

del 21 settembre 2024



## **Il SIULP contro la limitazione dell'autonomia concertativa a livello territoriale e per percorsi trasparenti**

Il 17 settembre 2024, presso il Dipartimento, si è svolto un incontro concernente l'ipotesi di ampliamento delle procedure concorsuali interni e altri interventi gestionali.

La riunione ha visto la presenza, per l'Amministrazione, del

Dirigente Superiore Dott. Gaspare Caliendo per gli Affari Generali e le Politiche del Personale della Polizia di Stato Servizio Ordinamento, del Direttore del Servizio Affari Generali Dott. Massimo Castelli, del Direttore del Servizio Sovrintendenti, Assistenti ed Agenti Dott. Massimo Ucci e del Direttore dell'Ufficio Relazioni Sindacali Dott.ssa Maria De Bartolomeis.

L'incontro si è svolto a seguito di una richiesta fatta dal SIULP, ed è il secondo step di quello tenutosi il 6 giugno u.s. su detta materia, volto a definire e regolamentare le movimentazioni nell'ambito della stessa provincia e/o all'interno di una stessa articolazione.

Sostanzialmente la bozza di circolare propone, nell'ottica di un processo evolutivo nella gestione delle risorse umane, un asset normativo per ottimizzare quelle capacità del singolo dipendente che possono risultare maggiormente funzionali ai diversificati compiti istituzionali. La ratio, unilaterale, è quella di individuare dei criteri idonei per le movimentazioni interne, soprattutto per finalità in contesti operativi e amministrativi caratterizzati da complessità tecniche, organizzative e relazionali, in continua evoluzione, che mettano al centro del sistema anche le capacità possedute dall'operatore.

Il SIULP, dopo aver premesso che le scelte dei criteri devono essere preceduti o accompagnati da una politica alloggiativa che possa attenuare l'impatto che i nuovi criteri della mobilità esterna produrranno, ha manifestato subito la sua contrarietà nella parte in cui i criteri, eventualmente individuati, avranno riverberi territoriali in modo da limitare l'autonomia anche concertativa e contrattuale sia del Questore sia, soprattutto, delle strutture provinciali.

La disamina si è poggiata da una parte sulle modalità e le prassi di organizzazione del personale, in modo da valorizzarne le competenze, le attitudini, le spinte motivazionali e la ricchezza esperienziale, dall'altra di determinare percorsi lavorativi certi, senza limitare gli aspetti migliorativi del singolo dal punto di vista professionale ed economico.

Al riguardo, va anzitutto tenuto in considerazione che dai report dei corsi di formazione emergono, frequentemente, curriculum personali che mettono in evidenza il possesso di conoscenze e abilità, anche non correlate a corsi professionali erogati dall'Amministrazione, che determinano una incertezza valutativa se non calati in una stima condivisa dei titoli.

Il SIULP durante il proprio intervento ha enucleato in modo chiaro che i criteri, i quali inciderebbero ineluttabilmente sui processi gestionali delle risorse umane in ambito territoriale, con particolare riferimento alle "assegnazioni interne" di personale, non possono esulare da analisi, controlli e verifiche concrete del Sindacato oltre che dal singolo e da processi basati innanzitutto sulla trasparenza.

Sul piano soggettivo, poi, è stato chiesto di cassare il limite riguardante i ruoli del personale della Polizia di Stato che espleta funzioni di polizia. Infatti, la fonte interna proposta troverebbe applicazione solo per gli appartenenti con qualifica da agente a sostituto commissario, con esclusione della carriera dei funzionari e dei dirigenti.

Un'esclusione non accettabile, per cui, rimandando per la Dirigenza al tavolo specifico, è stato chiesto di ampliare l'ambito di applicazione sino a Commissario Capo.

La ratio dell'atto d'indirizzo è quella di valorizzare secondo l'Amministrazione il capitale umano, attraverso un processo gestionale che vede attribuiti i singoli incarichi in modo da assicurare la migliore risposta istituzionale alle questioni da fronteggiare. Il criterio della gerarchia/anzianità di servizio rappresenta un asse portante dell'organizzazione della Polizia di Stato, anche in ragione del fatto che il medesimo non rappresenta "soltanto" un dato puramente formale, sottendendo, invece, un sostanziale percorso professionale ed esperienziale, con l'acquisizione di competenze e capacità che arricchiscono il bagaglio professionale dell'operatore di polizia. Pur se chiaramente l'anzianità di servizio non è l'unico criterio sul quale ancorare l'intero iter formativo della circolare.

Venendo, quindi, ad un maggior dettaglio di merito, l'intero intervento del SIULP è stato caratterizzato anche sulla individuazione delle responsabilità amministrative di coloro che dovrebbero emettere un diniego in entrata e in uscita dagli uffici, con l'indicazione e l'identificazione di parametri integrativi, che potranno favorire l'ottimale attribuzione di

incarichi entro gli spazi di discrezionalità organizzativa previsti dall'ordinamento della Polizia di Stato, ma non con l'esclusione di eventuali criteri determinati dalle contrattazioni decentrate a livello territoriale.

Non è di poco conto analizzare la questione dell'esperienza operativa in un ufficio, la quale non deve essere vista né come una superstrada per ricoprire lo stesso incarico in una diversa Questura, scavalcando le aspirazioni del personale già in servizio in una città, né deve essere considerata una "prigionia" la troppa competenza, qualora l'interessato manifestasse l'idea di svolgere altri compiti. Solo con criteri condivisi potrà essere superato anche il pericolo della discrezionalità tendente all'arbitrio e quindi ricadente anche nell'area del mobbing o, peggio, del burnout nella parte in cui i lavoratori si sentono insoddisfatti di sé stessi e insoddisfatti del lavoro.

Tanto premesso, partendo dalla persona, dal lavoratore della Polizia di Stato che è patrimonio esperienziale e valoriale, abbiamo chiesto la fissazione di una nuova data per poter iniziare un percorso di concreto confronto anche con il vertice del Dipartimento della PS, con il contributo sindacale al fine di rendere il più trasparente possibile la mobilità, in modo da contemperare le esigenze dell'Amministrazione con le aspirazioni professionali del personale, oltre a scongiurare ingiustificabili sperequazioni di trattamento anche economico.

---

### **Approvata dalla Camera dei Deputati la normativa concernente le bodycam per le Forze di Polizia**

È stato approvato dalla Camera il disegno di legge (atto n. 1660) recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, che autorizza la dotazione di videocamere indossabili per le forze di Polizia, compresa la Polizia locale.

La norma che interessa è contenuta nell'articolo 21 che, al primo comma, prevede che il personale delle forze di polizia impiegato nei servizi di mantenimento dell'ordine pubblico, di controllo del territorio e di vigilanza di siti sensibili, nonché in ambito ferroviario e a bordo dei treni, possa essere dotato di dispositivi di videosorveglianza indossabili, idonei a registrare l'attività operativa e il suo svolgimento.

Il secondo comma del medesimo articolo abilita l'uso di dispositivi di videosorveglianza – sia indossabili sia fissi – nei luoghi e negli ambienti in cui sono trattenute persone sottoposte a restrizione della libertà personale.

La normativa va coordinata con le disposizioni del d.lgs. 51/2018 in materia di protezione dei dati personali trattati a fini di prevenzione e accertamento dei reati.

Invero, per quel che concerne l'utilizzo delle *bodycam*, da parte delle forze di Polizia, per documentare situazioni critiche di ordine pubblico in occasione di eventi o manifestazioni, il Garante per la privacy ha già espresso due pareri (n. 290 e n. 291 del 22 luglio 2021), sulle valutazioni di impatto privacy elaborate, rispettivamente, dal Dipartimento della pubblica sicurezza del Ministero dell'interno e dal Comando generale dell'Arma dei Carabinieri.

Nello specifico, il Garante ha dato via libera ai due sistemi che raccolgono audio, video e foto delle persone riprese, data, ora della registrazione e coordinate Gps. I dati, una volta scaricati dalle videocamere, sono resi disponibili, con diversi livelli di accessibilità e sicurezza, per le successive attività di accertamento. Nei pareri del 2021, il Garante ha, però, posto alcune condizioni per conformare le procedure al decreto legislativo n. 51/2018: attivazione delle videocamere indossabili in uso al personale dei reparti mobili incaricato solo in presenza di concrete e reali situazioni di pericolo di turbamento dell'ordine pubblico o di fatti di reato; esclusione di registrazione continua delle immagini e di episodi non critici.

Inoltre, il Garante aveva chiesto al Ministero di specificare che il sistema che intende utilizzare non consente l'identificazione univoca o il riconoscimento facciale della persona (*facial recognition*).

Il Garante ha ritenuto, poi, ragionevole il periodo di sei mesi per la conservazione dei dati e rispettato il principio di privacy, essendo prevista la loro cancellazione automatica trascorso tale termine.

Alle amministrazioni è stato raccomandato di valutare la possibilità di condividere i documenti originali con tutti i soggetti autorizzati da remoto, senza il ricorso alla produzione di copie. Quanto ad aspetti formali, il Garante ha sottolineato che, in relazioni a tali sistemi, è necessaria la consultazione preventiva del Garante perché ricorre uno dei casi elencati dall'articolo 24 del d.lgs. 51/2018 e, precisamente, quello relativo a rischi molto elevati per le persone riprese (discriminazione, sostituzione d'identità, pregiudizio per la reputazione, ingiusta privazione di diritti e libertà, estremamente probabili i trattamenti di dati che rivelino le opinioni politiche, sindacali, religiose o l'orientamento sessuale dei partecipanti mediante utilizzo delle *bodycam* nel corso di manifestazioni pubbliche).

---

### **Congedo parentale maggiorato 2024**

Per avere diritto alla maggiorazione disciplinata dalla legge di Bilancio 2024 che ha previsto una ulteriore mensilità di congedo parentale all'80% nel 2024, e al 60% dal 2025, è necessario che i genitori abbiano terminato l'astensione obbligatoria per maternità o paternità successivamente al 31 dicembre 2023. È poi sufficiente che uno solo dei genitori fruisca di almeno un giorno di congedo successivamente al 31 dicembre 2023 perché la coppia abbia diritto all'indennità all'80%.

La precisazione è fornita nelle FAQ dell'INPS 2024 sul congedo parentale, conformemente alle istruzioni fornite attraverso la circolare 57/2024.

La Manovra non ha modificato la durata del congedo parentale (per la coppia 10 mesi elevabili a 11 se il padre si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi), ma ha previsto che una delle mensilità sia retribuita con un'indennità più alta rispetto all'ordinario 30%. Anche nel 2023 la Legge di Bilancio aveva previsto l'innalzamento di una mensilità all'80%. Quindi, per gli aventi diritto, i mesi di congedo diventano così retribuiti:

nel 2024: due mensilità all'80%, sette mesi al 30%, i periodi restanti non sono indennizzati;

dal 2025: una mensilità all'80%, una al 60%, sette al 30%, le altre senza indennità.

Il congedo parentale è regolato dagli articoli 32 e seguenti del dlgs 151/2001, e spetta ai due genitori, nei limiti sopra esposti (dieci mesi elevabili a 11), nei primi 12 anni di vita del figlio. Di queste mensilità, nove sono indennizzate, le rimanenti si possono utilizzare ma non prevedono retribuzione.

L'aumento di una delle mensilità indennizzate all'80% si applica solo se il congedo è utilizzato nei primi sei anni di vita del figlio, o del suo ingresso in famiglia nel caso delle adozioni. E riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità dopo il 31 dicembre 2023.

E qui si inserisce la precisazione contenuta nella FAQ: se un genitore ha terminato il congedo di maternità obbligatoria prima del 31 dicembre 2023, mentre l'altro ha usufruito del congedo di paternità obbligatorio dopo il tale data, l'ulteriore mensilità indennizzata all'80% spetta comunque a entrambi i genitori.

Il criterio è il seguente: si prende in considerazione l'ultimo congedo obbligatorio fruito, nell'esempio sopra esposto quello di paternità, che sblocca la maggiorazione per entrambi i genitori. Questo orientamento corrisponde a quanto indicato con la circolare INPS 57/2024.

Quindi, la coppia potrà, in questo caso, fruire di un mese di congedo parentale all'80% in ragione di quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2023 e di un ulteriore mese all'80%, nel 2024, per effetto della Manovra 2024.

Il diritto spetta anche nel caso in cui uno dei due genitori fruisca, dopo il 31 dicembre 2023, di almeno un giorno di congedo di maternità o di congedo di paternità obbligatorio, oppure, di congedo di paternità alternativo ai sensi dell'articolo 28 del Dlgs n. 151/2001.

A titolo esemplificativo, l'INPS precisa:

con un figlio nato il 20 novembre 2023, la madre dipendente termina il periodo di maternità il 20 febbraio 2024. Se il padre fruisce di due mesi di congedo parentale dal 21 novembre 2023 al 20 gennaio 2024, le indennità spettanti saranno retribuite nel seguente modo:

il mese di congedo parentale dal 21 novembre 2023 al 20 dicembre 2023 è indennizzabile all'80% della retribuzione (come previsto dalla legge di Bilancio 2023);

il periodo dal 21 dicembre 2023 al 31 dicembre 2023 è indennizzabile al 30% della retribuzione;

il congedo parentale dal primo gennaio 2024 al 20 gennaio 2024 è invece indennizzabile all'80% della retribuzione (come previsto dalla legge di Bilancio 2024).

Ai genitori residuano dieci giorni di congedo parentale indennizzabile all'80%, se fruiti entro il 2024, altrimenti dal 2025 scendono al 60%.

Il perimetro della norma rappresentato dal lavoro dipendente rende irrilevanti i congedi eventualmente usati da lavoratrici autonome o iscritte alla gestione separata. Se il padre è un lavoratore dipendente e la madre una lavoratrice autonoma, deve essere successivo al 31 dicembre 2023 almeno un giorno di congedo di paternità.

Per quel che concerne i lavoratori della Polizia di Stato, come precisato nello scorso numero di questo notiziario, è prevista la piena applicazione della norma (60 giorni nei primi sei anni di vita del bambino), con la retribuzione intera per i primi 45 giorni (trattamento economico congedo straordinario) e all'ottanta per cento per i restanti 15 – per il solo anno 2024 – e l'intera retribuzione per i primi 45 giorni di congedo parentale e la riduzione al 60% per gli ulteriori 15 a partire dal 1° gennaio 2025. Unico limite, come previsto dalla norma, il divieto di cumulo tra moglie e marito.

---

### **Liquidazione compensi prestazioni lavoro straordinario rese in eccedenza**

La Direzione Centrale per i servizi di Ragioneria ha rappresentato che, con il cedolino ottobre 2024, saranno erogati al Personale della Polizia di Stato, in aggiunta alle ordinarie indennità mensili, anche compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, rese in eccedenza ai limiti mensili, nel periodo ottobre-dicembre 2022.

---

### **Bonus edilizi in scadenza a fine 2024**

Il 31 dicembre 2024 scadranno alcune importanti agevolazioni fiscali in materia edilizia la cui conferma appare in forse mentre altre agevolazioni potrebbero restare operative con specifiche limitazioni.

Di seguito i bonus in scadenza:

- ecobonus, per il quale non risultano proroghe oltre il 31 dicembre 2024;
- sismabonus, anche in questo caso non sono previste proroghe per il 2025;
- bonus verde, che consente di detrarre il 36% delle spese per interventi di sistemazione delle aree scoperte;
- bonus mobili ed elettrodomestici, per coprire una parte delle spese sostenute per acquistare arredi;
- bonus TV e decoder.

I Bonus che subiranno modifiche a partire dal 1° gennaio 2025 sono:

- superbonus, che dal prossimo anno passerà dal 70% al 65% e sarà limitato ai lavori di condominio approvati entro il 17 febbraio 2023, documentando le spese entro il 29 marzo 2024;
- bonus ristrutturazione, che passerà dal 48% su una spesa pari a 96mila euro al 36% su un massimo di 48mila euro.

Per conoscere con esattezza le nove misure concernenti i bonus edilizi per il prossimo anno occorre attendere i contenuti della Legge di Bilancio 2025.

## Coefficienti di trasformazione per la pensione 2025

Un nostro lettore ci chiede chiarimenti in ordine ai coefficienti di trasformazione per il calcolo della pensione relativi al biennio 2024-2025.

I coefficienti di trasformazione per il calcolo della pensione vengono decretati noti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nell'anno precedente a quello del periodo di riferimento e sono aggiornati ogni due anni in base alle variazioni nell'aspettativa di vita della popolazione, come stabilito dalla legge n. 335/1995 (Riforma Dini), che ha introdotto il sistema di calcolo contributivo delle pensioni.

I coefficienti di trasformazione per le pensioni 2023-2024 sono stati stabiliti con decreto interministeriale il 1° dicembre 2022 e sono stati applicati per il calcolo della quota contributiva.

Per il biennio 2025-2026, il decreto interministeriale con i nuovi coefficienti di trasformazione è atteso per dicembre 2024.

Intanto, il decreto ministeriale del 18 luglio 2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 243 del 17 ottobre 2023 (tenendo conto della variazione della speranza di vita prevista dall'ISTAT con la nota n. 1684104/23 del 7 giugno 2023), ha confermato i requisiti anagrafici nel 2025-26:

I coefficienti sono fondamentali per calcolare quanto si prenderà di pensione il cui importo è il risultato della moltiplicazione del montante contributivo individuale per il coefficiente di trasformazione riferito all'età anagrafica alla data esatta della decorrenza della pensione.

---

## La legge contro il cyberbullismo

La normativa vigente in materia di cyberbullismo è contenuta nella L. 29 maggio 2017, n. 71, Disposizioni a tutela dei minori per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno del cyberbullismo, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 3 giugno 2017.

Il cyberbullismo è definito come qualunque forma di pressione, aggressione, molestia, ricatto, ingiuria, denigrazione, diffamazione, furto d'identità, alterazione, acquisizione illecita, manipolazione, trattamento illecito di dati personali in danno di minorenni, realizzata per via telematica, nonché la diffusione di contenuti on line aventi ad oggetto anche uno o più componenti della famiglia del minore il cui scopo intenzionale e predominante sia quello di isolare un minore o un gruppo di minori ponendo in atto un serio abuso, un attacco dannoso, o la loro messa in ridicolo. La legge coinvolge i diversi attori del mondo della scuola italiana (MIUR, USR, Istituti Scolastici, Corpo docente) nella promozione di attività preventive, educative e rieducative nei confronti dei minori coinvolti in episodi di cyberbullismo, sia che si trovino nella posizione di vittime sia in quella di responsabili di illeciti, e senza distinzione di età nell'ambito delle istituzioni scolastiche. In particolare:

- Ogni istituto scolastico deve individuare fra i docenti un referente con il compito di coordinare le iniziative di prevenzione e di contrasto del cyberbullismo, anche avvalendosi della collaborazione delle Forze di polizia e delle associazioni e dei centri di aggregazione giovanile presenti sul territorio. Il ruolo di tale docente è dunque centrale.
- Secondo quanto già previsto dalla legge 107 (la Buona Scuola) per il triennio 2017-2019 ci sarà una formazione del personale scolastico sul tema.
- Verrà promosso un ruolo attivo degli studenti e di ex studenti in attività di peer education, nella prevenzione e nel contrasto del cyberbullismo nelle scuole.
- In un'ottica di alleanza educativa, il Dirigente Scolastico che venga a conoscenza di atti di cyberbullismo informerà tempestivamente i genitori dei minori coinvolti. I regolamenti e il patto educativo di corresponsabilità (destinato a tutte le famiglie) scolastici dovranno essere integrati con riferimenti a condotte di cyberbullismo.
- Le istituzioni scolastiche devono promuovere, nell'ambito della propria autonomia, l'educazione all'uso consapevole della rete internet e ai diritti e doveri ad esso connessi. Gli uffici scolastici regionali sono chiamati a promuovere progetti elaborati nelle scuole, nonché azioni integrate sul territorio di contrasto del cyberbullismo e educazione alla legalità.

Le Linee di orientamento per la prevenzione e il contrasto del cyberbullismo indirizzano le scuole, per la realizzazione delle attività di prevenzione, al Progetto "Generazioni Connesse" (progetto coordinato dal MIM, a cui Save the Children collabora all'interno di un ampio partenariato). Le scuole che intendano partecipare all'iniziativa possono collegarsi all'indirizzo [www.generazioniconnesse.it](http://www.generazioniconnesse.it) e seguire le istruzioni riportate per effettuare l'iscrizione al progetto, entro il 30 novembre.

Ciascun minore ultraquattordicenne (o i suoi genitori o chi esercita la responsabilità del minore) che sia stato vittima di cyberbullismo può inoltrare al titolare del trattamento o al gestore del sito internet o del social media un'istanza per l'oscuramento, la rimozione o il blocco dei contenuti diffusi nella rete. Se entro 24 il gestore non avrà provveduto, l'interessato può rivolgere analoga richiesta al Garante per la protezione dei dati personali, che rimuoverà i contenuti entro 48 ore. Il Garante ha pubblicato nel proprio sito il modello per la segnalazione/reclamo in materia di cyberbullismo da inviare a: [cyberbullismo@gpdp.it](mailto:cyberbullismo@gpdp.it). È stata estesa al cyberbullismo la procedura di ammonimento prevista in materia di stalking (art. 612-bis c.p.). In caso di condotte di ingiuria (art. 594 c.p.), diffamazione (art. 595 c.p.), minaccia (art. 612 c.p.) e trattamento illecito di dati personali (art. 167 del codice della privacy) commessi mediante internet da minori ultraquattordicenni nei confronti di altro minorenne, se non c'è stata querela o non è stata presentata denuncia, è applicabile la procedura di ammonimento da parte del questore (il questore convoca il



minore, insieme ad almeno un genitore o a chi esercita la responsabilità genitoriale). Gli effetti dell'ammonimento cessano al compimento della maggiore età.

---

### **Decorrenza esenzione IMU prima casa**

Un nostro assiduo lettore, avendo spostato la residenza nell'immobile acquistato come prima casa alcuni mesi dopo aver perfezionato l'acquisto, chiede se l'IMU sia dovuta per i mesi intercorsi prima di avere la residenza.

L'aspetto rilevante in questo caso è la residenza e non la proprietà dell'immobile. Di conseguenza, il momento dal quale matura il diritto a non pagare l'IMU è quello in cui è stata spostata la residenza.

Per i mesi precedenti, invece, l'imposta è dovuta. Il riferimento legislativo è la legge 160/2019. In base al comma 740, il presupposto dell'imposta è il possesso degli immobili ma è esentata l'abitazione principale.

In base al successivo comma 741, per abitazione principale si intende l'immobile, iscritto o iscrivibile nel catasto edilizio urbano come unica unità immobiliare, nel quale il possessore e i componenti del suo nucleo familiare dimorano abitualmente e risiedono anagraficamente.

Quindi, l'IMU è dovuta esclusivamente per le mensilità durante le quali non era ancora stata spostata la residenza.

---

### **Richieste integrazione Fondo Scorta anno 2024**

La Direzione centrale per i servizi di ragioneria ha comunicato che, a seguito di numerose segnalazioni pervenute anche da parte sindacale, ha provveduto ad integrare il fondo di cui all'oggetto, laddove la situazione rivestiva carattere di elevatissima criticità.

La predetta Direzione centrale ha altresì richiesto a tutte le Prefetture U.T.G. aggiornati elementi di spesa sui capitoli di bilancio relativi alle missioni nazionali ed estere della Polizia di Stato, al fine di procedere - compatibilmente con le risorse disponibili - alla liquidazione delle stesse, sia per retribuire i saldi ai dipendenti sia per garantire un riequilibrio del fondo scorta utile al pagamento dei dovuti anticipi per missioni.

---

### **Il convivente di fatto è un familiare**

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 148 del 2024, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 230-bis, terzo comma, del codice civile, nella parte in cui non prevede come familiare – oltre al coniuge, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo – anche il “convivente di fatto” e come impresa familiare quella cui collabora anche il “convivente di fatto”.

Gli artt. 230 bis e 230 ter del codice civile disciplinano rispettivamente l'impresa familiare e i diritti del convivente che presta la propria attività lavorativa all'interno della stessa impresa familiare. La questione di legittimità costituzionale è stata sollevata dalla Corte di Cassazione, dinanzi alla quale era stato presentato un ricorso da parte della convivente di fatto (more uxorio) di un uomo deceduto in costanza di rapporto affettivo. La stessa aveva agito nei confronti dei figli e dei coeredi dell'uomo, al fine di vedersi riconosciuta la liquidazione della propria quota di partecipazione all'interno di un'impresa familiare inerente a un'azienda agricola, per tutto il periodo in cui aveva lavorato nella stessa.

Si ricorda che, con l'espressione conviventi di fatto, ai sensi dell'art. 1, comma 36, della legge sulle unioni civili, si fa riferimento a “due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale”.

Il giudice di merito aveva respinto il ricorso, asserendo che il convivente di fatto non poteva essere qualificato quale familiare ai sensi dell'art. 230-bis, comma 3 c.c. Ad analoghe conclusioni giungeva anche la Corte d'Appello.

La ricorrente proponeva quindi ricorso per Cassazione, lamentando “la mancata considerazione (da parte del giudice) delle mutate sensibilità sociali in materia di convivenza more uxorio, oltre che delle aperture della giurisprudenza sia di legittimità e sia costituzionale”.

Le Sezioni unite civili della Corte di Cassazione sollevavano quindi questione di legittimità costituzionale delle norme in materia di impresa familiare, per violazione degli artt. art. 2 Cost., art. 3 Cost., art. 4 Cost., art. 35 Cost. e art. 36 Cost., in quanto le stesse non qualificano i conviventi more uxorio quali familiari.

La Corte costituzionale ha ritenuto fondata e ha accolto la questione di legittimità sollevata dalla Cassazione. In particolare, secondo il giudice delle leggi, non può non tenersi conto dei profondi mutamenti che hanno interessato la società odierna, nonché dell'evoluzione giurisprudenziale, sia a livello nazionale che europeo. Ad oggi, infatti, la “famiglia di fatto”, composta da conviventi, deve godere di piena dignità.

La Consulta, premesso che restano ferme le divergenze rispetto alla famiglia c.d. tradizionale (ovvero quella fondata sul matrimonio), afferma che, quando si tratta di diritti fondamentali dell'individuo, gli stessi devono essere garantiti a tutti, senza distinzioni. In particolare, nel novero dei diritti fondamentali da garantire, la Corte Costituzionale si riferisce al diritto al lavoro e alla giusta retribuzione, di cui rispettivamente agli artt. 4 e 36 della Costituzione.

Il giudice delle leggi ha evidenziato l'importanza e la centralità della tutela del lavoro, che costituisce un mezzo per garantire il rispetto dell'art. 2 della Costituzione, il quale sancisce l'impegno da parte della Repubblica di garantire i diritti inviolabili dell'uomo, sia quale singolo che quale membro delle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità. Costituendo la famiglia una delle principali formazioni sociali della nostra società, la Consulta ha qualificato come irragionevole la mancata inclusione del convivente di fatto nell'impresa familiare.

---

Conseguentemente, la Consulta ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 230-ter c.c. che accordava una tutela meno intensa al convivente di fatto, non riconoscendogli il lavoro nella famiglia, il diritto al mantenimento, nonché i diritti partecipativi nella gestione dell'impresa familiare. Secondo la Corte, infatti, questa disparità di disciplina fa sorgere una riduzione di tutela ingiustificata e discriminatoria. Ricordiamo che l'art. 230-bis c.c. è stato introdotto proprio con la finalità di offrire una tutela specifica a questo tipo di lavoro, conformemente a quanto deciso nella riforma del diritto di famiglia del 1975. Tale normativa ha una vasta applicazione, includendo non solo il coniuge e i parenti stretti dell'imprenditore, ma anche tutti i parenti fino al terzo grado e gli affini fino al secondo grado. Dal 2016 vi sono stati aggiunti anche i soggetti legati da unioni civili.

### Pensione differita nelle pubbliche amministrazioni

La "pensione differita" è una forma di trattamento pensionistico che decorre in un momento successivo alla cessazione del servizio, quando l'assicurato soddisfa i requisiti contributivi e di età previsti.

L'INPS, con il **messaggio n. 812 del 23 febbraio 2024**, ha confermato che, per i dipendenti pubblici cessati dal servizio senza diritto a pensione, il trattamento pensionistico decorre dal giorno successivo alla presentazione della domanda che permette di acquisire il diritto alla prestazione.

L'INPS ha, altresì, chiarito le modalità per la ricongiunzione dei periodi assicurativi nei casi in cui l'assicurato non sia più iscritto alla gestione pubblica:

Legge n. 29/1979: richiede almeno otto anni di anzianità contributiva effettiva nella gestione accentrante.

Legge n. 45/1990: richiede almeno dieci anni di anzianità contributiva effettiva nella gestione accentrante e la possibilità di presentare la domanda solo dopo il compimento dell'età pensionabile.

Inoltre, per le ricongiunzioni presso le casse CPDEL, CPS, CPI e CPUG, in costanza di servizio e assicurazione presso altre gestioni previdenziali, si applicano le disposizioni dell'articolo 9 della legge n. 274/1991, che prevedono specifici requisiti.

L'INPS ha ribadito che la posizione assicurativa costituita può essere annullata in determinate circostanze, ad esempio se l'assicurato riassume servizio presso lo Stato o presso una gestione ex-INPDAP. Le condizioni per l'annullamento variano a seconda della cassa di appartenenza:

- CPDEL, CPS, CPI o CPUG: l'annullamento non è automatico e deve essere richiesto dall'assicurato entro l'ultimo giorno di servizio.
- CTPS: l'annullamento avviene d'ufficio se l'interessato non ha acquisito un trattamento pensionistico per il servizio precedente; in caso contrario, deve essere richiesta dall'assicurato entro sei mesi dall'assunzione del nuovo servizio.

www.sagifin.com

il prestito è

**sf sagifin**®  
finanziamenti

**STULP**  
Convenzione  
ESCLUSIVA

Numero Verde  
**800-199-677**  
Servizio gratuito

SOGNA  
**FINANZIA**  
REALIZZA

Scrivici  
**327 05 65 645**  
Servizio gratuito

Agencia in Italia. Finanziario iscritta al Registro di Imprese di Roma n° 011201 - P.IVA 08221820113. Legale per un rapporto di intermediazione con Democrazia Partito S.p.A. - Intermediario degli Intermediari Finanziari ex art. 130 TUB, al n. 101 e ex il Consorzio di Intermediazione Finanziaria per svolgere attività di intermediazione del prestito, per la definizione dei relativi rapporti con gli altri utenti aderenti esclusivamente la conclusione dell'affare.

**tratto da:** \*Siulp Collegamento Flash numero 38/2024 del 21 Settembre 2024

\*Notiziario settimanale della Segreteria Nazionale SIULP – Sindacato Italiano Unitario Lavoratori Polizia  
Sede legale e redazione: via Vicenza 26 – 00185 – Roma - tel. 06-4455213 - email: nazionale@siulp.it  
Direttore Responsabile Felice Romano - Diffuso online - Iscr. Trib. Roma n.397/99 Iscr. ROC n.1123