



## Il certificato di malattia non può essere contestato attraverso valutazioni presuntive

Con l'ordinanza n. 8738/2026 la Corte di Cassazione ha chiarito che il certificato medico ha un valore probatorio che costituisce verità legale sindacabile solo attraverso una valutazione medica di pari livello.

Il caso da cui nasce questa pronuncia ha riguardato un dipendente licenziato con l'accusa di aver simulato una malattia per sottrarsi a mansioni indesiderate.

Nella fase di merito, la Corte d'Appello aveva ritenuto fondato il licenziamento, basandosi su alcuni indizi: il mancato acquisto dei farmaci prescritti e il fatto che il certificato era stato rilasciato dal medico di base, anziché da uno specialista.

Successivamente la Cassazione ha invece stabilito l'illegittimità del licenziamento, poiché, secondo l'art. 5 della L. n. 604 del 1966, l'onere della prova grava su chi licenzia e non è sufficiente avanzare sospetti dovendo i fatti essere dimostrati in modo certo.

Invero, secondo i giudici di legittimità, *"l'onere della prova deve concernere la sussistenza di un evento che giustifica la cessazione del rapporto di lavoro in relazione alla singola fattispecie, vale a dire, quanto ai licenziamenti disciplinari, la sussistenza "di una grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario, con riferimento agli aspetti concreti di esso, afferenti alla natura ed alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente nella organizzazione dell'impresa, nonché alla portata soggettiva del fatto stesso, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi all'intensità del fatto volitivo"* (Cass. n. 3395/1991, Cass. n. 9590/2001, Cass. n. 13188/2003). Tale onere probatorio gravante, per espressa previsione di legge, sul datore di lavoro, è tradizionalmente inteso con rigore e richiede la dimostrazione provare l'inadempimento del lavoratore, senza potersi limitare a fornire "indizi" delle asserite violazioni.

In particolare, quando un medico rilascia un certificato si assume una

### SOMMARIO

- Il certificato di malattia non può essere contestato attraverso valutazioni presuntive
- Guidare il monopattino in stato di ebbrezza è reato
- FESI 2025 e indennità info-investigativa – Esito della riunione tecnica con il Dipartimento della Pubblica Sicurezza
- Nuovo servizio riscossione online dell'Agenzia delle Entrate
- Trasferimento del familiare assistito in casa di riposo e permessi della Legge 104
- Adeguamento dell'assegno sostitutivo dell'accompagnatore militare a beneficio dei grandi invalidi
- Spetta al datore di lavoro dimostrare che il licenziamento del whistleblower non sia determinato da ragioni ritorsive
- Il diritto del caregiver agli "accomodamenti ragionevoli"
- Assenze per l'esercizio del diritto di voto

responsabilità rilevante sotto il profilo civile e professionale e, nella fattispecie, la Cassazione richiama i giudici di merito a non disconoscere una diagnosi sulla base di intuizioni personali o della cosiddetta "comune esperienza". Anche una visita non specialistica o apparentemente semplice mantiene pieno valore legale. Ad esempio, una patologia come la sindrome depressiva può non manifestarsi con segni evidenti, ma resta valida se certificata da un medico.

Il giudice non può sostituirsi alla scienza medica e, in caso di contrasto tra quanto osservato dal datore di lavoro e quanto certificato dal medico, l'unica strada è l'accertamento medico-legale.

Senza una perizia che smentisca la diagnosi, il certificato mantiene piena efficacia. Mettere in dubbio le competenze del medico senza un supporto tecnico adeguato significa violare le regole del processo. In mancanza di una contro valutazione qualificata, il licenziamento risulta illegittimo.

La legge, inoltre, consente al datore di lavoro di utilizzare presunzioni semplici, ma solo se rispettano criteri rigorosi (art. 2729 c.c.). Gli indizi devono essere gravi, precisi e concordanti. Non è possibile costruire una colpevolezza sommando elementi isolati e scollegati tra loro. Ad esempio, il fatto che un lavoratore non acquisti i farmaci prescritti non dimostra automaticamente l'inesistenza della malattia: potrebbero esserci spiegazioni alternative, come la disponibilità dei medicinali o l'adozione di terapie diverse. La Cassazione rafforza così la tutela del lavoratore, stabilendo che il datore di lavoro deve utilizzare gli strumenti previsti dalla legge, come le visite fiscali, e non può basarsi su valutazioni soggettive o impressioni. Il diritto alla salute - garantito dall'art. 32 della Costituzione - non può essere compromesso da interpretazioni arbitrarie.

## Guidare il monopattino in stato di ebbrezza è reato



La Cassazione ha statuito che guidare un monopattino elettrico in stato di ebbrezza è un reato, con multe, arresto e responsabilità aggravata in caso di incidente (Cass. pen., Sez. IV, sent. n. 37391/2025). In particolare, la pronuncia ha confermato l'equiparazione tra monopattini elettrici e velocipedi ai sensi dell'art. 46 del Codice della strada. Il monopattino è un veicolo a tutti gli effetti dal momento che il comma 75 dell'art. 1 della legge 160/2019 equipara i monopattini elettrici ai velocipedi o biciclette, definiti nel dettaglio dall'art. 50 del Codice della strada comprendendovi anche le biciclette a pedalata assistita. Di fatto, attraverso tale equiparazione, la disciplina della circolazione dei monopattini viene semplificata, evidenziando anche i rischi legali derivanti

dall'uso di questo mezzo dopo aver bevuto alcol. Se un conducente guida ubriaco scatta la responsabilità penale perché si configura il reato di guida in stato di ebbrezza. Anche un monopattino può interferire concretamente con la sicurezza della circolazione, e l'alcol riduce riflessi e capacità di controllo, rendendo il mezzo potenzialmente pericoloso per chi lo guida e per gli altri utenti della strada.

Inoltre, i giudici di piazza Cavour hanno colto l'occasione per chiarire che non si tratta di creare un nuovo reato, ma di applicare correttamente le norme già previste dal Codice della Strada. Chi viene fermato con andatura anomala e risulta positivo all'alcoltest può essere denunciato penalmente, proprio come se fosse alla guida di un'automobile o di una motocicletta.

Per la generalità dei conducenti, compresi quelli di monopattini, il limite del tasso alcolemico consentito è pari a 0,5 g/l, ma il superamento della soglia implica conseguenze diverse a seconda del valore accertato. L'art. 186 del Codice della strada distingue, infatti, tra fascia amministrativa (più di 0,5 g/l), fascia penale nel caso di superamento di 0,8 g/l e ipotesi più grave sopra i 1,5 g/l, con sospensione o revoca della patente, ammende elevate e, nei casi più gravi, arresto e confisca del veicolo. Se il conducente provoca un incidente stradale, la responsabilità penale è aggravata, con pene più severe se ci sono feriti o danni a cose.

**FESI 2025 e indennità info-investigativa – Esito della riunione tecnica con il Dipartimento della Pubblica Sicurezza**

Nella mattinata del 21 maggio u.s. si è svolta, presso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, una riunione tecnica nel corso della quale la delegazione dell'Amministrazione ha illustrato l'impianto finanziario della ripartizione del Fondo per l'Efficienza dei Servizi Istituzionali (FESI) per l'anno 2025, nonché le risorse destinate ai due accordi integrativi relativi agli esercizi 2024 e 2025, per la specifica indennità riconosciuta al personale che svolge attività di polizia giudiziaria a carattere info-investigativo.

Sulla base dei dati certificati le risorse destinate al FESI 2025 "ordinario" ammonta a 158.537.216,86 milioni di euro, somma che incorpora già le risorse aggiuntive derivanti dal contratto collettivo 2022-2024. Su questo stanziamento l'Amministrazione ha prospettato un'ipotesi per la produttività collettiva, da elevare a 6,63 euro per turno (rispetto agli attuali 6,13 euro), con un margine prudenziale di 262 mila euro a copertura delle consuete rettifiche di fine esercizio.

Parallelamente alla trattativa sul FESI "ordinario", l'Amministrazione ha illustrato il proprio piano per la ricognizione territoriale. L'obiettivo dichiarato è addivenire, quanto prima, alla sottoscrizione di due distinti accordi integrativi per la liquidazione dell'indennità info-investigativa nei rispettivi esercizi finanziari.

Il SIULP ha ribadito la necessità di avere certezza della scansione temporale, subordinando la propria adesione alla condizione che gli adempimenti istruttori a livello territoriale non determinino ulteriori dilatazioni dei tempi, come già verificatosi in occasione del FESI 2024. È essenziale che le procedure di ricognizione non si traducano in un nuovo fattore di ritardo nell'erogazione delle competenze.

In merito all'indennità info-investigativa, il SIULP ha chiesto una accelerazione dei lavori unitamente alla definizione di un elenco analitico delle articolazioni organizzative da includere nel perimetro applicativo dell'indennità, oltre alla predisposizione delle proiezioni economiche comparative per ciascuna ipotesi.

Siamo dunque in attesa che il Dipartimento dia seguito agli impegni assunti, soprattutto per quanto riguarda le procedure necessarie al pagamento delle spettanze FESI 2025 nel più breve tempo possibile, comunque non oltre il prossimo mese di luglio.

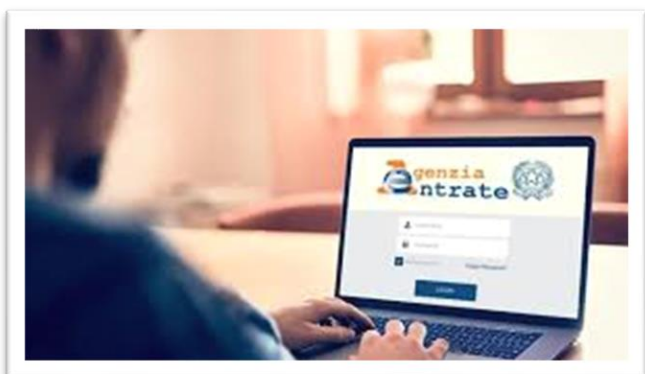
**SPORTELLO PENSIONI SIULP**

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**



## **Nuovo servizio riscossione online dell'Agencia delle Entrate**



È attivo sul web il nuovo servizio Riscossione dell'Agencia delle Entrate attraverso un pannello di controllo che rende possibile la consultazione e gestione di cartelle, avvisi, rateizzazioni debiti e pagamenti online.

È uno strumento pensato per offrire una visione completa, aggiornata e facilmente consultabile della propria posizione fiscale, riducendo il rischio di errori e dimenticanze nei pagamenti.

Di riferimento è il prospetto unico di sintesi nazionale, che - su richiesta del contribuente - raccoglie tutte le posizioni debitorie associate allo

stesso codice fiscale, superando la suddivisione per provincia.

Il documento, disponibile per il download entro 24 ore, riporta per ciascun atto tipologia, ente creditore, data di notifica, importo iniziale, somme già pagate, eventuali sospensioni o agevolazioni, residuo da versare e totale aggiornato, evidenziando inoltre la presenza di procedure cautelari o esecutive, piani di rateizzazione e adesioni a definizioni agevolate. Il prospetto è scaricabile in formato PDF sia in versione sintetica che analitica.

Il nuovo servizio disponibile per il contribuente consente anche di entrare nel dettaglio di ogni singola cartella di pagamento rendendo possibile verificare informazioni quali il numero identificativo; l'importo aggiornato; la data di notifica; l'ente impositore; la descrizione del tributo; le eventuali procedure in corso.

Dalla stessa schermata, il contribuente potrà, peraltro, procedere direttamente al pagamento online.

Il sistema calcolerà automaticamente l'importo aggiornato e consentirà di saldare tramite la piattaforma pagoPA, in modo sicuro e tracciabile. Tuttavia, non tutti gli atti saranno pagabili digitalmente e una specifica indicazione segnalerà eventuali limitazioni.

Per utilizzare l'aggiornato servizio "Situazione debitoria - consulta e paga" è necessario accedere all'area riservata del sito web dell'Agencia delle Entrate-Riscossione, tramite le consuete credenziali digitali Spid, Cie o Cns.

Un **Quinto**  
del tuo **stipendio**  
per i tuoi progetti.

NUMERO VERDE  
800 40 60 20

**SAGIFIN**  
MEDIAZIONE CREDITIZIA



## **Trasferimento del familiare assistito in casa di riposo e permessi della Legge 104**



Un nostro lettore chiede se spettino i permessi ex legge 104 per il familiare assistito che venga trasferito in una RSA o in altra struttura che assicura assistenza sanitaria continuativa per l'intera giornata. La regola generale (articolo 33 della legge 104) prevede che i permessi della Legge 104 spettino solo se la persona con disabilità grave non è ricoverata a tempo pieno. Per ricovero a tempo pieno l'INPS intende l'ospitalità per 24 ore presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che garantiscono assistenza sanitaria continuativa.

Per questo motivo, se il familiare è accolto in una RSA in senso proprio, il beneficio di norma si interrompe.

Restano però alcune eccezioni, che permettono di continuare a usare i permessi anche durante il ricovero.

I permessi, pertanto, possono restare utilizzabili nei seguenti casi:

quando i sanitari della struttura attestano per iscritto il bisogno di assistenza da parte del familiare;

quando il ricovero viene interrotto per visite o terapie fuori struttura, purché siano appositamente certificate;

quando la persona con disabilità grave si trova in stato vegetativo persistente oppure con prognosi infausta a breve termine.

Nel caso più frequente, quello che consente di continuare a fruire dei permessi è la certificazione rilasciata dai sanitari della RSA o della struttura ospitante, dalla quale risulti che la presenza del familiare resta necessaria. Lo stabilisce la circolare INPS 32/2012. È anche possibile prendere il permesso per consentire all'anziano di uscire dalla struttura per recarsi ad effettuare visite o esami medici.

Sono, inoltre, consentiti i permessi se il ricovero è in residenze per anziani autosufficienti o in generale strutture che offrono il servizio alberghiero ma non l'assistenza sanitaria.

La stessa impostazione vale anche per il congedo straordinario: in presenza di ricovero a tempo pieno il beneficio si ferma, salvo le medesime eccezioni riconosciute dall'INPS.

In sintesi, il trasferimento in casa di riposo fa cessare i permessi con le eccezioni sopra indicate. Se il familiare entra in RSA mentre i permessi o il congedo sono già in corso, bisogna verificare con la struttura se esista una certificazione sanitaria che giustifichi il proseguimento dell'assistenza e, diversamente, comunicare il cambiamento al datore di lavoro.

Ricordiamo che possono prendere i permessi il coniuge, anche in unione civile, il convivente di fatto, parenti e affini entro il secondo grado. Nel caso in cui i genitori oppure il coniuge o il convivente di fatto non ci siano, siano a loro volta affetti da patologie invalidanti, oppure abbiano già compiuto i 65 anni di età, possono chiedere i permessi parenti e affini entro il terzo grado.

### **LE CIRCOLARI DELLA SETTIMANA**

[20/05 - 37° Corso V.Sov. - Circolare avvio 3° ciclo](#)

[20/05- - Trasferimento del personale dei ruoli ordinari degli ispettori e degli agenti e assistenti della Polizia di Stato presso la Questura de L'Aquila e il Commissariato distaccato di p.s. di Diamante \(CS\)](#)

## Adeguamento dell'assegno sostitutivo dell'accompagnatore militare a beneficio dei grandi invalidi



La Legge di Bilancio 2026 ha previsto un aggiornamento degli importi relativi all'assegno sostitutivo dell'accompagnatore militare a beneficio dei grandi invalidi. Gli adeguamenti saranno attuati a partire da giugno 2026 e, con il messaggio n. 1269 del 14 aprile, l'INPS ha fornito istruzioni e calendario pagamenti.

In conformità alle nuove disposizioni stabilite, dal 1° gennaio 2026, gli importi mensili dell'assegno sostitutivo sono stati ridefiniti come segue:

- per le categorie di invalidità più elevate (numeri 1, 2, 3 e 4 e A-bis della tabella E allegata al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra), l'assegno

è pari a 1.000 euro invece dei precedenti 878 euro mensili per dodici mensilità;

- per gli altri soggetti con infermità (lettere B numero 1, C, D ed E numero 1 della medesima tabella E), l'assegno 2026 è pari a 500 euro al posto del precedente di 439 euro mensili per dodici mensilità.

L'assegno riguarda i grandi invalidi di guerra affetti dalle invalidità indicate dalla legge e, allo stesso modo, i grandi invalidi per servizio e i pensionati di guerra e per servizio militare insigniti di medaglia d'oro al valor militare nei casi previsti dalla norma.

Per chi già beneficiava dell'assegno nell'anno precedente all'entrata in vigore della nuova disciplina, il pagamento prosegue d'ufficio. Nei nuovi casi, l'assegno decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della domanda. Con l'assegno di giugno 2026 saranno corrisposti anche gli arretrati relativi alle differenze di importo che si riferiscono alle mensilità da gennaio a maggio 2026.



**COMMISSARIO  
POLIZIA DI STATO 2026**  
*promo lancio 3° edizione*

- PARTENZA IMMENTE**  
Preparati oggi al tuo futuro. Il nuovo corso sta per iniziare. **Il tempo per agire è ora.**
- ULTIMI 16 POSTI**  
Posti limitati. La selezione è sempre più competitiva. **Non restare indietro.**
- RISPARMIA 300€**  
Promo lancio 3° edizione. Approfitta subito della promo riservata. **Risparmia 300€.**

**ISCRIZIONI IN CHIUSURA**

CHIAMACI ORA  
**351 885 1264**



## Spetta al datore di lavoro dimostrare che il licenziamento del whistleblower non sia determinato da ragioni ritorsive



La normativa del whistleblowing è stata introdotta in Italia con la Legge n. 190/2012 (anticorruzione) con riferimento al lavoro pubblico e ampliato con la Legge n. 179/2017, che ha esteso le tutele anche al settore privato. Si tratta di un argomento a più riprese trattato su queste pagine ([vedi, in ultimo, Flash n. 11/2026 del 14 marzo 2026](#)).

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, ha ulteriormente ridisegnato la disciplina, prevedendo un ampliamento delle categorie di soggetti

segnalanti; una più ampia tipologia di illeciti rilevanti; l'obbligo per le organizzazioni di predisporre canali interni conformi; tutele rafforzate contro le ritorsioni.

Si tratta di un istituto importante che offre canali riservati e sicuri per la segnalazione di comportamenti scorretti, garantendo anonimato, protezione da ritorsioni e gestione tracciata.

Le segnalazioni di condotte illecite possono riguardare violazioni di normative nazionali o europee; frodi, corruzione, abusi di potere, illeciti amministrativi o contabili; violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, protezione dei dati, trasparenza; qualsiasi comportamento o omissione che leda l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.

Ricordiamo che per quanto concerne il rapporto di lavoro nella Polizia di Stato il Dipartimento della P.S. non risulta aver attivato il previsto canale interno per le segnalazioni sicché le stesse possono attualmente essere indirizzate solo attraverso il canale esterno ossia presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o altra autorità competente.

La normativa prevede tutele forti per proteggere il segnalante (whistleblower), come il divieto assoluto di ritorsioni, come licenziamenti, trasferimenti o mobbing; riservatezza dell'identità, tutelata in ogni fase della procedura; nullità degli atti discriminatori o sanzionatori collegati alla segnalazione; diritto al risarcimento in caso di danni subiti; possibilità di segnalazione anonima, laddove supportata dal sistema utilizzato.

A tal proposito merita attenzione la recente sentenza della sezione lavoro del Tribunale di Milano n. 701 del 27 marzo 2026, resa in una causa relativa all'impugnazione di un licenziamento.

I giudici meneghini hanno affermato il principio che ai sensi del d.lgs. 24/2023, in particolare del suo art. 17, il segnalante non può subire alcuna ritorsione (comma 1) e che, in un qualunque procedimento giudiziario, amministrativo o relativo a controversia stragiudiziale che abbia ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti delle persone segnalanti, "si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile" (comma 2); ed ancora e quindi "l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del datore di lavoro".

La causa aveva per oggetto l'impugnazione di licenziamento intimato, in riferimento a un presunto scorretto utilizzo dello smart working, nei confronti di un lavoratore che alcuni mesi prima aveva effettuato una segnalazione anonima tramite il canale interno di whistleblowing della società resistente, denunciando presunti profili di irregolarità contrattuale e fiscale relativi alla gestione di una commessa.

Il Tribunale, dopo un'accurata istruttoria basata su testimonianze e atti documentali ha accolto il ricorso del lavoratore all'esito dell'istruttoria ritenendo che i comportamenti contestati erano pienamente compatibili con la prassi aziendale.

Ma soprattutto, secondo i giudici del Tribunale, il licenziamento si collocava in un contesto nel quale il ricorrente, pochi giorni prima, aveva effettuato una segnalazione tramite il canale interno di whistleblowing, avente ad oggetto presunte irregolarità nella gestione di una commessa rilevante per la società resistente.

La segnalazione rientrava nell'ambito applicativo del D.Lgs. n. 24 del 2023, normativa che impone al datore di lavoro l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e vieta l'adozione di atti ritorsivi, tra i quali rientra espressamente il licenziamento.

La disciplina è contenuta nel D.Lgs. n. 24 del 2023, che ha attuato la Direttiva Europea 2019/1937 sul whistleblowing. In particolare, l'articolo 17 stabilisce che: "1. Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione. 2. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere".

Pertanto, secondo il Tribunale, "qualora, come nel caso di specie, un lavoratore abbia inoltrato una segnalazione, spetta al datore di lavoro dimostrare che il licenziamento o altre misure ritorsive non sono stati adottati in risposta alla segnalazione. Nel caso di specie, tale onere non risulta assolto. La società resistente non ha fornito prova idonea a dimostrare che il licenziamento fosse determinato da ragioni autonome e indipendenti rispetto alla segnalazione effettuata dal ricorrente. Al contrario, l'istruttoria ha evidenziato come la prassi aziendale fosse di elasticità nella applicazione delle norme sul lavoro agile e quindi la contestazione appare pretestuosa".

Inoltre, secondo il tribunale, la prossimità temporale tra segnalazione di asserite irregolarità, l'espulsione del lavoratore dal progetto, e in seguito la immediata procedura disciplinare sarebbero ulteriori indici di ritorsività del licenziamento.

La concomitanza temporale tra segnalazione, estromissione del ricorrente dalle attività progettuali, contestazione disciplinare e licenziamento, unitamente all'infondatezza degli addebiti contestati, consente di ritenere che la segnalazione abbia costituito il motivo determinante del recesso.

Il licenziamento è stato, pertanto, qualificato ritorsivo e, come tale, dichiarato nullo.



## **Il diritto del caregiver agli "accomodamenti ragionevoli"**



Con la sentenza C-38/24 dell'11 settembre 2025, la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha precisato i confini applicativi della normativa antidiscriminatoria, estendendo gli "accomodamenti ragionevoli" anche a lavoratori e lavoratrici caregiver, ovvero a coloro che, pur non presentando una disabilità personale, prestano assistenza a un familiare disabile. Si tratta di una lettura estensiva del principio di non discriminazione sancito dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in connessione con la direttiva 2000/78/CE e in ossequio al "modello sociale della disabilità".

Il concetto di soluzione/accomodamento ragionevole trova fondamento nell'articolo 2 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. Si tratta di quelle modifiche o adattamenti necessari, appropriati e non eccessivamente onerosi, adottati nei singoli casi per consentire alle persone con disabilità il pieno godimento dei propri diritti su base di uguaglianza.

In Italia, il Decreto Legislativo n. 62/2024 mira a rimuovere gli ostacoli che impediscono l'esercizio effettivo dei diritti civili e sociali da parte delle persone con disabilità, anche attraverso il riconoscimento di accomodamenti ragionevoli per i contesti lavorativi.

In particolare, l'art. 5 bis della L. n. 104 del 1992, introdotto dallo stesso decreto, definisce l'accomodamento come l'insieme di misure necessarie, pertinenti, appropriate e adeguate, da valutare rispetto all'entità della tutela richiesta, al contesto specifico e alle risorse disponibili

Adesso, allineandosi al diritto europeo e alle posizioni espresse dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, anche la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 9104 depositata il 13 aprile 2026, ha rafforzato la tutela dei caregiver, avvicinandone la protezione a quella prevista per le persone con disabilità.

Il principio centrale espresso dal Supremo Collegio è che può configurarsi una discriminazione indiretta non solo nei confronti del lavoratore disabile, ma anche del lavoratore che subisce un pregiudizio in ragione dell'assistenza prestata a un familiare disabile. In questo quadro, il datore di lavoro è tenuto a adottare "accomodamenti ragionevoli" stabili e non meramente temporanei, purché non comportino oneri sproporzionati.

La questione di fatto ha riguardato una dipendente di ATAC, operatrice di stazione e madre di un figlio con disabilità, che aveva chiesto, inutilmente, l'assegnazione stabile al turno mattutino. Il ricorso era stato respinto dal Tribunale e poi dalla Corte d'Appello, che avevano escluso la discriminazione, ritenendo la lavoratrice già sufficientemente agevolata.

La Cassazione ha censurato la decisione d'appello, osservando che il giudice non aveva valutato adeguatamente la necessità di soluzioni strutturali e non provvisorie, in presenza di una condizione di assistenza stabile e duratura. Inoltre, ha sottolineato che non si può limitare il confronto ai soli lavoratori disabili diretti, perché la discriminazione va valutata rispetto alla specifica situazione del caregiver e alle sue esigenze di cura.

È stato ritenuto rilevante anche il fatto che l'azienda avesse già previsto, in altri casi, assegnazioni stabili a turni agevolati per lavoratori con inidoneità, dimostrando quindi l'esistenza di margini organizzativi non adeguatamente considerati nel caso concreto.

Infine, la Corte ha affermato che:

- l'adozione di misure solo temporanee non è sufficiente quando la disabilità (anche del familiare assistito) è permanente;
- è discriminatorio trattare situazioni con esigenze diverse come equivalenti;
- è discriminatorio anche il mancato riscontro del datore alla disponibilità del lavoratore a soluzioni alternative, inclusa l'eventuale adibizione a mansioni inferiori, se ciò può evitare la compromissione della vita lavorativa.

## Assenze per l'esercizio del diritto di voto



L'articolo 118 del D.P.R. 361/1957 stabilisce che al personale civile e militare delle Amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, che debba recarsi in comune diverso da quello, ove si trova la sede dell'ufficio per partecipare a elezioni politiche, compete il rimborso delle spese di trasporto e l'indennità di missione ai sensi delle disposizioni in vigore e nei limiti di tempo che saranno stabiliti dal Ministero per il tesoro con proprio decreto.

Con proprio decreto in data 5 marzo 1992 il Ministero del tesoro ha stabilito che i limiti di tempo, comprensivi del viaggio di andata e

ritorno, entro i quali può essere corrisposto il trattamento di missione al personale che debba recarsi fuori dall'ordinaria sede di servizio per esercitare il diritto di voto, sono così fissati:

- un giorno per le distanze da 350 a 700 chilometri;
- due giorni per le distanze oltre 700 chilometri o per gli spostamenti dalle isole, esclusa la Sicilia, in altre località del territorio nazionale, compresa la Sicilia, e viceversa.

Tale trattamento è stato poi esteso anche alle consultazioni europee (articolo 51 della legge 24 gennaio 1979, n. 18).

Con circolare n. 23 del 10 marzo 1992, la Ragioneria Generale dello Stato ha, tuttavia, precisato che il trattamento di missione è previsto solo nell'ipotesi in cui l'interessato risulti trasferito di sede nell'approssimarsi delle elezioni, qualora, pur avendo provveduto a richiedere il trasferimento di residenza nei termini di legge (entro 20 giorni dal trasferimento), non abbia ottenuto in tempo l'iscrizione nelle liste elettorali della nuova sede di servizio.

La menzionata circolare si riferisce solo al trattamento di missione ma l'Amministrazione ritiene che nell'ipotesi in cui il dipendente decida di mantenere o trasferire la residenza anagrafica in un comune diverso da quello in cui ha sede l'ufficio, non spetti neppure un semplice permesso retribuito per esercitare il diritto di voto considerato che non è possibile richiedere il riconoscimento di benefici in un contesto di inadempienza rispetto alla normativa anagrafica (circolare 333/A/9808.A.2 del 26 giugno 2001). Resterebbe possibile, a questo punto, solo l'utilizzo degli istituti della contrattazione collettiva.



**MySIULP**  
IL TUO SINDACATO SEMPRE CON TE

ANDROID APP ON  
**Google play**

Download on the  
**App Store**