



Scongiurata la chiusura dei Reparti Prevenzione Crimine

Grazie a Ministro a Capo della Polizia per aver trovato la necessaria sintesi politica e tecnica

Il Siulp, e non certo da oggi, considera la sicurezza come una preconditione per lo sviluppo economico e sociale. Per questo, da sempre, ha stimolato i decisori politici ad investire nell'assunzione di personale non solo per rafforzare i presidi territoriali esistenti, ma anche e soprattutto per realizzare nuovi insediamenti in realtà in cui la criminalità provoca pericolosi focolai di erosione della credibilità e dell'autorevolezza delle istituzioni.

È questa la riflessione che è stata posta all'attenzione del Ministro dell'Interno Matteo Piantedosi e del Capo della Polizia – Direttore Generale della Pubblica Sicurezza Vittorio Pisani nel corso dell'incontro che si è tenuto nel pomeriggio di ieri 20 marzo, nel corso del quale è stata discussa, tra l'altro, la messa a punto dell'Atto unico ordinativo che deve ridisegnare le piante organiche degli uffici della Polizia di Stato a livello nazionale.

Un momento di confronto che ha registrato un pieno riconoscimento dell'impostazione proposta dal Siulp, a riscontro delle cui sollecitazioni è stata in primo luogo assicurato non solo che non vi sarà nessun arretramento della presenza della Polizia di Stato sul territorio, e che pertanto verrà definitivamente accantonata l'ipotesi di chiusura di una decina di Reparti Prevenzione Crimine, e secondariamente che verranno posti in essere tutti gli sforzi necessari ad aumentare le dotazioni organiche di uffici periferici che in ragione delle accresciute esigenze di ordine e sicurezza pubblica sono oggi in condizione di estrema difficoltà, nonché a valutare l'apertura di nuovi plessi nei contesti in cui la presenza della criminalità si è rivelata massimamente pervasiva.

Per questo, nel prendere atto dell'importantissimo segnale di attenzione e sensibilità dimostrato dal Governo e dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza verso le istanze rappresentate, e nell'esprimere la piena soddisfazione per la disponibilità al dialogo costruttivo registrata, il Siulp auspica che la manifestata volontà delle massime autorità nazionali di pubblica sicurezza possa tradursi quanto prima in straordinari stanziamenti di risorse necessarie a colmare i vuoti negli organici della Polizia di Stato ed a recuperare l'operatività di uffici periferici che rappresentano i pilastri per la sicurezza e l'identità sociale che, in tempi in cui la fiducia nelle istituzioni si dimostra estremamente fragile, devono essere ad ogni costo salvaguardati.

Sicurezza. Romano (Siulp) e Tiani (Siap): "Grazie al Ministro Piantedosi e al Capo della Polizia Pisani per aver accolto le nostre richieste confermando che ad oggi non c'è nessuna chiusura dei reparti prevenzione criminale".

Da sempre il Siulp e il Siap considerano la sicurezza come una preconditione essenziale per un sereno e prospero sviluppo dei nostri territori sia in ambito sociopolitico che economico. Ecco perché, sin dal suo insediamento, abbiamo chiesto al Capo della Polizia Pisani la necessità di rivedere l'Atto Unico Ordinativo, ovvero lo strumento attraverso il quale ridisegnare l'architettura presidiaria e i relativi organici di tutti gli uffici centrali e periferici del Dipartimento di Pubblica Sicurezza. A tal proposito ringraziamo il Prefetto Pisani, perché sin da subito ha accolto le nostre richieste aprendo un tavolo di confronto su tale delicata materia, nell'ambito della quale, rientrano anche gli uffici prevenzione criminale quali unità predisposte per le operazioni "Alto Impatto". Una discussione che è stata condizionata, e non poco, dalla grave carenza di organico che la Polizia di Stato registra e dalle nuove e più crescenti richieste di sicurezza che provengono dal territorio e che richiedono l'apertura di nuovi uffici in quelle zone ove maggiormente si concentrano i cittadini per ragioni commerciali, di lavoro e di svago oltre quelle che già insistono nelle periferie delle città.

E in questo confronto, per la prima volta organizzato in via preventiva con la presenza delle organizzazioni sindacali, è emersa la valutazione, dovuto alla carenza di organico, di procedere ad una diversa modulazione di impiego di alcuni reparti prevenzione criminale che avrebbe potuto con il persistere delle criticità, sfociare anche in chiusura. Siulp e Siap, dichiarandosi immediatamente e fermamente contrarie, hanno chiesto un confronto con il livello politico per individuare risorse e soluzioni alternative. L'incontro, che si è tenuto nel pomeriggio di ieri alla presenza anche del sottosegretario Molteni e del Capo della Polizia, ha visto il Ministro Piantedosi assicurare che allo stato attuale non c'è alcuna volontà di chiusura di nessun ufficio e che anzi, come richiesto da Siulp e Siap, l'obiettivo è quello di aumentare il controllo del territorio attraverso le strategie più idonee e sostenibili con le risorse disponibili. Nel ringraziare pertanto il Ministro e il Capo della Polizia di questa rassicurazione, Siulp e Siap condividendo le prospettive di un aumento del controllo del territorio a favore della sicurezza dei cittadini e degli stessi poliziotti, e alla luce anche degli impegni straordinari in essere o in arrivo, quali il Giubileo e le Olimpiadi invernali di Milano-Cortina 2026, hanno richiesto al Ministro Piantedosi di farsi portavoce con l'Esecutivo di prevedere un'assunzione straordinaria di personale e di una dotazione finanziaria che consentirà di coprire le prevedibili spese relative all'organizzazione e alle prestazioni straordinarie eccedenti che necessariamente si dovranno affrontare, attesa la carenza di organico. Su tale punto, il Ministro ha assicurato il proprio impegno al fine di poter ottenere quanto richiesto, perché consapevole che è necessario per accrescere la sicurezza dei territori, dei cittadini ma anche per le giuste rivendicazioni dei poliziotti.



Indennità di vacanza contrattuale con lo stipendio di aprile

L'indennità di vacanza contrattuale è finalizzata a retribuire il periodo di vuoto contrattuale che intercorre tra la vigenza di un contratto e il momento del suo rinnovo.

Per far fronte ai tempi occorrenti per la stipula del nuovo contratto ed evitare che detto periodo si traduca in un danno retributivo per il dipendente, il legislatore ha deciso di tutelare il lavoratore, prevedendo un'indennità per compensare i ritardi del rinnovo contrattuale e le spinte inflazionistiche.

Per il personale in regime di diritto pubblico, per il quale è prevista l'emanazione di DPR di recepimento degli accordi sindacali e dei provvedimenti di concertazione (Comparti Difesa, Sicurezza, Soccorso Pubblico, Carriera Diplomatica e Carriera Prefettizia) per il triennio 2022-2024, l'importo dell'IVC 2025 è stato calcolato provvisoriamente sulla base dello stipendio attualmente in vigore (*vedi Tabella 1*).

Tale importo si aggiunge a quello relativo all'IVC in godimento dal 2022 e all'incremento di 6,7 volte la citata IVC ordinaria previsto dall'articolo 1, comma 28, della legge n. 213 del 2023 decorrente dal 1° gennaio 2024.

Gli importi dell'IVC 2025 saranno rideterminati all'atto dell'entrata in vigore dei DPR di recepimento degli accordi sindacali e dei provvedimenti di concertazione per il triennio 2022-2024, sulla base dei nuovi stipendi (*vedi Tabella 2*).

SOMMARIO

- Indennità di vacanza contrattuale con lo stipendio di aprile
- Legittimo il raffreddamento del meccanismo di rivalutazione automatica delle pensioni
- Liquidazione compensi prestazioni lavoro straordinario rese in eccedenza
- Modello ML/C in caso di infortunio "in itinere". Segnalazione e richiesta di incontro
- 35° Corso di formazione per la nomina alla qualifica di vice sovrintendente – Difficoltà nell'approvvigionamento della divisa ordinaria
- Calcolo del periodo di comporto in caso di assenze frazionate per malattia
- Bonus musica 2025
- Riforma del reclutamento nella Pubblica Amministrazione



Tabella 1

Indennità Vacanza Contrattuale 2025 - con le retribuzioni del contratto 2019/2021					
Importo parametrico contratto 2019/2021	183,15			0,60% stipendi Tabellari	1% stipendi Tabellari
QUALIFICHE	Parametro 01° Gennaio 2021	Stipendio Tabellare Annuo Lordo	Importo Parametrico Mensile Lordo	Importo Mensile Lordo IVC dal mese di aprile 2025 fino al mese di	Importo Mensile Lordo IVC dal mese di luglio 2025 fino al nuovo
Commissario capo	150,50	27.564,08	2.297,01	13,78	22,97
Commissario	148,00	27.106,20	2.258,85	13,55	22,59
Vice Commissario	136,75	25.045,76	2.087,15	12,52	20,87
Sostituto Commissario "Coordinatore"	148,00	27.106,20	2.258,85	13,55	22,59
Sostituto Commissario	143,50	26.282,03	2.190,17	13,14	21,90
Ispettore Superiore 8 anni QLF	140,00	25.641,00	2.136,75	12,82	21,37
Ispettore Superiore	137,50	25.183,13	2.098,59	12,59	20,99
Ispettore Capo	133,50	24.450,53	2.037,54	12,23	20,38
Ispettore	131,00	23.992,65	1.999,39	12,00	19,99
Vice Ispettore	124,75	22.847,96	1.904,00	11,42	19,04
Sovrintendente Capo "Coordinatore"	131,00	23.992,65	1.999,39	12,00	19,99
Sovrintendente Capo 4 anni QLF	125,75	23.031,11	1.919,26	11,52	19,19
Sovrintendente Capo	124,25	22.756,39	1.896,37	11,38	18,96
Sovrintendente	121,50	22.252,73	1.854,39	11,13	18,54
Vice sovrintendente	116,75	21.382,76	1.781,90	10,69	17,82
Assistente Capo "Coordinatore"	121,50	22.252,73	1.854,39	11,13	18,54
Assistente Capo 5 anni QLF	117,00	21.428,55	1.785,71	10,71	17,86
Assistente Capo	116,50	21.336,98	1.778,08	10,67	17,78
Assistente	112,00	20.512,80	1.709,40	10,26	17,09
Agente scelto	108,50	19.871,78	1.655,98	9,94	16,56
Agente	105,25	19.276,54	1.606,38	9,64	16,06

NOTE

(*) L'importo dell'IVC 2025 è stato calcolato provvisoriamente sulla base dello stipendio attualmente in vigore. Tale importo si aggiunge a quello relativo all'IVC in godimento dal 2022 e all'incremento di 6,7 volte la citata IVC ordinaria previsto dall'articolo 1, comma 28, della legge n. 213 del 2023 decorrente dal 1° gennaio 2024. Gli importi dell'IVC 2025 andranno rideterminati all'atto dell'entrata in vigore dei DPR di recepimento dei provvedimenti di concertazione e degli accordi sindacali per il triennio 2022-2024 sulla base dei

(1) A partire dal mese di aprile 2025 - fino al 30 giugno 2025 - ai dipendenti pubblici verrà riconosciuto un incremento dello 0,60% dello stipendio tabellare.

(2) Dal 1° luglio 2025, invece, l'indennità sarà aumentata all'1,00% dello stipendio tabellare.

Tabella 2

Indennità Vacanza Contrattuale 2025 - con le retribuzioni del contratto 2022/2024					
Importo parametrico contratto 2022/2024	195,50			0,60% stipendi Tabellari	1% stipendi Tabellari
QUALIFICHE	Parametro 01° Gennaio 2024	Stipendio Tabellare Annuo Lordo	Importo Parametrico Mensile Lordo	Importo Mensile Lordo IVC dal mese di aprile 2025 fino al mese di	Importo Mensile Lordo IVC dal mese di luglio 2025 fino al nuovo
Commissario capo	150,50	29.422,75	2.451,90	14,71	24,52
Commissario	148,00	28.934,00	2.411,17	14,47	24,11
Vice Commissario	136,75	26.734,63	2.227,89	13,37	22,28
Sostituto Commissario "Coordinatore"	148,00	28.934,00	2.411,17	14,47	24,11
Sostituto Commissario	143,50	28.054,25	2.337,85	14,03	23,38
Ispettore Superiore 8 anni QLF	140,00	27.370,00	2.280,83	13,69	22,81
Ispettore Superiore	137,50	26.881,25	2.240,10	13,44	22,40
Ispettore Capo	133,50	26.099,25	2.174,94	13,05	21,75
Ispettore	131,00	25.610,50	2.134,21	12,81	21,34
Vice Ispettore	124,75	24.388,63	2.032,39	12,19	20,32
Sovrintendente Capo "Coordinatore"	131,00	25.610,50	2.134,21	12,81	21,34
Sovrintendente Capo 4 anni QLF	125,75	24.584,13	2.048,68	12,29	20,49
Sovrintendente Capo	124,25	24.290,88	2.024,24	12,15	20,24
Sovrintendente	121,50	23.753,25	1.979,44	11,88	19,79
Vice sovrintendente	116,75	22.824,63	1.902,05	11,41	19,02
Assistente Capo "Coordinatore"	121,50	23.753,25	1.979,44	11,88	19,79
Assistente Capo 5 anni QLF	117,00	22.873,50	1.906,13	11,44	19,06
Assistente Capo	116,50	22.775,75	1.897,96	11,39	18,98
Assistente	112,00	21.896,00	1.824,67	10,95	18,25
Agente scelto	108,50	21.211,75	1.767,65	10,61	17,68
Agente	105,25	20.576,38	1.714,70	10,29	17,15

NOTE

Gli importi dell'IVC 2025 andranno rideterminati all'atto dell'entrata in vigore dei DPR di recepimento dei provvedimenti di concertazione e degli accordi sindacali per il triennio 2022-2024 sulla base dei nuovi stipendi.

(1) A partire dal mese di aprile 2025 - fino al 30 giugno 2025 - (IVC Contratto 2022-2024) ai dipendenti pubblici verrà riconosciuto un incremento dello 0,60% dello stipendio tabellare.

(2) Dal 1° luglio 2025, invece, l'indennità sarà aumentata all'1,00% dello stipendio tabellare. (IVC contratto 2022-2024)

Legittimo il raffreddamento del meccanismo di rivalutazione automatica delle pensioni



Secondo la Corte Costituzionale la legge di bilancio per il 2023, nell'introdurre misure di "raffreddamento" della rivalutazione automatica delle pensioni superiori a quattro volte il minimo INPS, non ha leso i principi di ragionevolezza, proporzionalità e adeguatezza posti a garanzia dei trattamenti pensionistici. Il principio è affermato nella sentenza n. 19/2025 che ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale sollevate da alcune sezioni giurisdizionali regionali della Corte dei conti.

Per la Corte, "il meccanismo legislativo non è irragionevole perché salvaguarda integralmente le pensioni di più modesta entità e, per un periodo limitato, riduce progressivamente la percentuale di indicizzazione di tutte le altre al crescere degli importi dei trattamenti, in ragione della maggiore resistenza delle pensioni più elevate rispetto agli effetti dell'inflazione".

"Le scelte del legislatore risultano - dunque - coerenti con le finalità di politica economica, chiaramente emergenti dai lavori preparatori e legittimamente perseguite, volte a contrastare anche gli effetti di una improvvisa spinta inflazionistica incidente soprattutto sulle classi sociali meno abbienti. Delle perdite subite dalle pensioni non integralmente rivalutate, del resto, il legislatore potrà tenere conto in caso di eventuali future manovre sull'indicizzazione dei medesimi trattamenti".



Per ulteriori informazioni visitare il seguente link

<https://gestionepec.namirial.it/convenzioni/utsiulp>

Liquidazione compensi prestazioni lavoro straordinario rese in eccedenza



Con [circolare N. 555/V-RS prot. 0005275 del 10 marzo 2025](#), è stato reso noto che La Direzione Centrale per i Servizi di Ragioneria ha comunicato che con il cedolino di aprile 2025 saranno erogati al personale della Polizia di Stato, in aggiunta alle ordinarie indennità mensili, anche i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, anno 2023, rese in eccedenza ai limiti mensili, entro le 150 ore pro-capite, in aggiunta alle 100 ore già liquidate con il cedolino di dicembre 2024 - emissione speciale. Per le ulteriori ore ancora da liquidare è

stato riferito che verranno forniti aggiornamenti non appena saranno disponibili le ulteriori risorse necessarie.

Modello ML/C in caso di infortunio "in itinere". Segnalazione e richiesta di incontro



Riportiamo il testo della lettera inviata al Capo della Polizia il 10 marzo 2025 dalla Segreteria Nazionale:

"... Alcune strutture territoriali del SIULP segnalano problematiche relative all'applicazione delle procedure per la trattazione del modello ML/C da parte dei direttori degli Uffici Sanitari Provinciali.

A tali direttori spetta il compito di esprimere un giudizio sul nesso causale tra il fatto di servizio e la lesione, nonché di trasmettere il modello ML/C all'Ufficio o Reparto di appartenenza del dipendente per le successive incombenze.

In particolare, le difficoltà emergono nel trattamento dei casi di infortuni "in itinere", che, come noto, non possono essere

trattati tramite la procedura del modello ML/C. Le problematiche nascono principalmente dall'interpretazione di cosa debba essere considerato "in itinere" rispetto a ciò che non lo è.

La Direzione Centrale di Sanità, con la circolare n. 850/A.A8-2697 del 9 aprile 2020, ha correttamente sottolineato che un infortunio "in itinere" non può essere trattato con il modello ML/C, poiché, non essendo il dipendente in servizio comandato, non è possibile identificare uno degli elementi essenziali, ovvero la "qualità del servizio prestato dall'infortunato al momento dell'incidente". In questi casi, occorrerà seguire la procedura ordinaria prevista dagli artt. 2 e 3 del D.P.R. n. 461/2001.

L'infortunio "in itinere" è definito dalla giurisprudenza costante come l'incidente che si verifica durante il percorso abituale tra la sede di servizio e la propria abitazione (e viceversa), nel rispetto di determinati limiti di tempo, luogo e modalità. Tale infortunio si verifica solo quando l'evento dannoso avviene al di fuori di qualsiasi contesto di servizio ordinario o straordinario (come servizi comandati o straordinari di ordine pubblico, anche al di fuori dell'orario di servizio).

Tuttavia, secondo quanto ci consta, non tutti i direttori degli Uffici Sanitari Provinciali stanno interpretando correttamente la definizione di infortunio "in itinere", a loro dire fuorviati dai contenuti della circolare della Direzione Centrale di Sanità n. 850/A.A8-2697. Ciò sta generando una disomogeneità nell'applicazione della normativa a livello nazionale.

In particolare, destano perplessità alcune errate interpretazioni dell'inciso della circolare del 9 aprile 2020, laddove si afferma che: "...il cosiddetto infortunio in itinere non possa essere trattato con la procedura del modello ML/C, poiché per il direttore dell'Ufficio/Istituti/Reparto/Centro, non avendo comandato di servizio il dipendente, viene meno la possibilità di precisare e descrivere uno degli elementi essenziali, consistente nella qualità del servizio prestato dall'infortunato al momento dell'incidente". Di conseguenza, si prevede che in tali casi si segua soltanto la procedura ordinaria prevista dagli artt. 2 e 3 del DPR 461/2001.

A conferma dell'alterata interpretazione di tale inciso, un direttore di Ufficio Sanitario ha nel concreto negato la compilazione del modello ML/C a un collega che, in servizio di addestramento professionale intrapreso alle ore 7:00, ha subito un infortunio al ginocchio mentre saliva su un'autovettura di servizio alle ore 8:45, nell'ambito delle pertinenze della questura.

Nel caso in esame, il direttore dell'Ufficio Sanitario Provinciale di competenza, sembrerebbe supportato dal parere espresso verbalmente dai vertici della Direzione Centrale di Sanità, ha sostenuto un'interpretazione della più volte richiamata circolare non condivisibile. Ha dichiarato e certificato, nel caso di specie che: "l'infortunio, sebbene accaduto in orario di servizio, è da considerarsi in itinere", e ha notificato al collega il rifiuto della procedura del modello ML/C, invitandolo a presentare domanda secondo la modalità ordinaria prevista dagli artt. 2 e 3 del DPR 461/2001.

È evidente che questa situazione necessita di un approfondimento e chiarimenti ulteriori riguardo le disposizioni già emanate. Si richiede, pertanto, di calendarizzare un incontro urgente con la Direzione Centrale di Sanità per discutere l'argomento e uniformare l'applicazione delle procedure.

In attesa di un cortese riscontro, colgo l'occasione per porgere i miei più distinti saluti. ..."

35° Corso di formazione per la nomina alla qualifica di vice sovrintendente – Difficoltà nell'approvvigionamento della divisa ordinaria



Riportiamo il testo della lettera inviata all'Ufficio Relazioni Sindacali il 14 marzo 2025 dalla Segreteria Nazionale:

"... Con la presente, la scrivente Segreteria Nazionale, nel costante impegno di tutelare e migliorare le condizioni di lavoro del personale della Polizia di Stato, intende segnalare il disagio che sta coinvolgendo i colleghi in procinto di essere avviati al 35° Corso di formazione per la nomina alla qualifica di vice sovrintendente, riguardo all'approvvigionamento della divisa ordinaria.

Come noto, il 17 marzo p.v. avrà inizio il primo ciclo di formazione che interesserà numerosi poliziotti su tutto il territorio nazionale. Ci viene riferito che alcuni di questi colleghi si siano rivolti ai competenti uffici territoriali, ma in alcuni casi gli sarebbe stato risposto di provvedere personalmente alla dotazione della divisa ordinaria.

Tale richiesta appare singolare, dal momento che coloro che hanno chiesto la fornitura o l'integrazione dei capi mancanti sono sostanzialmente quei poliziotti dispensati dall'uso della divisa, che da anni prestano servizio in ambiti investigativi o in uffici non operativi. Per le note carenze più volte denunciato dal SIULP, nel tempo le uniformi non sono state rinnovate a questi colleghi per dare la giusta precedenza a coloro che, per tipologia di servizio svolto, sono invece obbligati ad indossarla quotidianamente.

La Segreteria Regionale del SIULP Sardegna, ha reso noto che ai colleghi in questione sia chiesto di dotarsi della divisa ordinaria in autosufficienza.

È dunque evidente che alcuni frequentatori del 35° corso di formazione potrebbero non risultare in possesso del corredo della divisa richiesta. Non per loro volontà o negligenza, ma perché gli

uffici territoriali preposti in molti casi non dispongono nemmeno dell'approvvigionamento necessario per soddisfare le esigenze minime degli Uffici o dei Reparti.

Ciò premesso, a tutela dell'interesse dei poliziotti coinvolti alla frequentazione del predetto corso di formazione e poiché la questione in alcune realtà, con l'approssimarsi dell'inizio del primo ciclo, sta generando momenti di incomprensione, si chiede di voler adottare ogni possibile accorgimento per giungere ad una soluzione del problema segnalato.

In attesa di un cortese riscontro, l'occasione è gradita per porgere distinti saluti. ..."

Calcolo del periodo di comporto in caso di assenze frazionate per malattia



Un nostro lettore ci chiede chiarimenti in ordine al computo del periodo di comporto nelle situazioni in cui sono presenti brevi e continui periodi di fruizione di malattia da parte del dipendente comprendenti giornate festive non coperte da certificazione medica. La tematica è stata recentemente affrontata dalla sezione lavoro del Tribunale di Bologna che ha ribadito, al riguardo, principi consolidati enunciati dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione.

Per periodo di comporto, ex art. 2110 c. 2 c.c. si intende quell'arco temporale durante il quale il lavoratore in malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il calcolo del comporto - nel silenzio della normativa - presenta alcuni profili controversi nel caso in cui ci siano più assenze per malattia ravvicinate, intervallate da giorni festivi. In tali casi, invero si dibatte se occorre tener conto esclusivamente dei periodi coperti da certificazioni oppure se è possibile computare i giorni festivi presenti fra una certificazione e l'altra.

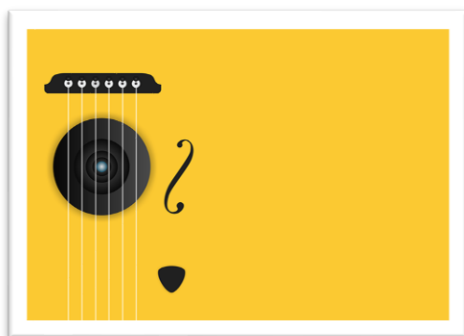
La sezione lavoro del Tribunale di Bologna con la sentenza R.G. n. 976/2024, pronunciata in merito al controverso superamento da parte di un dipendente privato del limite costituito dal periodo di comporto ha affrontato la questione della considerazione o meno, nel conteggio dei giorni di malattia ai fini del calcolo totale del periodo di comporto, dei giorni festivi che intervallavano le diverse ma sostanzialmente collegate richieste di malattia. Al riguardo il lavoratore ricorrente ha dedotto come il datore di lavoro, nel calcolare il periodo di comporto avesse indebitamente conteggiato quattro giorni in più rispetto a quelli calcolati dalla dipendente in ragione dei periodi di malattia effettivamente fruiti. Tali 4 giorni corrispondevano a periodi festivi, non coperti direttamente da certificato ma costituenti "intervallo" fra le malattie fruiti nei giorni feriali immediatamente precedenti e successive. Il tribunale, sul punto, dopo aver specificato come si tratti di comporto per sommatoria (che ha riguardo ad assenze per malattia plurime e frammentate) ha richiamato un principio di diritto emanato dalla Corte di Cassazione sez. lav. sent. n. 27980/2023 specificando come "nella determinazione del periodo di comporto - sia esso "secco" o "per sommatoria" e previsto a mesi oppure a giorni - deve tenersi conto anche dei giorni non lavorativi (festivi) o non "lavorati" che cadano nel periodo di assenza per malattia, dovendosi presumere la continuità dell'episodio morboso, a meno che non sia fornita prova contraria da parte del lavoratore"; la Corte ha ancora enunciato come, secondo l'orientamento della Cassazione sez. lav. sent. n. 24027/2016, "Detta presunzione di continuità opera sia per le festività ed i giorni non lavorativi che cadano nel periodo della certificazione, sia nella diversa ipotesi, che qui viene in rilievo, di certificati in sequenza di cui il primo attesti la malattia sino all'ultimo giorno lavorativo che precede il riposo domenicale (ossia fino a venerdì) ed il secondo certifichi a partire dal primo giorno lavorativo successivo alla domenica (ovvero dal lunedì)".

Nel merito della questione, tuttavia, il Tribunale ha evidenziato come possa essere sempre data la prova contraria, considerando infatti come fosse dimostrato - attraverso la presentazione di

certificati di malattia derivanti da patologie fra loro differenti (rinosinusite, cervicaglia, gastroenterite) - una valida e sufficiente prova atta a non considerare quali giorni di malattia quelli effettivamente non coperti da certificato.

Rimane, dunque, salva la possibilità, a tutela del lavoratore, di dimostrare come tali tipologie di certificazioni non siano da considerarsi elusive rispetto alla disciplina della malattia e del periodo di comportamento, attraverso la prova (come nel caso in esame), che nei giorni festivi il dipendente effettivamente non era in condizioni di salute tali da giustificare il prolungamento della malattia.

Bonus musica 2025



Per il 2025 è confermata la detrazione del 19% fino a 1.000 euro per figlio, riservata a minori tra 5 e 18 anni con reddito familiare entro 36.000 euro. Il beneficio è riservato ai contribuenti con figli iscritti a scuole di musica accreditate, incluse le istituzioni diverse dai conservatori.

La detrazione Irpef, disciplinata dall'art. 15 del T.U.I.R., comma 1, lett. e-quater), si applica agli Istituti di Alta formazione artistica, musicale e coreutica (Afam), alle scuole di musica iscritte nei registri regionali, nonché a bande e cori ufficialmente riconosciuti, oltre che ai conservatori.

L'agevolazione fiscale, sempre pari al 19%, può essere richiesta fino a un tetto massimo di 1.000 euro per ciascun figlio. Tuttavia, per poter accedere al beneficio, è necessario soddisfare quattro requisiti fondamentali:

- il minore che frequenta le lezioni deve avere un'età compresa tra i 5 e i 18 anni;
- il reddito complessivo del nucleo familiare dev'essere stato al di sotto della soglia di 36.000 euro per l'anno 2024;
- le spese relative all'iscrizione o all'abbonamento devono essere state sostenute tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024;
- il pagamento deve essere tracciabile, ovvero effettuato tramite bonifico bancario, versamento postale, assegni (bancari o circolari) oppure carte di pagamento (di debito, di credito o prepagate). I pagamenti in contanti, anche se accompagnati da ricevuta, non sono ammessi.

Inoltre, sebbene il Bonus musica sia generalmente richiesto dai genitori, nulla impedisce che un minore con reddito proprio e obbligo dichiarativo possa beneficiare direttamente della detrazione per le spese sostenute.

Introdotta con l'anno d'imposta 2021, la detrazione legata al Bonus musica non prevede alcuna domanda preventiva. Per ottenerla, è sufficiente conservare la ricevuta della spesa e indicarla nella dichiarazione dei redditi, sia tramite il Modello 730 sia attraverso il Modello Redditi. Se in famiglia ci sono più figli iscritti a corsi di musica, la detrazione è applicabile a ciascuno di loro.

Ad esempio, per un genitore che abbia sostenuto costi per lezioni di pianoforte, chitarra, canto o altri strumenti in una scuola di musica riconosciuta, la detrazione sarà calcolata come segue:

- 250 euro di spesa → detrazione pari a 47,50 euro;
- 500 euro di spesa → detrazione pari a 95 euro;
- 750 euro di spesa → detrazione pari a 142,50 euro;
- 1.000 euro di spesa → detrazione pari a 190 euro.

L'Agenzia delle Entrate ha, inoltre, precisato che il limite di reddito di 36.000 euro si riferisce all'intero nucleo familiare e non esclusivamente al contribuente che ha materialmente effettuato il pagamento.

La detrazione può essere attribuita a un solo genitore oppure ripartita tra entrambi, in base agli accordi tra le parti.

Per quanto riguarda i figli che compiono 18 anni nel corso dell'anno, il requisito dell'età resta soddisfatto se, per almeno una parte dell'anno d'imposta, il figlio era ancora minorenne.

Salvo eventuali aggiornamenti dei modelli fiscali, l'importo relativo alla detrazione va inserito nel quadro RP del Modello Redditi PF o nel quadro E del Modello 730, utilizzando i righe da RP8 a RP13 (oppure E8-E10 nel 730) e specificando il codice 45.

Riforma del reclutamento nella Pubblica Amministrazione



Il 7 marzo 2025, nella Gazzetta Ufficiale n. 55, è stato pubblicato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 29 gennaio 2025, che autorizza l'avvio di procedure di reclutamento e l'assunzione a tempo indeterminato di personale in diverse amministrazioni pubbliche.

Una delle novità più significative riguarda la possibilità, per Regioni, Province, Città Metropolitane ed Enti locali, di assumere funzionari diplomati degli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy).

I giovani così selezionati saranno assunti però a tempo determinato e potranno proseguire la loro carriera nella PA soltanto dopo il conseguimento della laurea e una valutazione positiva del lavoro svolto.

Per supportare il percorso formativo, è comunque previsto un contributo economico attraverso il progetto "PA 110 e lode", che sarà regolato da protocolli d'intesa tra le amministrazioni e il Dipartimento della Funzione Pubblica.

La riforma delle procedure concorsuali persegue l'obiettivo di accelerare i tempi di selezione per i nuovi ingressi nella PA, garantire profili sempre più qualificati e semplificare la disciplina sulle graduatorie vigenti.

Per raggiungere questi obiettivi, si rafforzano le competenze della Commissione RIPAM, l'ente responsabile della selezione del personale pubblico, con l'esclusione espressa delle procedure concorsuali già in corso. Inoltre, per contenere gli effetti del turnover, viene sospesa l'applicazione della norma "taglia idonei" per le graduatorie del 2024 e 2025.

Tra le misure per il personale pubblico, il Decreto PA 2025 prevede anche uno stanziamento di 2 milioni di euro per l'adeguamento delle retribuzioni del personale a contratto assunto all'estero.

Inoltre, è prevista la graduale armonizzazione dei trattamenti economici accessori delle amministrazioni centrali.

Per rafforzare la capacità amministrativa degli enti locali, il decreto prevede la riassegnazione delle risorse già stanziate e non utilizzate dai Comuni che hanno richiesto contributi per coprire i costi dei Segretari comunali.

Inoltre, sono introdotte misure speciali per il personale delle aree colpite da calamità naturali, in particolare i terremoti del 2009 e del 2016 e le alluvioni del 2023 in Emilia-Romagna, Marche e Toscana.