



Settimanale di informazione a cura della Segreteria Nazionale del Sindacato Italiano Appartenenti Polizia, a diffusione nazionale.
Sede legale e redazione: via delle Fornaci 35, 00165 Roma. Direttore responsabile: Giuseppe TIANI, coordinamento redazionale: Loredana Leopizzi.
Reg. Tribunale Roma n. 277 del 20/07/2005

www.siap-polizia.org info@siap-polizia.it

Anno XXII - N. 17

Roma, 20 Aprile 2026



IL CONTRATTO NAZIONALE PER LA POLIZIA DI STATO TRIENNIO 2025/2027 E PROPOSTE NORMATIVE *Le rivendicazioni del SIAP*

Il SIAP ritiene che il momento attuale rappresenti un passaggio cruciale per il futuro del Comparto Sicurezza e, più in generale, per l'intero sistema di tutela dei diritti e delle libertà dei cittadini. In una società in rapido cambiamento, dove le esigenze di sicurezza assumono un ruolo sempre più centrale, diventa indispensabile avviare una riforma coraggiosa e responsabile, capace di rispettare e valorizzare le peculiarità professionali delle donne e degli uomini della Polizia di Stato. Una riforma credibile, secondo il sindacato, deve partire dal lavoro reale svolto quotidianamente dalle poliziotte e dai poliziotti, dai loro diritti, dai loro carichi di lavoro e dalla loro dignità professionale, evitando approcci basati su astratte razionalizzazioni degli apparati. La prima grande questione riguarda la necessità di completare l'armonizzazione interna al Comparto Sicurezza, superando definitivamente le sovrapposizioni con il Comparto Difesa. Le attività svolte da un poliziotto, che spaziano dalla gestione dell'ordine pubblico alle turnazioni in quinta, dalla reperibilità al contrasto della criminalità diffusa e organizzata, non sono assimilabili a quelle del personale militare. Mantenere un impianto normativo e contrattuale che confonde ruoli, compiti, missioni e funzioni significa perpetuare inefficienze, duplicazioni di spesa e strutture burocratiche ormai distanti dalle reali esigenze del Paese. Significa soprattutto non riconoscere pienamente la specificità del lavoro di polizia e la natura civile delle sue funzioni. Per questo il SIAP propone una riflessione seria e non più rinviabile sulla creazione di un Comparto Sicurezza e Soccorso Pubblico, capace di valorizzare le specificità operative delle forze che garantiscono la sicurezza interna. Sul piano contrattuale, il sindacato sostiene che la maggior parte, se

Sommario:

Il Contratto Nazionale per la Polizia di Stato Triennio 2025/2027 e Proposte Normative. Le rivendicazioni del SIAP	1
Rinnovo Contratto Sicurezza e Difesa 2025-2027. Esito seduta tavolo tecnico.	3
Terzietà violata: annullata la destituzione nella Polizia di Stato	3
La prescrizione non salva dal disciplinare: la destituzione nella Polizia di Stato secondo il Consiglio di Stato (sent. n. 2870/2026)	4
Commissione per la qualità e la funzionalità del vestiario della Polizia di Stato - Esito incontro del 16 aprile 2026	5
Richiesta di ascrizione a matricola dell'attestazione di Assistente Cinofilo Antiesplosivo, per gli operatori delle Squadre Cinofile della Polizia di Stato. Risposta al SIAP.	5
Importo <i>una tantum</i> di 1.000 euro per i figli nati o adottati dal 1° gennaio 2025 (c.d. Bonus nuovi nati).	5

Comunicazioni interne 6

è **OFFLINE** il nuovo sito www.SIAPconvenzioni.it

SIAP CONVENZIONI
Welfare Sindacale
www.SIAPconvenzioni.it

Per la qualità
la coerenza
la presenza
scegli

SIAP

non la totalità, delle risorse disponibili debba essere destinata al rafforzamento del primo livello di contrattazione e quindi alla valorizzazione degli stipendi, superando la logica secondo cui gli aumenti stipendiali rappresentano un compromesso tra inflazione e crescita del PIL. La sicurezza non può essere trattata come una spesa da contenere, ma come un investimento strategico per il Paese. Il rinnovo contrattuale deve diventare uno strumento di equità, di riconoscimento del lavoro svolto e di tutela materiale del personale, andando oltre la semplice salvaguardia del potere d'acquisto. E le indennità accessorie devono essere finanziate con risorse aggiuntive e non sottratte a quelle destinate agli aumenti stipendiali, perché senza un impegno concreto e strutturale i sacrifici del personale – spesso pagati anche con la vita – continueranno a essere sottovalutati e retribuiti in modo inadeguato. Il SIAP ritiene indispensabile una revisione complessiva degli istituti retributivi, a partire dalla riparametrazione dell'Indennità Integrativa Speciale, per evitare distorsioni e difficoltà economiche. L'attuale struttura retributiva necessita di un intervento organico basato su risorse aggiuntive destinate direttamente alla retribuzione delle varie indennità, senza intaccare gli aumenti stipendiali. Il principio da affermare è chiaro: lo stipendio fondamentale deve essere rafforzato, mentre tutto ciò che riguarda gravosità, rischi, flessibilità e prestazioni aggiuntive deve essere coperto da risorse ulteriori, certe e stabili. È inoltre necessario rivalutare e ridefinire gli istituti accessori – straordinari, missioni, servizi esterni, ordine pubblico, notturni e festivi, indennità operative e di rischio, rimborsi per asili nido, buoni pasto, indennità di bilinguismo – perché incidono profondamente sulla qualità della vita lavorativa e familiare del personale e rappresentano strumenti concreti di welfare contrattuale e giustizia organizzativa. Accanto alla revisione degli istituti esistenti, il sindacato chiede l'introduzione di nuove indennità specifiche per quei settori che oggi sopportano responsabilità elevate, esposizione al rischio e carichi di lavoro significativi senza un adeguato riconoscimento economico. La fuga di professionalità da reparti cruciali come Volanti, Polizia Giudiziaria, UOPI, NOCS, Sommozzatori, Aeronaviganti, Uffici immigrazione e Uffici di Gabinetto rappresenta un campanello d'allarme che non può essere ignorato. Quando personale altamente qualificato abbandona i settori più esposti, il problema diventa sistemico e segnala che il lavoro richiesto è sproporzionato rispetto al riconoscimento economico, professionale e umano garantito dall'Amministrazione. Il SIAP ritiene inoltre necessario promuovere una politica strutturata per il mantenimento della forma fisica del personale, coerente con i requisiti richiesti per l'accesso e la permanenza in Polizia. L'usura psicofisica derivante dal lavoro quotidiano impone l'attivazione di progetti di straordinario programmato dedicati al mantenimento delle condizioni fisiche, affinché la tutela della salute non ricada esclusivamente sulla disponibilità individuale. La salute psicofisica non può essere considerata un fatto privato, ma una responsabilità dell'Amministrazione e parte integrante della sicurezza sul lavoro. È inoltre indispensabile un riesame degli istituti del cambio turno e della reperibilità, con compensi adeguati e controlli che impediscano l'uso improprio di tali strumenti come risposta a disfunzioni organizzative, perché le criticità non possono continuare a ricadere sui lavoratori sotto forma di oneri non riconosciuti. Un altro pilastro della proposta riguarda la necessità di un nuovo correttivo tecnico al riordino delle carriere, per ridurre i tempi di permanenza nelle qualifiche e rendere più dinamico e meritocratico il percorso professionale. È fondamentale programmare in modo chiaro e stabile, in subordine al passaggio automatico, i concorsi interni per Vice Sovrintendente, Vice Ispettore e Vice Commissario, prevedendo procedure semplificate per l'accesso ai ruoli di Ispettore Superiore e Sostituto Commissario, e consentendo ai Vice Commissari la progressione nel ruolo dirigente. Un sistema di avanzamento più rapido, trasparente e coerente con le esigenze operative valorizzerebbe le professionalità già presenti e contribuirebbe a contrastare la perdita di competenze che oggi indebolisce settori cruciali. Infine, il SIAP considera imprescindibile la piena funzionalità del fascicolo personale digitale, contenente tutti gli atti relativi al percorso professionale, formativo e disciplinare del personale, con accesso immediato tramite credenziali personali e nel rispetto della privacy. Questo strumento rappresenta il presupposto tecnico-organizzativo per ogni misura di trasparenza, tutela e partecipazione, oltre a essere essenziale per una gestione moderna ed efficiente. La trasparenza amministrativa, quando incide sulla vita professionale dei lavoratori, è un diritto esigibile e il fascicolo digitale deve essere uno strumento di garanzia e conoscibilità.

In conclusione, il SIAP è convinto che solo un intervento organico, sostenuto da risorse adeguate e da una chiara volontà politica, possa garantire una retribuzione equa, moderna e proporzionata alla complessità delle funzioni svolte dal personale della Polizia di Stato. Una riforma strutturale non è più rinviabile: il Paese ha bisogno di un sistema che riconosca il valore professionale, l'impegno quotidiano e il peso delle responsabilità di chi serve le istituzioni democratiche, traducendo questo riconoscimento in stipendi dignitosi, tutele reali, percorsi di carriera efficaci, benessere organizzativo e diritti contrattuali concreti.



◆ **Rinnovo Contratto Sicurezza e Difesa 2025-2027. Esito seduta tavolo tecnico.**

In data 16 aprile, a Palazzo Vidoni, si è svolto il secondo incontro tecnico dedicato alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2025-2027. Nel corso della riunione, la delegazione del SIAP ha ribadito con fermezza la propria insoddisfazione rispetto alle modalità di distribuzione dei fondi finora prospettate. Pur riconoscendo un parziale miglioramento rispetto alle ipotesi presentate nel precedente incontro, la proposta attuale rimane distante dall'obiettivo minimo fissato dall'Organizzazione Sindacale, ovvero garantire un incremento stipendiale non inferiore a 100 euro netti mensili per il personale con qualifica di agente.

Il SIAP ha inoltre richiamato una criticità già evidenziata in precedenza, relativa alla mancanza di adeguati finanziamenti destinati alla valorizzazione della "specificità" del Comparto Sicurezza. Le indennità accessorie risultano infatti ancora ferme ai valori stabiliti dal DPR 164/2002, con conseguente penalizzazione economica per il personale. A tal proposito, il sindacato ha sollecitato la piena attuazione dell'impegno assunto il 9 dicembre 2025 dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, Giancarlo Giorgetti, riguardante l'utilizzo delle risorse derivanti dall'aumento della spesa per la difesa in ambito NATO fino al raggiungimento del 2% del PIL.

Di particolare rilievo è stata anche la questione previdenziale. Il SIAP ha richiesto con determinazione l'immediata apertura del tavolo dedicato alla "Previdenza Dedicata", ritenuta indispensabile per correggere il crescente squilibrio rispetto ad altre categorie del pubblico impiego, con effetti particolarmente penalizzanti per le nuove generazioni della Polizia di Stato.

Pur prendendo atto della disponibilità manifestata da alcune Organizzazioni Sindacali a procedere rapidamente verso la sottoscrizione dell'accordo, il SIAP conferma la propria linea di responsabilità e coerenza, ribadendo la volontà di proseguire il confronto negoziale fino al raggiungimento del miglior risultato possibile nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori rappresentati.

Alla luce delle posizioni emerse, il tavolo tecnico sarà con ogni probabilità aggiornato alle prime settimane di maggio, per proseguire l'esame dei punti ancora critici.



◆ **Terzietà violata: annullata la destituzione nella Polizia di Stato.**

Nel sistema disciplinare della Polizia di Stato, l'articolo 16 del d.P.R. 737/1981 regola la composizione e il funzionamento del Consiglio Superiore, del Consiglio Centrale e del Consiglio Provinciale di Disciplina, organi collegiali competenti a giudicare gli appartenenti alla Polizia di Stato nei procedimenti finalizzati all'irrogazione delle sanzioni più gravi, quali la sospensione dal servizio e la destituzione, ai sensi dell'articolo 13 del medesimo regolamento. Il Consiglio Provinciale di Disciplina è costituito con decreto del Questore e si compone del Vice Questore Vicario, di due funzionari con qualifica non superiore a Vice Questore, che restano in carica per un anno, e di due appartenenti con qualifica superiore a quella dell'incolpato, designati di volta in volta dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano provinciale. L'ultimo comma dell'articolo 16 richiama espressamente l'articolo 149 del d.P.R. 3/1957, stabilendo che il presidente e i membri dei consigli di disciplina possono essere ricusati o devono astenersi quando ricorrano le condizioni previste da tale norma, alla quale è rimesso anche il procedimento relativo alla ricusazione. In relazione alle cause di incompatibilità e alla regolarità dell'esercizio delle funzioni disciplinari, assume particolare rilievo la sentenza del TAR Puglia n. 765 del 30 aprile 2025, chiamato a pronunciarsi sul ricorso proposto da un dipendente della Polizia di Stato avverso il provvedimento di destituzione adottato nei suoi confronti. Nel caso esaminato, il Consiglio Provinciale di Disciplina, con una prima deliberazione dell'11 ottobre 2024, aveva ritenuto il dipendente responsabile degli addebiti, proponendo la sanzione della sospensione dal servizio per sei mesi ai sensi dell'articolo 6 del d.P.R. 737/1981. Successivamente, a seguito dell'annullamento in autotutela degli atti del procedimento da parte del Capo della Polizia, il medesimo Consiglio, nella stessa composizione, con deliberazione del 16 dicembre 2024, aveva proposto la sanzione della destituzione, deliberando a maggioranza di tre componenti su cinque.

Il ricorrente lamentava la violazione degli articoli 149 e 112, ultimo comma, del d.P.R. 3/1957, richiamati dall'articolo 16 del d.P.R. 737/1981, sostenendo che la condotta oggetto di valutazione disciplinare era stata nuovamente esaminata dagli stessi soggetti che, con gli atti poi annullati, avevano già espresso un giudizio di colpevolezza. Il richiamo non riguardava soltanto le cause di ricusazione tipizzate dall'articolo 149, ma anche la disposizione dell'articolo 112, ultimo comma, che sancisce un principio fondamentale nei procedimenti disciplinari dei dipendenti pubblici, stabilendo la

nullità della deliberazione quando vi partecipino membri che abbiano svolto attività istruttoria, riferito all'ufficio del personale o partecipato alle fasi pregresse dell'inchiesta. Il TAR accoglieva il ricorso, affermando che il combinato disposto degli articoli 149 e 112 del d.P.R. 3/1957, richiamati dall'articolo 16 del d.P.R. 737/1981, impone un principio generale di terzietà dell'organo disciplinare, per cui non possono far parte del Consiglio Provinciale di Disciplina non solo i soggetti espressamente indicati nell'articolo 149, ma anche tutti coloro che abbiano partecipato alle fasi precedenti del procedimento, avendo già espresso valutazioni sulla responsabilità dell'incolpato. La decisione di annullare gli atti impugnati per illegittima composizione del collegio veniva motivata dall'esigenza di evitare condizionamenti derivanti dalla pregressa conoscenza dei fatti e dalle valutazioni già formulate, poiché l'organo chiamato a proporre la sanzione al Capo della Polizia deve garantire imparzialità e indipendenza di giudizio. La sentenza chiarisce che la casistica delle incompatibilità non può essere limitata alle ipotesi tipiche previste dall'articolo 149 del d.P.R. 3/1957, che riguardano situazioni di interesse personale, inimicizia, rapporti di credito o debito, parentela con l'istruttore o con l'autore dell'infrazione, ma deve essere integrata dalle previsioni dell'articolo 112, che esclude dalla deliberazione i membri che abbiano svolto attività istruttoria o partecipato alle fasi pregresse del procedimento. Tale interpretazione è coerente con i principi di terzietà e imparzialità del giudice, riconosciuti anche dalla giurisprudenza europea come applicabili ai procedimenti disciplinari che comportano sanzioni di natura afflittiva.

◆ **La prescrizione non esclude il procedimento disciplinare: la destituzione nella Polizia di Stato secondo il Consiglio di Stato (sent. n. 2870/2026)**



La pronuncia del Consiglio di Stato del 10 aprile 2026 (sentenza n. 2870/2026) offre chiarimenti interessanti per l'applicazione della disciplina nella Polizia di Stato in merito a condotte che l'Amministrazione ritiene censurabili dal punto di vista deontologico e professionale, nonostante il procedimento penale a carico del dipendente si sia concluso con la declaratoria di intervenuta prescrizione del reato ascrittogli. Con il ricorso in appello alla suprema corte amministrativa veniva richiesta la riforma della sentenza del Tribunale Amministrativo Regionale per la Puglia, Sezione Prima, n. 1291/2025, che aveva respinto il ricorso proposto dall'appellante per l'annullamento del decreto prot. n. 333/SAA/I/93837 del 14 marzo 2025, con il quale il medesimo, a decorrere dal 24 marzo 2025, era stato destituito dall'impiego presso l'Amministrazione di Pubblica Sicurezza ai sensi dell'art. 7, n. 1, del D.P.R. 737/1981. Tutte le motivazioni oggetto di censura venivano ritenute infondate dalla Corte che, confermando la sentenza del TAR, ribadiva alcuni concetti fondamentali relativamente ai procedimenti disciplinari, chiarendo che l'Amministrazione può avviare e concludere un procedimento con la destituzione dal servizio anche in assenza di una sentenza penale di condanna, contestando al dipendente la condotta oggetto dell'imputazione nel processo penale anche se questo si conclude con una sentenza di non luogo a procedere in ordine al reato ascritto perché estinto per prescrizione. La sentenza precisava inoltre l'utilizzabilità delle risultanze agli atti del processo penale anche nel procedimento disciplinare, in quanto, ai sensi dell'art. 653 c.p.p., per escludere che i fatti emersi nell'istruttoria penale possano essere assunti a fondamento del procedimento disciplinare deve esserci stato un giudicato assolutorio circa l'insussistenza del fatto o la mancata commissione dello stesso da parte del dipendente pubblico. In tutti gli altri casi in cui un giudizio si conclude senza la condanna dell'interessato in conseguenza dell'intervento di cause di prescrizione o di altre cause di estinzione del reato, e le circostanze accertate sono sufficientemente chiare, l'Amministrazione non ha alcun obbligo di rinnovare l'istruttoria e può legittimamente utilizzare gli accertamenti effettuati nella sede penale senza necessità di doverli ripetere. La Suprema Corte poi si esprime anche sulla proporzionalità della sanzione, specificando che alcune condotte, valutate con standard probatori meno rigidi che in sede penale, fondati sul criterio del "più probabile che non", risultano sufficienti a considerare proporzionata la sanzione della destituzione, in quanto idonee a interrompere quel vincolo fiduciario imprescindibile con un'Amministrazione che svolge delicate funzioni proprio in materia di gestione dell'ordine e della pubblica sicurezza. È interessante segnalare che, nel caso specifico, la Suprema Corte condivideva l'interpretazione del TAR circa il corretto operato dell'Amministrazione sulla proporzionalità della sanzione comminata rispetto al disvalore attribuito alle condotte del dipendente, il quale, in diverse giornate lavorative, risultava essersi assentato dal servizio pur attestando con la propria firma nel foglio la sua presenza per l'intero turno. Condotte per le quali il D.Lgs. 165/2001 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"), all'art. 55-quater, come riformato nel 2016, prevede il licenziamento.

◆ Commissione per la qualità e la funzionalità del vestiario della Polizia di Stato - Esito incontro del 16 aprile 2026

Nel corso dell'incontro del 16 aprile 2026 la Commissione per la qualità e la funzionalità del vestiario della Polizia di Stato ha approvato lo scudo rettangolare a due maniglie, già testato con successo a Padova e ora destinato a tutti i Reparti Mobili. È in corso una ricognizione europea per definire il casco per i servizi ippomontati. Sono stati approvati la targhetta omerale per gli istruttori, la giacca e il gilet ad alta visibilità con la scritta "Polizia" per le attività di linea, e per le U.O.P.I. una giacca da 130 grammi in colore blu insieme al basco. Per la divisa invernale di ordine pubblico si continuerà a utilizzare il pantalone ignifugo e resistente ai liquidi infiammabili per 240 operatori di Milano, Padova e Torino. È stato definito anche il kit per il personale impiegato in condizioni climatiche rigide, composto da pantalone felpato, scarponi con suola profonda, sotto giacca in micropile o gilet in pile e calze termiche.



Il S.I.A.P. ha ricevuto aggiornamenti sui gilet balistici, già collaudati e in distribuzione (15.000 gilet e 20.000 fodere), con assegnazione individuale per le U.O.P.I.; è stato collaudato il primo lotto di guanti antitaglio e i caschi per motociclisti saranno testati la settimana successiva. Per l'arma ad impulsi elettrici la prossima gara per 2.500 unità anticiperà la verifica tecnica rispetto a quella amministrativa. È stata inoltre richiesta la modifica del nome della Commissione in "Commissione per il vestiario e l'equipaggiamento della Polizia di Stato" e si attende un riscontro sul fregio per gli Uffici Immigrazione. Infine, il S.I.A.P. ha presentato una nota tecnica del Settore Aereo che segnala criticità operative riguardanti caschi da volo A900, armamento individuale, caschi antinfortuno con radio, tute da lavoro e DPI, calzari da volo e distintivi di qualifica, chiedendone una valutazione immediata. Presso la Segreteria Nazionale sono disponibili le immagini degli elementi citati.

[CLICCA QUI](#)

◆ Richiesta di iscrizione a matricola dell'attestazione di Assistente Cinofilo Antiesplosivo, per gli operatori delle Squadre Cinofile della Polizia di Stato. Risposta al SIAP.

La Direzione Centrale per la Polizia Stradale, Ferroviaria e per i Reparti Speciali ha precisato che la figura dell'"Uomo caldo", prevista dal manuale operativo delle unità cinofile antiesplosivo, è indispensabile sia nelle attività operative sia nel mantenimento addestrativo dei cani. In base al metodo ATF, la gestione delle sostanze esplosive contenute negli sniffer o nei barattoli plastici deve essere svolta da personale diverso dal conduttore del cane, motivo per cui le due mansioni, pur complementari, sono distinte. Il titolo professionale di "Assistente all'addestramento delle unità cinofile da ricerca" si ottiene tramite un corso di una settimana rivolto a operatori con compiti generici, che comprende anche l'occultamento delle sostanze oggetto di ricerca. Per riconoscere formalmente il personale già formato come "Uomo caldo", dal 10 al 21 marzo 2025 è stato organizzato un secondo corso di abilitazione "in sanatoria". L'Ispettorato delle Scuole della Polizia di Stato ha riferito di aver istituito un corso nel 2021 per cinque operatori e un corso in sanatoria nel 2025 per novantaquattro operatori, per un totale di novantanove dipendenti abilitati. Ha inoltre comunicato che, su proposta del Centro di coordinamento per i servizi a cavallo e cinofili, i titoli di "Assistente all'addestramento delle unità cinofile - Figurante" e "Assistente all'addestramento delle unità cinofile da ricerca - Uomo caldo" saranno inseriti nel prossimo aggiornamento della Tabella A allegata al decreto del Capo della Polizia dell'8 marzo 2022.

◆ Importo una tantum di 1.000 euro per i figli nati o adottati dal 1° gennaio 2025 (c.d. Bonus nuovi nati).

L'INPS comunica che, dopo le indicazioni fornite con la circolare n. 45 del 10 aprile 2026 sul contributo una tantum previsto dalla legge 207/2024 per i figli nati o adottati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, è ora disponibile il servizio per presentare le domande del Bonus nuovi nati per l'annualità 2026. Le domande devono essere inoltrate esclusivamente in modalità telematica tramite il portale INPS con identità digitale seguendo il percorso "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Per genitori" > "Bonus nuovi nati", tramite l'app INPS Mobile, tramite il Contact Center ai numeri 803.164 o



06 164.164, oppure tramite gli istituti di patronato. La domanda deve essere presentata entro 120 giorni dalla data dell'evento; per gli eventi avvenuti prima dell'apertura del servizio, il termine è fissato a 120 giorni dalla pubblicazione del messaggio, cioè entro il 12 agosto 2026.

SIAPInform@17

del 20 Aprile 2026

Direttore Responsabile

Giuseppe Tiani

Responsabile di redazione

Loredana Leopizzi

Redazione

Enzo Delle Cave

Pietro Di Lorenzo

Fabrizio Iannucci

Luigi Lombardo

Massimo Martelli

Marco Oliva

Francesco Tiani

Roberto Traverso

Vincenzo Annunziata

Francesco Quattrocchi

Collaboratori

Giuseppe Crupi

Vito Ventrella

Vincenzo Saponara

Sede: Via Angelo Bargonì, 78

00153 ROMA

info@siap-polizia.it

0639387753/4/5

Sito web - Informazione on line

www.siap-polizia.org

Autorizzazione Tribunale

di Roma

n. 277 del 20 luglio 2005

CLICCA QUI 



Siamo su tutti i
social



Per tutti gli aggiornamenti in tempo reale, news, comunicati collegati al nostro sito www.siap-polizia.org

Tutte le convenzioni per gli iscritti e famigliari facilmente raggiungibili dall'app dedicata scaricabile da [QUI](#)



APP CONVENZIONI