



Indennità di Vacanza Contrattuale 2025

La legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di Bilancio 2025) al comma 128 dell'articolo 1, prevede che, nelle more della definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico, per il triennio 2025-2027, si dia luogo, in deroga alle procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia, all'erogazione dell'anticipazione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e degli analoghi trattamenti previsti dai rispettivi ordinamenti, nella seguente misura mensile percentuale rispetto agli stipendi tabellari:

- 0,6% dal 1° aprile al 30 giugno 2025;
- 1% dal 1° luglio 2025.

Per assicurare l'omogenea applicazione della citata normativa, la Funzione Pubblica ha comunicato le misure della predetta anticipazione dell'anno 2025 da corrispondere al personale appartenente al Pubblico Impiego.

Per il personale in regime di diritto pubblico per il quale non sono stati ancora definiti i DPR di recepimento degli accordi sindacali (Comparti Difesa, Sicurezza e 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

SOMMARIO

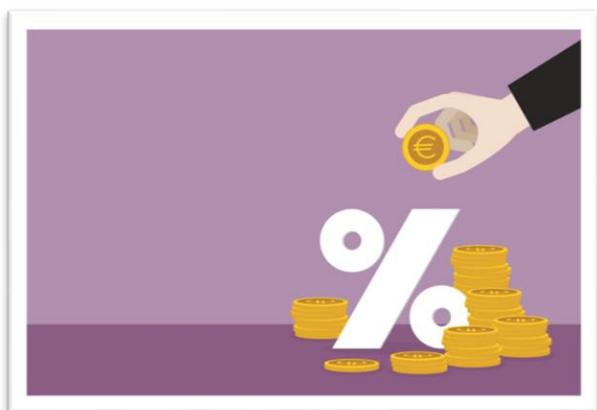
- Indennità di Vacanza Contrattuale 2025
- Ritardo nell'aggiornamento della piattaforma NOI PA e mancato adeguamento del cuneo fiscale. Richiesta di chiarimenti urgenti
- Cittadinanza italiana allo straniero e conoscenza della lingua italiana
- Transito nei ruoli dell'Amministrazione Civile dell'Interno di personale della Polizia di Stato – Congedo ordinario maturato e non goduto
- Bandi di concorso
- Copertura di posizioni rese vacanti presso agenzie internazionali. Divulgazione tardiva delle comunicazioni
- Attività del lavoratore in malattia e legittimità del licenziamento
- Chi assiste un disabile non può essere trasferito senza il suo consenso
- Bonus Asili Nido 2025
- Intelligenza Artificiale nella Pubblica Amministrazione
- Nuove funzionalità per l'App NoiPa

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 degli accordi sindacali per il triennio 2022-2024, sulla base dei nuovi stipendi.

POLIZIA DI STATO

QUALIFICHE	IVC mensile (in euro) dal 1° aprile al 30 giugno 2025 - 0,60% stipendi tabellari	IVC mensile (in euro) dal 1° luglio 2025 -1% stipendi tabellari	QUALIFICHE	IVC mensile (in euro) dal 1° aprile al 30 giugno 2025 - 0,60% stipendi tabellari	IVC mensile (in euro) dal 1° luglio 2025 -1% stipendi tabellari
	0,60%	1,00%		0,60%	1,00%
COMMISSARIO CAPO	13,78	22,97	SOVR. C. "COORD"	12,00	19,99
COMMISSARIO	13,55	22,59	SOVR. C. + 4 ANNI QLF	11,52	19,19
VICE COMMISSARIO	12,52	20,87	SOVR. CAPO	11,38	18,96
SOST. COMMISSARIO "COORD"	13,55	22,59	SOVRINTENDENTE	11,13	18,54
SOST. COMMISSARIO	13,14	21,9	VICE SOVRINTENDENTE	10,69	17,82
ISPETT. SUPERIORE SUPS CON 8 ANNI NELLA QUALIFICA	12,82	21,37	ASS. C. COORD. + 4 ANNI	11,13	18,54
ISPETT. SUPERIORE S UPS	12,59	20,99	ASS. C. COORDINATORE	11,13	18,54
ISP. CAPO CON 10 ANNI	12,59	20,99	ASS. C. + 5 ANNI QLF	10,71	17,86
ISPETTORE CAPO	12,23	20,38	ASSISTENTE CAPO	10,67	17,78
ISPETTORE	12,00	19,99	ASSISTENTE	10,26	17,09
VICE ISPETTORE	11,42	19,04	AGENTE SCELTO	9,94	16,56
SOVR. C. "COORD" + 4 ANNI	12,00	19,99	AGENTE	9,64	16,06

Ritardo nell'aggiornamento della piattaforma NOI PA e mancato adeguamento del cuneo fiscale. Richiesta di chiarimenti urgenti



Riportiamo il testo della lettera inviata in data 10 aprile 2025 al Ministro dell'Interno, Pref. Matteo Piantedosi:

"sono costretto a richiamare la Sua cortese attenzione su un tema assai urgente e delicato che rischia, se non risolto, di mettere seriamente in dubbio la credibilità dell'azione del governo e dello stesso impianto delle relazioni sindacali.

Dalle segnalazioni dei colleghi, che hanno trovato riscontro nei resoconti pubblicati da alcuni organi di stampa nazionali. abbiamo appreso che, a causa di ritardi nell'aggiornamento della piattaforma software

di NOI PA, non è stato ancora applicato l'adeguamento del C.d. cuneo fiscale. Una misura che il Governo aveva adottato a sostegno dei redditi dei lavoratori dipendenti, e per questo presentata sul tavolo del rinnovo contrattuale al fine di raggiungere l'intesa sottoscritta e che avrebbe dovuto rimodulare le aliquote Irpef applicate al reddito imponibile con un conseguente aumento retributivo netto, in alcuni casi prossimo anche ai 100 euro al mese.

Dalle notizie apprese dai competenti uffici sembrerebbe che l'applicazione del predetto istituto, che non compare nemmeno nel cedolino stipendiale di aprile, slitterà ulteriormente per non meglio precisati motivi. E non si sa fino a quando tale sconcertante disagio dovrà essere sofferto da centinaia di migliaia di pubblici dipendenti, tra i quali molti operatori della Polizia di Stato e delle Forze di Polizia in generale.

Ancora una volta siamo alle prese con un sistema in cui l'apparato chiamato a dare concretezza ai risultati ottenuti con investimenti cospicui del governo e sofferte intese contrattuali, raggiunte dopo non pochi sforzi di mediazione e con reciproco impegno delle parti, rivela una estrema gracilità da noi più volte denunciata che mette a serio rischio la credibilità dell' esecutivo.

All'amarezza provata da chi, come noi, ha sempre ispirato la propria azione di rappresentanza verso un orizzonte teso a recuperare con urgenza una parte del potere d'acquisto eroso dall'inflazione, senza lasciarsi andare a strepiti strumentali, variamente articolati a seconda della maggioranza parlamentare di turno, si aggiunge la frustrazione delle aspettative della nostra categoria, che vede allontanarsi la prospettiva di attutire l'affanno provocato da retribuzioni sempre meno allineate alle effettive esigenze di mantenimento delle famiglie e da quelle dei vicini Paesi europei.

L'incertezza alimentata da questa scabrosa fragilità del sistema, che non consente, a distanza di mesi, di dare seguito agli impegni assunti dal Governo al tavolo negoziale, impone un immediato chiarimento da parte delle competenti istanze che offra elementi di certezza in ordine al massimo impegno che, lo auspichiamo, verrà profuso per rimediare a questo imbarazzante disservizio, nonché ai tempi attesi per il definitivo superamento delle criticità.

Conoscendo la Sua sensibilità su questi temi, attendiamo un cortese positivo riscontro in merito."

Cittadinanza italiana allo straniero e conoscenza della lingua italiana



La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 25/2025, ha affermato che viola il principio di uguaglianza la norma che subordina l'acquisto della cittadinanza - per matrimonio o naturalizzazione - alla conoscenza dell'italiano a livello intermedio per qualunque straniero, senza eccezzuare chi versi in condizioni di oggettiva e documentata impossibilità di acquisirla in ragione di una disabilità.

È stata, pertanto, dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 9.1 della legge 5 febbraio 1992, n. 91 «nella parte in cui non esonera dalla prova della conoscenza della lingua italiana il richiedente [la cittadinanza] affetto da gravi

limitazioni alla capacità di apprendimento linguistico derivanti dall'età, da patologie o da disabilità, attestate mediante certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica».

Secondo la Corte, è violato, anzitutto, il principio di eguaglianza formale per trattamento uguale - ingiustificato e irragionevole - di situazioni diverse. Infatti, con l'imposizione generalizzata del requisito linguistico, il legislatore non ha tenuto conto della condizione di coloro che, in ragione di determinate menomazioni, versano in situazione oggettivamente diversa dalla generalità dei richiedenti la cittadinanza. Ancora, la disciplina uniforme dettata dall'art. 9.1 offende il principio di eguaglianza nella sua declinazione sostanziale perché frappone, anzi che rimuovere, un ostacolo all'acquisto dello status di cittadino per tale specifica categoria di persone vulnerabili e dà luogo ad una loro discriminazione indiretta.

Infine, la Consulta ha ritenuto che la norma sia irragionevole perché contraria al principio «ad impossibilia nemo tenetur»: il requisito della prova della conoscenza della lingua a livello intermedio si rivela, infatti, una condizione inesigibile per quegli stranieri che siano oggettivamente impediti ad apprendere in ragione di una disabilità. (fonte Corte costituzionale)

Transito nei ruoli dell'Amministrazione Civile dell'Interno di personale della Polizia di Stato – Congedo ordinario maturato e non goduto



Con [circolare N. Prot. 750.uff6/monetizzazione prot. 0025592 del 26 marzo 2025](#), la Direzione Centrale per i Servizi di Ragioneria del Dipartimento della P.S. ha comunicato che il Consiglio di Stato, con alcune significative sentenze relative a dipendenti della Guardia di Finanza divenuti inidonei al servizio e transitati nei ruoli civili del Ministero dell'Economia e delle Finanze, senza aver esaurito tutte le ferie precedentemente maturate, ha reiteratamente sancito che, trattandosi di passaggio nei ruoli della

stessa (ed immutata) Amministrazione di appartenenza, tale personale ha diritto soltanto alla fruizione e non anche alla monetizzazione del congedo ordinario accumulato e non goduto ante transito nei ruoli civili (cfr. Cons. Stato, Sez. II, sentenze 27.12.2023, nr. 11254, 4.12.2023, nr. 10445 e 13.11.2023, nr. 9716)“

Al riguardo, il competente Dipartimento per l'Amministrazione Generale per le politiche del personale dell'Amministrazione Civile e per le risorse strumentali e finanziarie, interessato, per le valutazioni e le determinazioni di competenza, ha di recente comunicato che - anche a seguito di conforme parere acquisito presso l'Avvocatura Generale dello Stato in merito¹ - si rende necessario uniformarsi al citato orientamento giurisprudenziale, disponendo affinché i dipendenti transitati possano godere delle ferie ancora spettanti presso i nuovi Uffici, in luogo della richiesta monetizzazione.

Pertanto, non potrà essere più riconosciuta la monetizzazione delle ferie maturate e non godute da parte del personale già transitato o che transiterà nei ruoli dell'Amministrazione Civile dell'Interno, poiché stesso dovrà essere, invece, garantita la possibilità di fruire di tali ferie negli Uffici di nuova destinazione, nei termini e secondo le indicazioni che in merito saranno fornite direttamente dal Dipartimento competente.

L'Avvocatura dello Stato ha confermato quanto sostenuto dal Consiglio di Stato, ritenendo che “il transito nei ruoli civili non è assimilabile ad una nuova assunzione, postulando al contrario una continuità del rapporto di impiego e ponendosi come ordinaria prosecuzione dello stesso”. L'Avvocatura dello Stato ha precisato che per quanto riguarda il diritto alle ferie non godute, né il cambio di status né il passaggio in un altro ruolo organico, possono impedire la fruizione delle ferie successivamente al transito, in quanto tale diritto è costituzionalmente garantito dall'art. 36 della Costituzione.

Bandi di concorso



La DAGEP ha comunicato che è in procinto di pubblicare i seguenti bandi di concorso:

- concorso pubblico per titoli ed esami per 196 commissari della Polizia di Stato;
- concorso pubblico per titoli ed esami per 4 posti di orchestrale della banda musicale della Polizia di Stato.

Copertura di posizioni rese vacanti presso agenzie internazionali. Divulgazione tardiva delle comunicazioni



Riportiamo il testo della lettera inviata in data 2 aprile 2025 al Dipartimento della P.S. del Ministero dell'Interno:

“Nel corso del mese di marzo sono stati pubblicati più bandi per la selezione di personale per coprire posizioni in agenzie internazionali che richiedevano la presentazione delle candidature entro termini talmente brevi da rendere nei fatti pressoché impossibile che gli interessati potessero formalizzare in tempo utile la propria manifestazione di volontà.

La stampigliatura dei protocolli di uscita delle rispettive circolari conferma l'irrisorio spazio temporale intercorrente dal momento della divulgazione a quello della scadenza della procedura. Reca infatti la data del 13 marzo 2025 il bando Frontex che richiedeva il deposito delle istanze inderogabilmente entro il 14 marzo seguente. Ancora più stringente, per non dire inesistente, il preavviso per il bando Europol del 18 marzo, divulgato alle ore 11,58, con limite ultimo per la presentazione alle ore 12 del giorno stesso, cioè esattamente due minuti di tempo utile, nemmeno sufficienti a leggerne il testo ammesso che qualcuno abbia avuto la sorte di venirne a conoscenza immediatamente. Un po' più di respiro è stato concesso con il bando Europol del 24 marzo, con scadenza fissata il 31 marzo. Ma pochi giorni dopo il bando Europol del 27 marzo riproporrà le medesime condizioni proibitive, posto che, a fronte di un timbro di protocollo in uscita alle ore 15.04, si richiedeva la presentazione delle domande entro le 12 del giorno seguente.

C'è un ulteriore elemento che merita di essere qui segnalato. E cioè la precisazione, evidenziata nelle circolari in menzione, che gli avvisi di selezione non costituiscono procedura concorsuale. È allora difficile non cedere alla tentazione di interpretare i minimi preavvisi di cui siamo ad occuparci come un tentativo di munire di apparente trasparenza determinazioni prestabilite. O, se si preferisce, di offrire una parvenza di pubblicità ad una procedura che, nei fatti, risulta estremamente opaca.

Si potrebbe in via residuale immaginare che le doti di preveggenza siano uno dei requisiti implicitamente richiesti ai candidati. Ma tendenzialmente siamo portati ad escludere che la spiegazione di fatti terreni possa essere ricercata in ambiti che trascendono le ordinarie capacità umane.

In ogni caso, fermo restando che siamo orientati a supporre che le vacanze nelle posizioni in considerazione siano rese note all'Amministrazione con adeguato anticipo, chiediamo di conoscere se il ritardo nella pubblicazione dipenda da cause estranee alla gestione del Dipartimento della P.S. ovvero, in caso contrario, quali siano stati gli ostacoli che hanno impedito una divulgazione delle procedure di selezione con una più ampia finestra informativa. E, in ogni caso, cosa intenda fare l'Amministrazione per modificare l'impronta di approssimazione lasciata dalle situazioni qui stigmatizzate.

Cordiali saluti”



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](https://servizi.siulp.it)

Attività del lavoratore in malattia e legittimità del licenziamento



La Corte di Cassazione, con alcuni recenti provvedimenti, ha nuovamente affrontato il tema della compatibilità tra l'assenza per malattia e lo svolgimento di attività extralavorative.

Con l'ordinanza n. 23747 del 4 settembre 2024, è stato definito il caso riguardante un dipendente licenziato perché, pur essendo assente dal lavoro per infortunio, era stato sorpreso a svolgere alcune attività in un bar di sua proprietà. Nello specifico, "utilizzava la mano infortunata per compiti leggeri come fumare, usare il cellulare e stringere la mano degli interlocutori".

Sulla base delle risultanze istruttorie acquisite, la Cassazione ha confermato la decisione del giudice di merito

che aveva qualificato tali attività come "insignificanti" e, soprattutto, insuscettibili di compromettere la guarigione del lavoratore ritenendo, pertanto, illegittimo il licenziamento.

Pertanto, lo svolgimento di attività, anche extralavorativa, durante un'assenza per malattia o infortunio, non integra di per sé un illecito disciplinare, salvo che l'attività sia tale da ritardare la guarigione del lavoratore o comprometterne la salute (Cass. n. 13063/2022) o consenta di presumere l'assenza della patologia lamentata, dimostrando una possibile simulazione della stessa (Cass. n. 26496/2018).

In diritto, i giudici di piazza Cavour hanno richiamato principi consolidati secondo cui, ai fini della legittimità del licenziamento per giusta causa, incombe sul datore di lavoro l'onere di provare che l'attività svolta dal dipendente durante l'assenza sia potenzialmente idonea a compromettere la guarigione o ritardare il rientro in servizio e che sussista un nesso causale tra tale attività e un eventuale pregiudizio per la salute del lavoratore, che ne ostacoli il recupero.

Secondo i giudici di piazza Cavour, in base all'art. 5 della L. n. 604 del 1966, è il datore di lavoro che deve fornire prova certa e documentata della concreta idoneità dell'attività contestata a ritardare la guarigione e il conseguente rientro in servizio.

E', pertanto, a carico del datore di lavoro - l'onere di provare tutti gli elementi di fatto che integrano la fattispecie che giustifica il licenziamento e, dunque, *"di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, idonee a connotare l'illecito disciplinare contestato e secondo cui lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, configura la violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede"*(Cass. n. 26496/2018).

Secondo la Corte solo qualora risulti dimostrabile che l'attività extralavorativa possa concretamente aggravare le condizioni di salute, è possibile configurare una violazione dei doveri declamati dal codice civile agli artt. 2104 e 2105.

La seconda decisione della Corte di Cassazione è quella contenuta nell'ordinanza n. 28255 del 4 novembre 2024 che ha definito il caso di un dipendente licenziato poiché ripreso da un'agenzia investigativa nello svolgimento di attività come la guida di un'autovettura, il trasporto di borse e l'utilizzo di un cellulare con l'arto interessato dall'infortunio, attività che il datore di lavoro riteneva potenzialmente incompatibili con la patologia in corso. Anche in questo caso la Cassazione ha confermato la sentenza del giudice di merito che aveva escluso che tali attività potessero aggravare la lesione alla spalla o pregiudicare il decorso della guarigione. Ciò, sulla base del fatto che le prescrizioni mediche dell'INAIL non prevedevano limitazioni di movimento al momento degli accertamenti investigativi.

Un terzo provvedimento della Cassazione dirime la questione della compatibilità tra assenza per malattia e partecipazione a competizioni sportive.

Si tratta dell'ordinanza n. 23852/2024 che ha definito il caso di un lavoratore licenziato per aver preso parte, durante un periodo di malattia, a una partita di calcio in un campionato regionale.

Nella fase di merito il licenziamento era stato confermato in primo e secondo grado. Nel caso di specie, secondo la Corte d'Appello, la condotta del lavoratore è di tipo artificioso perché tale comportamento è diretto, attraverso la simulazione di uno stato di malattia, non solo all'assenza dal

lavoro, ma anche al vantaggio indebito della partecipazione in orario di lavoro a una partita di calcio già programmata (quindi, un'attività che comporta uno sforzo fisico gravoso).

La Cassazione ha confermato il licenziamento affermando che, anche qualora la malattia comprometta la possibilità di svolgere la prestazione che è oggetto del rapporto di lavoro, potrebbe comunque accadere che le residue capacità psico-fisiche possano consentire al dipendente di compiere altre e diverse attività. Tuttavia, il compimento di altre attività da parte del lavoratore in malattia potrebbe giustificare il licenziamento per violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà.

Questo può accadere nel caso di fraudolenta simulazione della malattia (che si potrebbe presumere nell'ipotesi in cui la diversa attività accertata sia, di per sé, sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia) ovvero quando, in relazione alla natura e alle caratteristiche dell'infermità denunciata e alle mansioni lavorative svolte, la diversa attività contestata sia idonea a pregiudicare il recupero delle normali energie psico-fisiche.

Per tali ragioni, secondo la Corte, praticare un'attività sportiva può legittimare il licenziamento per giusta causa, quando tale attività sia incompatibile con la malattia per la quale si è assenti dal lavoro. Infatti, in questi casi, il comportamento del lavoratore lede i doveri di fedeltà, correttezza e buona fede verso il datore e ciò può giustificare la formulazione di una sanzione disciplinare e, nei casi più gravi, il licenziamento.

Infine, con l'ordinanza n. 172 del 7 gennaio 2025, la Sezione Lavoro della Cassazione ha stabilito che il datore di lavoro può licenziare legittimamente chi trasmette un certificato di malattia falso per giustificare le assenze dal lavoro. Analoga conseguenza è consentita dalla legge anche in caso di abbandono del posto di lavoro, omessa tempestiva comunicazione dell'assenza per malattia o gravi offese fisiche e verbali ai colleghi.

Nel caso giunto alla cognizione della suprema corte di legittimità, il giudice di secondo grado aveva stabilito che le condotte addebitate al lavoratore subordinato erano provate e costituivano gravi violazioni e inadempimenti contrattuali, sia considerate in modo singolo sia in modo unitario. Erano, cioè, tali da far venir meno irreversibilmente la fiducia del datore di lavoro nella correttezza dei suoi futuri adempimenti.

La bontà della ricostruzione dei fatti è stata confermata dalla Cassazione con l'ordinanza in oggetto, che ha anche il pregio di ricordare che - secondo sua costante giurisprudenza (cfr. Cass. n. 18836 del 2017; Cass. n. 26764 del 2019) laddove il licenziamento sia intimato per giusta causa e siano stati contestati al lavoratore una pluralità di episodi rilevanti sul piano disciplinare, ognuno di essi considerato in modo autonomo è base idonea per giustificare la sanzione.



SAGIFIN
MEDIAZIONE CREDITIZIA

**FINO AL
30 APRILE
2025**

**NUOVO IMPORTO CON
SUPER 0%
TASSO %**

**Clicca
e Scopri**

Chi assiste un disabile non può essere trasferito senza il suo consenso



Con l'ordinanza 26343 del 12 settembre 2023, la Cassazione ha affermato il principio che il diritto a ottenere il trasferimento in base alla legge 104/1992 è ampio e non «limitato nella sua estensione territoriale alla sola sede di residenza dell'invalida da assistere».

Il datore di lavoro è tenuto, dunque, a verificare tra le sedi possibili tenendo conto di tutte le preferenze indicate dal dipendente nella domanda di trasferimento. Ancora, va anche dimostrata l'eccedenza di personale, in tali sedi di lavoro, che

impedisce il trasferimento stesso.

L'Amministrazione può negare il trasferimento soltanto se ci sono criticità reali e specifiche. In pratica, l'Amministrazione deve descrivere con chiarezza i motivi per cui lo spostamento del dipendente causerebbe problemi e deve giustificare in modo solido l'eventuale rifiuto. Non basta dire in generale che mancano persone o che ci sono esigenze di servizio. Al contrario, occorre indicare quali difficoltà concrete potrebbero nascere.

Per quel che concerne i rapporti di lavoro pubblico non privatizzati, come sottolineato recentemente dal Consiglio di Stato nella sentenza n. 9322 del 20 novembre 2024, il citato art. 33, comma 5 della Legge 104 comporta un contemperamento tra l'interesse del privato e gli interessi pubblici nell'esercizio del potere discrezionale da parte dell'Amministrazione.

Inoltre, questa tipologia di trasferimento viene disposta a vantaggio del disabile e non nell'interesse esclusivo dell'Amministrazione o del richiedente.

Da tale bilanciamento deriva che la pretesa del lavoratore può essere accolta qualora risulti compatibile con le esigenze economiche e organizzative del datore di lavoro e qualora sussista la disponibilità, nella sede di destinazione, del posto in ruolo al fine del proficuo utilizzo del dipendente che richiede il trasferimento.

Se la distanza tra la residenza del lavoratore e quella della persona disabile da assistere non supera i 150 km, non è necessario dimostrare nulla. Se la distanza è superiore ai 150 km, il lavoratore deve attestare la sua presenza presso il familiare disabile, esibendo un titolo di viaggio o altra documentazione che confermi lo spostamento. È l'INPS a valutare l'adeguatezza della documentazione. La legge riconosce il diritto al trasferimento anche nel caso in cui il lavoratore risieda o lavori lontano dall'abitazione del disabile, a condizione che l'assistenza sia adeguata.

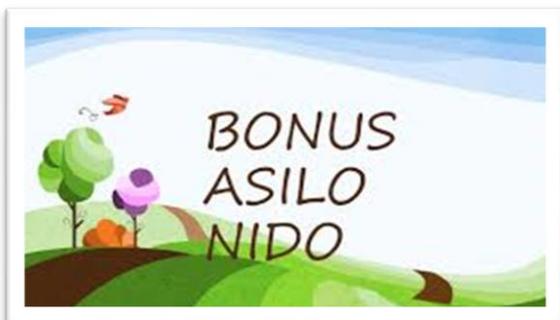
Inoltre, un dipendente che fruisce delle agevolazioni previste dalla legge non può essere trasferito senza il suo consenso. Questo divieto è volto a garantire la stabilità lavorativa del dipendente e a preservare la sua capacità di continuare ad assistere il familiare disabile, per il quale richiede le agevolazioni. Tuttavia, affinché questo consenso sia considerato valido e privo di contestazioni future, è necessario che venga formalizzato in una sede protetta, come previsto dall'art. 2113 del c.c..

Le sedi protette possono essere gli Ispettorati territoriali del lavoro, le sedi sindacali abilitate, i Tribunali o le camere di conciliazione.

In queste sedi, il dipendente può dichiarare ufficialmente il proprio consenso al trasferimento, evitando così il rischio che l'azienda venga accusata di aver violato i diritti previsti dalla Legge 104.

La norma si applica a tutti i tipi di trasferimenti, sia temporanei che definitivi, e riguarda qualsiasi cambiamento di sede, a prescindere dalla distanza.

In altre parole, sussiste, un divieto di trasferimento per il caregiver che lo rifiuti a causa delle necessità del disabile e, in senso inverso, anche un obbligo per il datore di lavoro di venire incontro ad eventuali richieste del lavoratore di essere trasferito in una sede più comoda per la stessa necessità.

Bonus Asilo Nido 2025

Il Bonus Nido è una misura di sostegno economico destinata alle famiglie con figli sotto i tre anni di età, che frequentano asili nido pubblici o privati autorizzati. Rispetto agli anni precedenti, l'importo massimo erogabile per i bambini nati a partire dal 1° gennaio 2024 (prima pari a 3.000 euro), è ora aumentato a 3.600 euro annui per le famiglie con ISEE fino a 40.000 euro.

Quanto ai bambini nati negli anni antecedenti al 2024, gli importi erogabili annualmente variano come segue:

- 1500,00 euro minimi per i richiedenti con ISEE superiore a 40.000,00 euro (o per coloro che non ne allegano uno alla richiesta);
- 2.500,00 euro per le famiglie con ISEE da 25.001,00 euro a 40.000,00 euro;
- 3.000,00 euro per le famiglie con indicatore ISEE pari o inferiore a 25.000,00 euro.

Non è più necessaria la presenza di un secondo figlio minore di dieci anni nel nucleo familiare, per poter ottenere l'importo massimo del beneficio e l'assegno unico universale percepito nel 2023 è escluso dal computo del reddito rilevante ai fini del calcolo ISEE 2025.

Per richiedere il Bonus Nido 2025, è necessario presentare domanda telematica sul sito ufficiale dell'INPS, accedendo con le proprie credenziali SPID, CIE o CNS e allegando le ricevute di pagamento delle rette già pagate nel corso del 2025, unitamente ad un attestato di effettiva frequenza del bambino o della bambina, rilasciato dall'istituto scolastico dopo il pagamento di ciascuna retta. Nel caso di assistenza domiciliare per bambini con patologie croniche, sarà necessario allegare alla domanda un certificato medico attestante l'impossibilità, per i beneficiari, di frequentare l'asilo nido.

La finestra temporale per l'invio delle richieste si è aperta il 24 marzo 2025 e si chiuderà il 31 dicembre 2025.

Il contributo viene erogato in rate mensili direttamente sul conto corrente indicato dal richiedente, previa verifica della documentazione. Il richiedente deve essere la stessa persona che effettua i pagamenti mensili della retta, se trattasi di un genitore o tutore legale del minore. La regolarità dei pagamenti è fondamentale per garantire la continuità nell'erogazione del bonus.

Nel caso in cui la richiesta del bonus venga effettuata, invece, per l'assistenza domiciliare del minore, il richiedente dovrà essere un genitore che abbia eletto residenza insieme al figlio o alla figlia minore.

Per un approfondimento delle caratteristiche del Bonus Nido, definite a seguito degli aggiornamenti apportati dalla Legge di Bilancio 2025., si consiglia la consultazione della [circolare n. 60, emanata dall'INPS il 20 marzo 2025](#).



Intelligenza Artificiale nella Pubblica Amministrazione



L'Agenda per l'Italia Digitale (AGID) con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 3 dicembre 2024, ha provveduto all'aggiornamento del piano triennale per l'informatica nella P.A. 2024-2026 e alla redazione della bozza di Linee Guida per l'Intelligenza Artificiale nella P.A.

Per ciò che concerne, in particolare, l'Intelligenza Artificiale, il Piano suggerisce alle pubbliche amministrazioni il rispetto di alcuni principi generali:

1. Miglioramento dei servizi e riduzione dei costi, concentrando l'investimento in tecnologie di

- intelligenza artificiale "nell'automazione dei compiti ripetitivi".
2. Analisi del rischio, secondo le categorie di rischio definite dall'AI Act, con particolare attenzione ai "diritti fondamentali della persona".
 3. Trasparenza, responsabilità e informazione, con particolare attenzione alla "interpretabilità" dei modelli di IA per garantire la "responsabilità e rendere conto delle decisioni adottate", oltre all'esigenza di dare "informazioni adeguate agli utenti" perché prendano decisioni informate sull'utilizzo di servizi che sfruttano l'IA.
 4. Inclusività e accessibilità delle tecnologie utilizzate che dovranno rispettare i principi di "trasparenza e non discriminazione".
 5. Elevati standard di sicurezza e protezione della privacy, ai sensi del GDPR e delle norme sulla sicurezza cibernetica, per garantire che "i dati dei cittadini siano gestiti in modo sicuro e responsabile".
 6. Formazione e sviluppo delle competenze, investendo in modo adeguato sulla formazione e sviluppo delle competenze necessarie per gestire e applicare l'IA nei servizi pubblici.
 7. Rispetto delle norme tecniche, internazionali ed europee (CEN e CENELEC), con riferimento ai requisiti definiti dall'AI Act.
 8. Sostenibilità e attenta valutazione "degli impatti ambientali ed energetici", legati all'adozione di tecnologie di IA.
 9. Sistemi IA "ad alto impatto", che dovranno garantire adeguate misure di trasparenza sull'attribuzione delle responsabilità e dei ruoli.
 10. Obbligo di valutare specificamente come il fornitore del servizio di IA gestirà i dati forniti dalla PA.

Le Linee Guida "per l'adozione, l'acquisto e lo sviluppo di sistemi di intelligenza artificiale nella Pubblica Amministrazione" vengono emanate seguendo l'iter procedimentale stabilito dall'articolo 71 del CAD, che prevede -appunto- la preventiva consultazione pubblica su un testo proposto da AGID.

Nuove funzionalità per l'App NoiPA



Dal 10 marzo l'App NoiPA rende disponibili nuove funzionalità con un'interfaccia rinnovata, servizi aggiuntivi e aggiornamenti, per andare incontro alle esigenze degli utenti. Tra le novità compaiono alcune funzionalità specifiche che permettono un accesso ai documenti personali più rapido e intuitivo (cedolino stipendiale e certificazione unica) e

notifiche in tempo reale in caso di aggiornamenti importanti con una sezione che permette di visualizzare l'evoluzione della propria Retribuzione Annuale Lorda (RAL) anche monitorando importi lordi di competenza e trattenute.