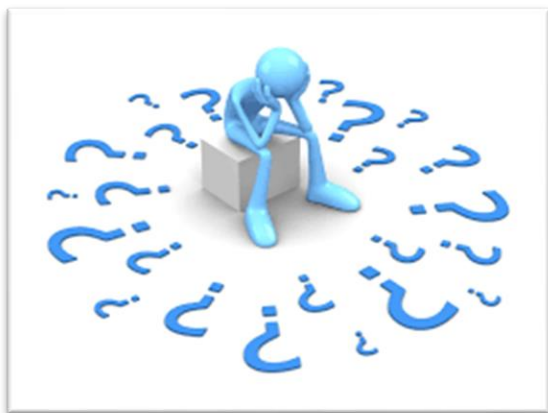


SPORTELLO PENSIONI SIULP

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

Tavolo per la prevenzione e la gestione delle cause di disagio del personale della Polizia di Stato. Richiesta di immediata convocazione

Riportiamo il testo della nota inviata al Capo della Polizia il 3 marzo 2025, dalla Segreteria Nazionale:

"... il ruolo di rappresentanza sindacale, per come lo interpretiamo noi, deve privilegiare la ricerca di una dialettica costruttiva con la controparte datoriale. Una impostazione, la nostra, che richiede continui sforzi di mediazione, e che prevede altrettanta disponibilità al confronto da parte dell'Amministrazione.

È in questa prospettiva che avevamo manifestato apprezzamento per l'istituzione dell'osservatorio sulla prevenzione e sulla gestione delle cause di disagio del personale, un tavolo di lavoro strutturato secondo criteri

paritetici, al quale non abbiamo fatto mancare il nostro convinto contributo, che ha consentito di elaborare piattaforme progettuali di rilevante interesse. Culminate, tra l'altro, nell'approvazione dell'importante modifica ordinamentale che ha reso compatibile la prosecuzione del servizio attivo anche in presenza di momentanee condizioni di difficoltà psicologiche.

Dobbiamo purtroppo constatare come l'Amministrazione pare aver perduto l'interesse a proseguire questo virtuoso percorso, tradendo per giunta lo spirito sotteso a questa felice intuizione. L'ultima convocazione del tavolo risale infatti ad oltre un anno addietro. Una interruzione che risulta ancor più incomprensibile alla luce del complessivo peggioramento degli indicatori di disagio professionale. La perdita del potere di acquisto non compensata da adeguati aumenti salariali, le accresciute esigenze di servizio cui occorre far fronte con un organico in costante diminuzione per la ridotta capacità assunzionale che non riesce a sostenere il ricambio generazionale, la crescente tensione sociale che trova sfogo negli scontri di piazza e nelle aggressioni sempre più violente agli operatori delle forze di polizia senza che legislatore e decisore politico diano l'impressione di essere in grado di reagire a questa pericolosa deriva sono solo alcune delle corrosive concause che influiscono negativamente sulla qualità della vita del personale.

Uno sconcertante quadro aggravato da una probabilmente irrecuperabile perdita di credibilità dell'Amministrazione. Gli sportelli d'ascolto allestiti a livello periferico che dovevano offrire sostegno agli operatori che attraversano momenti di difficoltà, e che sarebbero dovuti servire a dare attuazione al disegno strategico definito al Tavolo congiunto per il contrasto del disagio, stanno rendendo evidenti i limiti insiti nella matrice gerarchica all'interno della quale sono inseriti gli Psicologi della Polizia di Stato. Ma anche i limiti di affidabilità della nostra controparte.

Ci era infatti stato assicurato che i colleghi si sarebbero potuti rivolgere a questi operatori specializzati senza dover temere di doversi esprimere liberamente. Stiamo invece constatando l'adozione di provvedimenti inquadrati nella cornice della sorveglianza sanitaria a cui sono stati assoggettati, per l'appunto, quanti si erano confidati con gli Psicologi.

Detto che quanto riscontrato mette seriamente in discussione la prosecuzione di un sereno confronto su una materia così delicata, crediamo indifferibile la convocazione del Tavolo in oggetto onde capire se la dichiarata volontà di prevenire le cause di disagio del personale sia effettivamente il primario interesse perseguito dall'Amministrazione. ..."

Difficoltà di fruire della mensa di servizio per gli aggregati fuori sede. Compensazione del disagio arrecato. Richiesta di urgente convocazione di un tavolo di confronto

Riportiamo il testo della lettera inviata all'Ufficio Relazioni Sindacali dalla Segreteria Nazionale il 3 marzo 2025:

"Abbiamo riscontrato come, con sempre maggiore frequenza, il personale aggregato in servizi fuori sede, per lo più quelli disposti in regime di ordine pubblico, sia costretto a disagiati spostamenti per poter fruire della mensa di servizio.

Un appesantimento che, per quanto inopportuno, quando il pasto è concomitante con l'orario di servizio giornaliero viene compensato dal – doveroso – riconoscimento patrimoniale della disutilità sofferta.

Quando invece si tratta del pasto da consumare nelle altre fasce orarie – si pensi, ad esempio, alla cena nelle giornate in cui è stato svolto il turno nel quadrante antimeridiano – non essendo prevista alcuna formale indicazione, il tempo impiegato dal dipendente per raggiungere la mensa o altro punto di ristoro dalla struttura in cui è alloggiato non viene in alcun modo preso in considerazione. Non c'è tema di discussione, attesa la concreta irrilevanza, se il percorso da coprire è quantificabile in pochi minuti. Ben diversa è invece la prospettiva nei casi in cui, e non sono pochi, a causa della distanza o delle condizioni di traffico sono richiesti tempi più lunghi.

Ad acuire le criticità applicative sono poi disomogeneità interpretative da parte dei responsabili territoriali dell'Amministrazione di volta in volta interessati. Il che rende necessario definire uno stabile perimetro applicativo, che a nostro sommo avviso non può che essere ispirato alle coordinate già tracciate dalle pronunce che si sono espresse nella materia di nostro interesse, che hanno affermato debba "considerarsi ragionevolmente sproporzionato pretendere che i dipendenti in servizio presso l'aeroporto, posto al di fuori dell'abitato cittadino, debbano entrare in città per usufruire della mensa costituita presso la Questura – dove non avrebbero altro motivo di recarsi – per poi andare o tornare in servizio oppure rientrare a casa, dato che l'Amministrazione non assicura loro la fruizione del pasto nelle vicinanze del luogo di lavoro" (Cons. Stato, 5007/2023).

È importante segnalare come nel caso da cui è preso il passaggio testuale che precede è stata considerata rilevante una distanza di poco più di tre km. Vero essendo che la controversia concerneva una sede disagiata, e che è stato riconosciuto il diritto ad ottenere il buono pasto sostitutivo, il principio statuito può essere sicuramente replicato in tutti i casi in cui, analogamente, al dipendente aggregato sia richiesta una prestazione eccedente la ragionevolezza per fruire del diritto al pasto, sottraendo tempo alla propria vita di relazione in assenza di una adeguata controprestazione. È in questi termini che va letto un altro momento qualificante della medesima sentenza, e segnatamente il passaggio nel quale è stato chiarito come "La possibilità o meno di accedere alla mensa deve essere valutata secondo il criterio di buona fede, che è un principio generale del diritto, corollario del dovere di solidarietà di cui all'art. 2 Cost. e oggi codificato dall'art. 1, co. 2-bis, della legge n. 241 del 1990, quale criterio cui devono improntarsi i rapporti tra cittadino e Amministrazione, il quale, come afferma una giurisprudenza ormai consolidata, «impone a ciascuna delle parti del rapporto obbligatorio di agire nell'ottica di un bilanciamento degli interessi vicendevoli, a prescindere dall'esistenza di specifici obblighi contrattuali o di norme specifiche» (così fin da Cass. Civ., sez. III, sent. n. 20106 del 2009)".

Un orientamento che riprende ed elabora quanto già chiarito in altri precedenti che si sono occupati di vicende analoghe (Cons. Stato, 7338/2019; Cons. Stato, 10791/2022).

Fermo restando che la questione qui dedotta presenta aspetti particolari rispetto alla casistica di cui si sono sino ad oggi occupate le corti, l'identità della questione sottesa, e cioè la fruizione del

vitto in regime obbligatorio, induce a ritenere sovrapponibili i principi enunciati dal formante giurisprudenziale. Applicando i quali è ragionevole concludere che eventuali esigenze di natura organizzativa che non consentano di contenere la distanza tra alloggio e luogo deputato alla ristorazione non possono essere fatte gravare sul personale senza che lo stesso ottenga una compensazione per il disagio subito. Anche perché, diversamente opinando, si finirebbe per ammettere che tale distanza possa essere irragionevolmente dilatata.

È quanto sta accadendo, a titolo di esempio, con l'aggregazione in atto presso la Questura di Venezia, con colleghi sistemati in un hotel sito ad una dozzina di km dalla mensa, per raggiungere la quale devono percorrere una arteria stradale densamente trafficata, con inevitabile imprevedibilità del tempo di viaggio che può anche approssimarsi intorno alla mezz'ora a tratta. Tempi e distanze ampiamente superiori a quelli che hanno portato i giudici amministrativi a condannare l'Amministrazione nei rispettivi ricorsi.

Un chiarimento al riguardo è pertanto indifferibile, e auspichiamo sia quanto prima convocato un tavolo di confronto dove trovare un punto di intesa in ordine alle distanze massime oltre le quali prevedere una commisurata compensazione, in modo da sanare una volta per tutte la problematica qui rappresentata, scongiurando l'altrimenti inevitabile apertura di un ennesimo fronte contenzioso. ...".

Uffici Immigrazione - impiego del personale - Richiesta di chiarimenti e incontro urgente



Riportiamo il testo della lettera inviata all'Ufficio Relazioni Sindacali dalla Segreteria Nazionale il 3 marzo 2025:

"Il 12 settembre u.s., il Capo della Polizia – Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, al fine di uniformare le procedure amministrative e operative delle articolazioni territoriali, ha emanato la circolare n. 77903, che fa seguito all'analisi dei processi di lavoro degli Uffici Immigrazione.

Nel contesto della valutazione dell'adeguatezza degli organici rispetto ai carichi di lavoro di tali uffici, è stato fatto riferimento ai dati oggettivi relativi alla popolazione straniera effettivamente residente in ogni singola provincia al 31 dicembre 2023.

Il Dipartimento, nell'attuare la recente mobilità del personale, ha tenuto conto di tali dati e ha fornito precise e formali istruzioni ai questori, indicando il numero esatto di operatori da assegnare ad ogni Ufficio Immigrazione, con l'obiettivo di: "... garantire una continuità di impiego in relazione alla specifica materia trattata, limitando allo stretto indispensabile l'utilizzo del personale in altre attività istituzionali, ad eccezione dei casi in cui sia necessario un contributo specialistico di settore..."

Tuttavia, l'evidenza che ci viene restituita oggi mostra che, nella maggior parte delle realtà territoriali che hanno registrato un incremento di personale, quasi esclusivamente destinato agli uffici sopra citati, i colleghi vengono regolarmente distolti dalle loro attività specifiche legate all'immigrazione, per essere impiegati in altri servizi, quali la vigilanza alle strutture, l'ordine pubblico, gli accompagnamenti, ecc.

Gli Uffici Immigrazione di questure come quelle di Ancona e Caltanissetta – solo per fare un esempio tra i tanti – sono diventati "serbatoi" da cui attingere risorse in caso di necessità, in considerazione della non più sostenibile emergenza in cui versano tutte le altre divisioni.

Sembra facilmente comprensibile come l'impiego nei servizi di ordine pubblico, in special modo nella giornata domenicale, non rientrando nelle casistiche "di settore", incida negativamente

sull'attività dell'Ufficio Immigrazione e degli altri uffici, poiché il collega chiamato a svolgere tali attività dovrà anticipare o recuperare il riposo non fruito durante la settimana.

Permangono, inoltre, forti criticità sul monte ore dello straordinario assegnato a questi uffici, che risulta inadeguato sia rispetto ai carichi di lavoro sia alla nuova composizione degli organici. In alcune questure, i colleghi recentemente assegnati non dispongono nemmeno di una postazione di lavoro adeguata, e in altri casi non ci sono spazi sufficienti a ospitare il maggior numero di operatori.

Questa situazione era stata già prevista e segnalata dal SIULP il 18 dicembre scorso, tramite la nota n. 7/7/1026/FL/2024, che, purtroppo, non ha ancora avuto esito e per la quale si sollecita un riscontro.

Le assegnazioni "mirate" del personale da parte del Dipartimento, effettuate senza un confronto con i sindacati e i questori, come era prevedibile, stanno minando le relazioni a livello territoriale.

I questori, in effetti, da un lato sono obbligati a rispondere alle sempre crescenti richieste di ordine e sicurezza pubblica, alimentate da preoccupanti fenomeni emergenti; dall'altro, sono costretti a disattendere la direttiva del Capo della Polizia, poiché l'unico ufficio da cui attingere personale è spesso quello che si occupa di immigrazione.

In questo modo, proliferano tensioni e conflitti tra le Organizzazioni Sindacali e l'Amministrazione territoriale che comincia a ripercuotersi anche sugli altri ambienti della questura.

In un momento in cui, in regime ordinario e non di emergenza, non si riesce a conciliare le disposizioni del Dipartimento con le reali necessità di ordine e sicurezza pubblica, a risentirne sono i diritti dei poliziotti, sempre più incerti, sia sotto il profilo umano che contrattuale.

Per questi motivi, è assolutamente necessario chiarire in modo inequivocabile quali debbano essere le modalità di impiego dei colleghi in servizio negli Uffici Immigrazione delle questure riguardo ai servizi di ordine pubblico, vigilanza, rappresentanza e accompagnamenti.

Risulta pertanto imprescindibile un chiarimento riguardante la vigenza e l'applicabilità delle circolari n. 555I/C3c2/191 del 12 gennaio 2001 e la più recente direttiva n. 77903 del 12 settembre 2024, attraverso un incontro urgente tra le Direzioni interessate e questa Organizzazione Sindacale.

In attesa di un urgente riscontro, si coglie l'occasione per inviare distinti saluti".



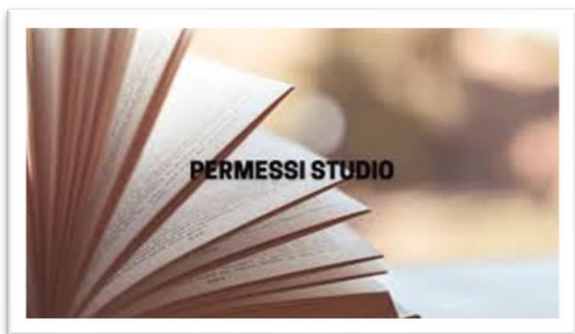
SAGIFIN
MEDIAZIONE CREDITIZIA

17.000€
Rata € **184,00**

MESI 120 | TAN 5,37% | TAEG 5,53%

**FINO AL
14 FEBBRAIO
2025**

**Clicca
e Scopri**

Fruizione dei permessi studio in forma cumulativa per esigenze connesse alla preparazione della tesi di laurea

Riportiamo il testo della nota dell'Ufficio Relazioni Sindacali del 3 marzo 2025 in risposta alla nostra nota del 17 dicembre 2024, pubblicata nel [numero 51/2024](#) di questo notiziario:

"Con riferimento alla nota in epigrafe, la Direzione Centrale per gli Affari Generali e le Politiche del Personale ha fornito i seguenti elementi.

In primo luogo, è stato osservato che la circolare dell'allora Direzione Centrale per le risorse umane n.

333-A/9807.F.10 del 29 luglio 2008, prevederebbe, in ordine alle modalità di fruizione dei permessi studio, che "potranno essere concesse in forma cumulativa le ore richieste, sia per la frequenza di lezioni in senso stretto, sia per far fronte ad impegni diversi, anche connessi alla preparazione della tesi di laurea (come i colloqui con docenti e/o assistenti universitari), previa presentazione di apposita istanza almeno due giorni prima".

Resterebbe fermo "l'onere di documentazione delle esigenze a carico dell'interessato e la necessaria coincidenza degli impegni citati con l'orario di servizio. "

La medesima circolare proseguirebbe puntualizzando che "Si ritiene, invece, che non rientri nell'ambito di applicazione del citato beneficio l'attività di mero studio, né, in generale, quella di ricerca presso biblioteche, in quanto dette attività possono essere svolte anche al di fuori dell'orario di servizio. "

A tal proposito è stato segnalato che tale circolare non risulta essere mai stata formalmente adottata dall'Amministrazione, con conseguente impossibilità di ritenere applicabile quanto in essa previsto al personale della Polizia di Stato.

In ragione di ciò, dunque, non è stato ritenuto sussistente alcun contrasto interpretativo nella tematica in discorso, che, dunque, risulta regolata dalla successiva circolare dello scrivente ufficio n. 557/RS/C.N./10/0734 del 20 marzo 2009, formalmente adottata, che prevede, con specifico riferimento alla preparazione della tesi di laurea, che la "(g..) fruizione informale cumulativa potrà essere concessa anche per la redazione della tesi di laurea, producendo come documentazione giustificativa l'attestazione dell'avvenuta discussione finale. .

Tale previsione, concernente specificamente la redazione della tesi di laurea, costituisce, in virtù della sua ampia portata, ipotesi di particolare favor per il dipendente, in quanto, considerando l'attività di stesura della tesi nel suo complesso, non necessita di puntuale giustificazione delle singole attività a tal fine svolte, ma è subordinata alla sola produzione dell'attestazione dell'avvenuta discussione finale. ".



Verifiche dell'Agenzia delle Entrate sulle dichiarazioni fiscali – Certificazione Unica 2022, relativa ai redditi dell'anno 2021

Si riporta il testo della nota n. 5S5/V-RS/ 01/33 del 24 febbraio 2025 con la quale il Dipartimento della P.S. ha riscontrato una richiesta di chiarimenti della segreteria nazionale il cui testo è stato pubblicato sul nr. 50/2024 del 13 dicembre 2024 di questo notiziario:

"In via preliminare, è stato evidenziato che la problematica secondo la quale alcuni dipendenti hanno ricevuto cartelle esattoriali relative alla dichiarazione 730/2022 redditi 2021 è dovuta alla circostanza che per alcuni dipendenti risultano essere state elaborate due certificazioni Uniche 2022 redditi 2021.

In particolare, è stato indicato che la prima Certificazione Unica è stata emessa l'11 marzo 2022, mentre la Certificazione Unica successiva è stata riemessa, in data 20 maggio 2022; quest'ultima, nelle annotazioni, riportava correttamente la seguente dicitura "Sostituisce la certificazione precedente. In caso di utilizzo della dichiarazione precompilata predisposta dall'Agenzia delle Entrate verificare i dati forniti dalla presente Certificazione in quanto potrebbero differire dalla precompilata stessa a seguito di variazione della CU".

In relazione a quanto sopra, con appunto inviato a febbraio 2022, la predetta Direzione comunicava a tutti gli uffici amministrativi contabili le anomalie emerse in sede di conguaglio fiscale da parte di NoiPA, a causa dell'applicazione dell'ulteriore detrazione prevista dall'articolo 2 del decreto legge 5 febbraio 2020; in tale appunto si evidenziava che i dipendenti interessati non avrebbero dovuto utilizzare la certificazione rilasciata a marzo ma attendere la rielaborazione e la pubblicazione della nuova certificazione prima di presentare la dichiarazione dei redditi.

E' stato, inoltre precisato che, in corrispondenza con la mensilità di marzo 2022, nell'area riservata ai dipendenti interessati, si trovava (e si trova tuttora) un messaggio di NoiPA che riportava la seguente dicitura: "CONGUAGLIO REDDITI 2021 CU 2022 - In riferimento al conguaglio fiscale ai redditi 2021 ed applicato nella mensilità di febbraio 2022, si comunica che la rinuncia al trattamento integrativo operata da self service è stata impropriamente estesa anche all'ulteriore detrazione percepita nel corso dell'anno precedente, generando un recupero della stessa rateizzato in dieci mensilità.

Per porre rimedio al disagio procurato da tale intervento, si provvederà ad interrompere il prelievo rateizzato già dalla rata stipendiale di marzo 2022, pertanto la Certificazione Unica che verrà pubblicata a marzo nella sua area riservata del Portale NoiPA non può considerarsi corretta. Indicativamente nella mensilità aprile/maggio 2022, si procederà al ricalcolo ed all'applicazione dell'effettivo conguaglio dovuto in base ai redditi 2021 erogati dal sistema NoiPA e alla contestuale rielaborazione della Certificazione Unica.

Sarà quindi necessario attendere la pubblicazione della nuova Certificazione sul portale NoiPA prima di procedere alla compilazione della dichiarazione dei redditi. Qualora intenda avvalersi della dichiarazione precompilata messa a disposizione dell'Agenzia delle Entrate, dovrà avere cura di rettificare i dati proposti in base ai dati riportati sulla nuova Certificazione rilasciata."

È stato ribadito, pertanto, che i dipendenti interessati, in sede di dichiarazione dei redditi avrebbero dovuto utilizzare l'ultima Certificazione Unica riemessa e non quella risultante nel modello precompilato.

La Direzione in argomento, infine, ha comunicato che, in sede di interlocuzioni informali con NoiPA (tuttora in attesa di riscontro), ha richiesto a quest'ultima un possibile approfondimento della materia con l'Agenzia delle Entrate, anche considerando che le predette casistiche sono state riscontrate anche dalle altre componenti del Comparto Sicurezza-Difesa.

È stata fatta riserva di fornire ulteriore riscontro all'esito dei predetti aggiornamenti"".

Congedo straordinario e permessi per assistenza ex legge n. 104/1992

Alcuni nostri iscritti ci hanno chiesto chiarimenti rispetto al riconoscimento del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001 e dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992 in favore di più richiedenti per assistere lo stesso soggetto con disabilità in situazione di gravità

Con il [messaggio n. 4143 del 22 novembre 2023](#), l'INPS ha fornito indicazioni relative alla gestione sia del congedo straordinario di cui

all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992, in favore di più richiedenti per assistere, nello stesso periodo, il medesimo soggetto con disabilità in situazione di gravità.

L'Istituto ha precisato che il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, entrato in vigore dal 13 agosto 2022, ha modificato l'articolo 33 della legge n. 104/1992 eliminando il principio del "referente unico dell'assistenza" con riferimento alla fruizione dei permessi disciplinati dal comma 3 del medesimo articolo 33.

Lo stesso decreto, tuttavia, non ha modificato il comma 5-bis dell'articolo 42 del decreto legislativo n. 151/2001 in base al quale, a eccezione dei genitori, il congedo straordinario di cui al comma 5 e i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave.

Tale disposizione, tuttavia, secondo l'INPS, va letta congiuntamente alla modifica apportata dal decreto legislativo n. 105/2022 all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, che, per i relativi permessi, ha eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza".

Pertanto, fermo restando che il congedo straordinario non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, è invece possibile autorizzare sia la fruizione del predetto congedo che la fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992 a più lavoratori per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità grave, alternativamente e purché non negli stessi giorni.

Conseguentemente, può essere accolta una domanda di congedo straordinario relativa a periodi per i quali risultino già rilasciate autorizzazioni per la fruizione di tre giorni di permesso mensili di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, o del prolungamento del congedo parentale (art. 33 del decreto legislativo n. 151/2001) o delle ore di permesso alternative al prolungamento (art. 33, comma 2, della legge n. 104/1992 e art. 42, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001) per assistere la stessa persona disabile in situazione di gravità.

Allo stesso modo, per i mesi in cui risultino già autorizzati periodi di congedo straordinario, potranno essere autorizzate domande per fruire di tre giorni di permesso mensile/prolungamento del congedo parentale oppure di ore di permesso alternative al prolungamento del congedo parentale presentate da altri referenti, per assistere la stessa persona disabile in situazione di gravità.

La direttiva dell'INPS ribadisce che i suddetti benefici non possono essere fruiti nelle medesime giornate, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, e devono, quindi, intendersi alternativi.

Imponibilità dei rimborsi per le spese sostenute in missione

Con nota Prot. 018.1600 – Missioni del 27 febbraio 2025, la Direzione Centrale per i servizi di ragioneria del Dipartimento della P.S. ha diramato istruzioni in relazione all'applicazione dell'art.1, comma 81 e comma 83, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025) che modifica all'art. 51, comma 5 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR).

Nel riportiamo il testo:

"Il comma 81 dell'art. 1 della legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (legge di Bilancio 2025) introduce alcune modifiche al Testo Unico delle imposte sui redditi (TUIR) e precisamente al comma 5 dell'art. 51 (determinazione del

reddito di lavoro dipendente) specificando che: "I rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'articolo 1 della legge 15 gennaio 1992, n. 21, per le trasferte o le missioni di cui al presente comma, non concorrono a formare il reddito se i pagamenti delle predette spese sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241".

Il comma 83 specifica che: "Le disposizioni di cui ai commi 81 e 82 si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024".

Quindi, a partire dal 1° gennaio 2025, qualora i pagamenti delle spese di che trattasi non siano eseguiti con strumenti tracciabili (versamento bancario o postale, carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari) il rimborso sarà considerato imponibile quale parte integrante del reddito da lavoro dipendente sia ai fini previdenziali che fiscali.

A titolo di esempio, al dipendente che paghi i pasti e/o l'albergo in contanti non verranno rimborsate interamente le somme ma, in conseguenza di tale modifica normativa, un importo inferiore in ragione del contributo previdenziale e della propria aliquota massima fiscale.

Al fine di evitare tale circostanza, si rende necessario sensibilizzare tutto il personale dipendente, in servizio presso articolazioni centrali e periferiche del Dipartimento della Pubblica Sicurezza (Polizia di Stato, Amministrazione Civile dell'Interno ivi compreso il personale della Carriera Prefettizia), sull'utilizzo di sistemi di pagamento che garantiscano la tracciabilità delle spese effettuate in occasione delle missioni, privilegiando, altresì, lo strumento del bonifico per le richieste di anticipo di missione. Ed invero, il superamento dell'utilizzo del contante rappresenta un obiettivo del Dipartimento della Pubblica Sicurezza a prescindere dall'applicazione della citata normativa.

Inoltre, si evidenzia che la richiamata modifica della norma comporta la necessità di avviare e realizzare la manutenzione adeguativa dei sistemi informatici di gestione del trattamento di missione (sia la procedura "CENAPS", attualmente in uso, sia quella di prossimo utilizzo Sis.Ge.M.).

Nelle more di tali interventi di adeguamento, saranno fornite disposizioni di natura tecnica agli Uffici Amministrativi contabili a cura dell'Ufficio VI di questa Direzione Centrale.

Tutto ciò premesso, si rappresenta che questa Direzione Centrale sta effettuando approfondimenti sulla materia, valutando anche l'opportunità di chiedere un parere all'Agenzia delle Entrate in ordine all'ambito di applicazione della normativa in questione.

Contestualmente, si sta anche esplorando la possibilità di fornire, al personale da inviare in missione, strumenti di pagamento tracciabili appositamente predisposti. Al riguardo, tornerà utile avere informazioni dagli Uffici Amministrativo-Contabili delle Questure e dei Reparti della Polizia di Stato circa il numero e le modalità di erogazione degli anticipi e delle competenze relative alle missioni nonché la descrizione di eventuali procedure che di fatto già prevedono il superamento dell'utilizzo del contante.

Si rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento".