



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. 14

Roma, 30 Marzo 2026



REFERENDUM E SICUREZZA LA SOLITUDINE DEL COMANDO

Il referendum sulla giustizia ha avuto un significato politico rilevante: con la vittoria del No e un'affluenza alta, il Paese ha espresso la richiesta di maggiore equilibrio istituzionale, rispetto dei contrappesi e qualità di governo. Il risultato ha evidenziato tensioni nella maggioranza e il rischio di marginalizzazione per i partiti minori che avevano puntato molto sull'esito. La sicurezza viene richiamata come bene pubblico che non può ridursi a slogan, così come la giustizia non può diventare terreno di scontro politico. Le parole del ministro Piantedosi sul rischio di conflitti nelle piazze indicano una preoccupazione legittima, purché resti dentro il perimetro della democrazia costituzionale. Deve tradursi in prevenzione lucida, in capacità informativa, nella separazione rigorosa tra protesta legittima e possibili infiltrazioni violente. Centrale è il rapporto tra polizia giudiziaria e magistratura, che se si indebolisce, lo Stato perde coordinamento ed efficacia. La presidente del Consiglio dei Ministri rimane la figura più solida della maggioranza, ma la sua centralità mette in luce la fragilità delle strutture politiche attorno a lei e la mancanza di ricambio. Se la coesione della maggioranza dovesse deteriorarsi, non sarebbe improprio valutare elezioni anticipate come gesto di responsabilità. Anche l'opposizione richiede una sintesi più matura e di un radicamento sociale autentico. Intanto il Paese continua a chiedere serietà, protezione sociale e autorevolezza pubblica, mentre resta urgente la ripresa delle trattative per i rinnovi contrattuali delle forze dell'ordine e dei vigili del fuoco.

[CLICCA QUI](#)

Sommario:

Referendum e sicurezza, la
solitudine del comando 1

◆ La destituzione tra autonomia disciplinare e prescrizione penale 2

◆ Procedimento disciplinare e sentenza penale. Sezione Lavoro Ordinanza numero 720 del 13/1/2026 2

◆ Dalla notizia di reato alla sanzione disciplinare: un percorso normativo complesso 3

◆ Previdenza Dedicata 3

◆ Chiarimenti sul riscatto dei 4

◆ Nuove procedure di verifica dell'inadempienza e gestione dei pignoramenti sulle retribuzioni dal 1°/01/2026 4

◆ Agevolazioni per le persone con disabilità 5

◆ Comitato per le Pari Opportunità 5

Comunicazioni interne 6

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

SIAP CONVENZIONI
Welfare Sindacale
www.SIAPconvenzioni.it

SIAP ASSO CRAL

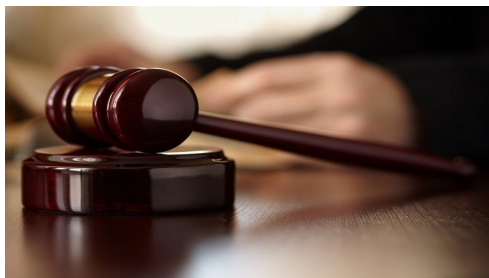
Per la qualità
la coerenza
la presenza
scegli

SIAP

⇒ **La destituzione tra autonomia disciplinare e prescrizione penale**

La sentenza n. 9993 del 23 maggio 2025 del TAR Lazio, Sezione I Quater, si inserisce nel solco della giurisprudenza più rigorosa in materia di responsabilità disciplinare del personale della Polizia di Stato e offre un esempio particolarmente significativo di come il giudice amministrativo valuti l'intreccio tra procedimento penale, procedimento disciplinare e riflessi sul trattamento pensionistico. Il ricorso era stato proposto da un dipendente collocato in quiescenza, destinatario della sanzione della destituzione irrogata dal Capo della Polizia nel giugno 2024 e dell'avvio del procedimento di riesame del trattamento pensionistico. Il dipendente aveva articolato sette motivi di impugnazione, tutti respinti dal TAR con una motivazione lineare e coerente. Il primo motivo riguardava la presunta violazione del principio di presunzione di innocenza, poiché il ricorrente riteneva che la sentenza penale di non doversi procedere per prescrizione impedisse all'Amministrazione di valorizzare i fatti ai fini disciplinari. Il TAR ha ricordato che la prescrizione non equivale a un accertamento di innocenza e non preclude una valutazione autonoma dei fatti da parte dell'Amministrazione, la quale può fondarsi sugli atti del procedimento penale e sugli elementi istruttori acquisiti. Il secondo motivo denunciava un difetto di motivazione del provvedimento di destituzione, ma il Tribunale ha rilevato che il decreto esponeva in modo puntuale le condotte contestate, la loro incidenza sul prestigio dell'Amministrazione e la violazione dei doveri di lealtà, correttezza e onore, con un richiamo coerente ai presupposti dell'art. 7 del d.P.R. 737/1981. Il terzo motivo lamentava la sproporzione della sanzione, sostenendo che la destituzione fosse eccessiva rispetto ai fatti e alla carriera del dipendente. Il TAR ha invece ritenuto che le condotte accertate – ricezione di utilità per agevolare il rilascio di visti, accessi abusivi alle banche dati SDI e CCCPD, indebite interferenze nei controlli amministrativi – avessero compromesso in modo irreversibile il rapporto fiduciario, rendendo inevitabile la sanzione espulsiva, soprattutto in considerazione del ruolo apicale ricoperto. Il quarto motivo denunciava violazioni delle garanzie procedurali e del diritto di difesa, ma il Tribunale ha accertato che il procedimento disciplinare si era svolto nel pieno rispetto delle garanzie partecipative, con contestazione puntuale degli addebiti, concessione dei termini difensivi e possibilità di audizione. Il quinto motivo riguardava la mancata valutazione, ai fini giuridici ed economici, del periodo di sospensione cautelare dal 2014 al 2019. Il TAR ha ritenuto legittima la scelta dell'Amministrazione, osservando che la normativa consente di escludere dal computo i periodi di sospensione connessi a fatti di particolare gravità, soprattutto quando sfociano in una sanzione espulsiva, mentre il periodo successivo era stato correttamente riconosciuto. Il sesto motivo contestava l'avvio del procedimento di riesame del trattamento pensionistico, ritenuto immotivato e tardivo. Il Tribunale ha invece rilevato che l'Amministrazione ha il potere-dovere di riesaminare la posizione pensionistica alla luce della destituzione e che la comunicazione prefettizia era adeguatamente motivata e tempestiva. Infine, il settimo motivo denunciava un eccesso di potere per travisamento dei fatti e illogicità manifesta, ma il TAR ha ritenuto che la ricostruzione amministrativa fosse sorretta da molteplici elementi istruttori e immune da vizi logici. La sentenza si conclude con il rigetto integrale del ricorso, confermando la piena legittimità della destituzione e degli atti connessi. Essa ribadisce alcuni principi cardine: l'autonomia del procedimento disciplinare rispetto a quello penale, la centralità del rapporto fiduciario nelle funzioni di sicurezza pubblica e la piena legittimità della sanzione espulsiva quando le condotte del dipendente denotano una compromissione radicale dell'onore e della moralità richiesti dall'appartenenza alla Polizia di Stato. Il caso si pone così come un precedente rilevante per la giurisprudenza in materia di responsabilità disciplinare e di riflessi previdenziali delle sanzioni espulsive.

⇒ **Procedimento disciplinare e sentenza penale. Sezione Lavoro Ordinanza numero 720 del 13/1/2026.**



La Corte di Cassazione ha affermato che il dovere della pubblica amministrazione di riattivare il procedimento disciplinare sospeso in attesa dell'esito del processo penale sorge solo dal momento in cui la sentenza penale diventa definitiva anche con riguardo agli effetti civili, qualora la parte civile coincida con l'amministrazione stessa. In questa situazione, infatti, il giudicato penale opera direttamente nei confronti del datore di lavoro pubblico, che è al tempo stesso titolare del potere disciplinare e soggetto danneggiato. Poiché l'impugnazione della sentenza penale può incidere non solo

sull'accertamento del fatto ma anche sulla quantificazione del danno richiesto dalla pubblica amministrazione come parte civile, non è possibile considerare "definito" il giudizio penale finché non si è formato il giudicato su tutti i suoi aspetti, compresi quelli civili. Solo da quel momento l'amministrazione dispone di un quadro stabile e definitivo su cui fondare la valutazione disciplinare, e solo allora decorre l'obbligo di riattivare il procedimento sospeso, evitando così di basarsi su accertamenti ancora suscettibili di modifica e garantendo coerenza e certezza all'azione disciplinare.

⇒ Dalla notizia di reato alla sanzione disciplinare: un percorso normativo complesso

Il rapporto tra procedimento penale e disciplinare nella Pubblica Amministrazione, e in particolare nei confronti del personale della Polizia di Stato, è caratterizzato da un intreccio costante tra esigenze di tutela dell'interesse pubblico, garanzie del dipendente e necessità di coordinamento tra autorità giudiziaria e amministrazione. Ogni volta che una condotta assume rilievo penale, essa integra inevitabilmente anche un illecito disciplinare, rendendo necessario definire regole che consentano lo svolgimento ordinato e coerente di entrambi i procedimenti. La disciplina normativa si concentra su tre profili fondamentali: la contemporaneità dei procedimenti, gli obblighi di comunicazione reciproca e gli effetti delle decisioni penali sul procedimento disciplinare. La contemporaneità dei procedimenti è regolata dall'art. 11 del d.P.R. 737/1981, che impone la sospensione del procedimento disciplinare quando il dipendente è sottoposto, per gli stessi fatti, anche a procedimento penale. La giurisprudenza ha chiarito che la sospensione diventa obbligatoria dal momento dell'esercizio dell'azione penale, cioè quando il dipendente assume la qualità di imputato, come stabilito dall'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato n. 1/2009. Gli obblighi di comunicazione tra Autorità Giudiziaria e Amministrazione sono disciplinati dalle disposizioni di attuazione del codice di procedura penale. L'art. 129 prevede che il pubblico ministero informi l'amministrazione dell'esercizio dell'azione penale al termine delle indagini preliminari; l'art. 133, comma 2, impone la comunicazione del decreto che dispone il giudizio nei procedimenti per specifici reati contro la Pubblica Amministrazione; l'art. 154-ter stabilisce che la cancelleria trasmetta all'amministrazione il dispositivo della sentenza penale e, su richiesta, la sentenza integrale. Questo sistema garantisce che l'amministrazione disponga tempestivamente delle informazioni necessarie per attivare o proseguire il procedimento disciplinare. Gli effetti della sentenza penale sul procedimento disciplinare sono regolati dagli artt. 653 e 445, comma 1-bis, c.p.p. La sentenza penale irrevocabile di condanna fa stato nel procedimento disciplinare quanto alla sussistenza del fatto, alla sua illiceità penale e alla responsabilità dell'imputato, mentre la sentenza di patteggiamento non può essere utilizzata come prova. Nonostante ciò, il giudizio disciplinare mantiene autonomia rispetto a quello penale: anche in caso di proscioglimento, soprattutto se dovuto a prescrizione, l'amministrazione può valutare la condotta sotto il profilo disciplinare, poiché finalità e standard probatori dei due giudizi non coincidono. Le conseguenze disciplinari delle diverse tipologie di sentenza penale variano in base alla gravità dei fatti e alla normativa applicabile. Alcune condanne comportano la destituzione obbligatoria, altre lasciano all'amministrazione un margine di discrezionalità, mentre in caso di proscioglimento o improcedibilità si procede con l'ordinaria istruttoria disciplinare. Particolare rilievo assume la disciplina dei termini per l'avvio e la conclusione del procedimento disciplinare. L'art. 9 del d.P.R. 737/1981 stabilisce che il procedimento relativo a fatti emersi nel processo penale deve essere avviato entro 120 giorni dalla pubblicazione della sentenza o entro 40 giorni dalla sua notificazione all'amministrazione. La giurisprudenza precisa che il termine decorre dalla conoscenza qualificata della sentenza da parte dell'amministrazione. La combinazione delle norme del d.P.R. 737/1981, della legge 19/1990 e della legge 97/2001 porta a un termine massimo complessivo di 270 giorni per la conclusione del procedimento disciplinare. La sentenza del TAR Toscana n. 1186/2024 ha offerto un

chiarimento sistematico su questi aspetti, confermando la correttezza dell'istruttoria svolta dall'amministrazione, la piena autonomia della valutazione disciplinare rispetto a quella penale, il rispetto dei termini procedurali e la legittimità della destituzione applicata nel caso concreto. Questa decisione rappresenta un punto di riferimento importante per comprendere il funzionamento coordinato dei due procedimenti e l'equilibrio tra esigenze di efficienza amministrativa e garanzie del dipendente.

⇒ Previdenza Dedicata

Il disposto normativo dell'ultima legge di bilancio interviene su un fondo già istituito dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, incrementandone la dotazione finanziaria per una serie di

esercizi futuri. Il riferimento alle "finalità di cui all'articolo 1, comma 96, lettera a)" della medesima legge consente di individuare con precisione l'ambito materiale cui è destinato l'aumento di risorse: si tratta dunque di un intervento mirato, non di un incremento generico del fondo. La tecnica legislativa utilizzata è quella tipica delle leggi di bilancio e delle norme finanziarie, che operano mediante modifiche puntuali a fondi esistenti, scandendo gli incrementi per anno e distinguendo tra risorse a carattere temporaneo e risorse a carattere strutturale. L'incremento è infatti modulato in modo crescente nel quadriennio 2026-2029, con una prima dotazione aggiuntiva di 20 milioni di euro per il 2026 e successivi incrementi di 40 milioni per ciascuno degli anni 2027, 2028 e 2029. A decorrere dal 2030, invece, l'aumento



diventa stabile nella misura di 30 milioni di euro annui, configurando così un consolidamento strutturale del fondo nel bilancio dello Stato. Questa scelta legislativa evidenzia una duplice finalità: da un lato, garantire un rafforzamento progressivo delle politiche finanziate dal fondo nel medio periodo; dall'altro, assicurare una base stabile di risorse nel lungo periodo, evitando che la misura rimanga confinata a un orizzonte temporale limitato. L'indicazione "a decorrere dall'anno 2030" è infatti formula tipica con cui il legislatore attribuisce carattere permanente a una determinata spesa. Dal punto di vista sistematico, la norma s'inserisce nel quadro delle politiche pluriennali di programmazione finanziaria, in cui la previsione d'incrementi scaglionati consente di calibrare l'impatto sul bilancio pubblico e, al contempo, di dare certezza agli enti o ai soggetti beneficiari circa la disponibilità delle risorse. L'intervento, inoltre, conferma la tendenza del legislatore a utilizzare i fondi speciali come strumenti flessibili di finanziamento di politiche settoriali, modulandone la dotazione in funzione delle priorità politiche e delle esigenze programmatiche. In conclusione, la norma non si limita a un mero stanziamento aggiuntivo, ma rappresenta un atto di programmazione finanziaria che consolida e rafforza nel tempo le finalità già individuate nel 2021, assicurando continuità e prevedibilità all'azione amministrativa che da tali risorse dipende. Questa previsione economica è stata possibile grazie alla lotta del SIAP per garantire pensioni dignitose per tutti quelli che sono entrati in Polizia dal 1° gennaio 1996.

⇒ **Chiarimenti sul riscatto dei periodi di servizio**

L'INPS, con il messaggio n. 981 del 20 marzo 2026, fornisce istruzioni operative sull'applicazione del limite massimo di cinque anni di maggiorazione del servizio ai fini pensionistici, in recepimento della sentenza n. 8/2025 delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti. Le indicazioni riguardano il personale della Polizia di Stato, della Polizia Penitenziaria e della



Guardia di Finanza. La Corte dei Conti ha stabilito che la facoltà di riscatto dei periodi di servizio deve essere riconosciuta anche qualora, alla data di presentazione della domanda, l'interessato abbia già maturato l'intero limite dei cinque anni di maggiorazione previsto dalla normativa vigente. Tale facoltà opera indipendentemente dalla collocazione temporale delle maggiorazioni già maturate, fermo restando l'obbligo di procedere allo scomputo di un periodo di maggiorazione già attribuito ex se, di durata equivalente a quella oggetto di riscatto, qualora tale periodo risulti temporalmente successivo. In applicazione di tale principio, l'INPS precisa che le domande di riscatto

relative agli aumenti dei periodi di servizio comunque prestato e collocati anteriormente al 1° gennaio 1998 devono essere accolte anche nel caso in cui l'interessato abbia già raggiunto il limite massimo di cinque anni di maggiorazione, purché sia possibile effettuare lo scomputo di un corrispondente periodo di maggiorazione già riconosciuto e collocato in data successiva al periodo da riscattare. Le nuove istruzioni si applicano alle domande ancora in fase istruttoria alla data di pubblicazione del messaggio e alle domande già respinte, che possono essere riesaminate su richiesta dell'interessato, a condizione che non sia decorso il termine per la proposizione del ricorso o che il ricorso sia già stato presentato. Resta comunque sempre possibile presentare una nuova domanda di riscatto secondo le procedure ordinarie.

⇒ **Nuove procedure di verifica dell'inadempienza e gestione dei pignoramenti sulle retribuzioni dal 1° gennaio 2026**

L'articolo 1, comma 84, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di bilancio 2025) ha modificato l'articolo 48-bis del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 602, introducendo l'articolo 1-bis e prevedendo un nuovo controllo da parte delle pubbliche amministrazioni sulle somme erogate come stipendio, salario o altre indennità relative al rapporto di lavoro. Tale controllo riguarda l'eventuale inadempimento del dipendente rispetto all'obbligo di pagamento derivante da cartelle esattoriali notificate. A partire dal 1° gennaio 2026, quando l'importo netto mensile erogato supera i 2.500 euro, le amministrazioni devono verificare se il dipendente risulti inadempiente per debiti iscritti a ruolo definitivamente accertati e notificati dall'Agente della Riscossione per un importo complessivo superiore a 5.000 euro, comprensivo di sanzioni e interessi. La procedura di verifica dell'inadempienza si attiva solo quando entrambe le soglie sono superate: emolumento netto mensile superiore a 2.500 euro e debiti iscritti a ruolo superiori a 5.000 euro. Dal 1° gennaio 2026, il sistema NoiPA elabora appositi flussi contenenti le posizioni da sottoporre a verifica, che vengono trasmessi dall'Ufficio VI ad Agenzia delle Entrate-Riscossione. Se AdER accerta la presenza di un debito superiore a 5.000 euro in capo a un soggetto con retribuzione netta superiore a 2.500 euro, restituisce una segnalazione all'amministrazione datore di lavoro, considerata terzo pignorato. A tale segnalazione segue la notifica del pignoramento, indirizzata sia al dipendente sia all'amministrazione, che l'Ufficio VI trasmette agli uffici amministrativo-contabili competenti per la gestione. Gli uffici, in qualità di enti pagatori, devono acquisire l'atto di pignoramento notificato e comunicarlo al dipendente, invitandolo a

effettuare il pagamento direttamente al concessionario. Se il dipendente non provvede e l'inadempienza risulta ancora sussistente, l'amministrazione deve applicare la trattenuta sulla prima mensilità utile, nei limiti previsti dall'articolo 72-bis, comma 1, del D.P.R. 602/1973, e versare la somma all'Agente della Riscossione. L'omessa applicazione delle trattenute a fronte di una notifica valida costituisce violazione degli obblighi del terzo pignorato e può comportare responsabilità amministrativo-contabile in caso di mancato recupero del credito erariale. La Direzione assicurerà agli enti pagatori il necessario supporto tecnico-giuridico nella fase di prima applicazione della normativa e invita a segnalare eventuali criticità o quesiti complessi all'indirizzo PEC indicato nella circolare in questione.

[CLICCA QUI](#)

⇒ Agevolazioni per le persone con disabilità

Le agevolazioni per le persone con disabilità comprendono un insieme articolato di misure fiscali che riguardano l'acquisto di veicoli, di ausili tecnici e informatici, la detrazione delle spese sostenute per l'assistenza personale e per l'eliminazione delle barriere architettoniche. L'obiettivo è offrire un sostegno concreto e migliorare la qualità della vita delle persone con disabilità e delle loro famiglie. Numerose sono le misure tributarie di vantaggio previste: tra queste rientrano le agevolazioni per l'acquisto di veicoli, per l'assistenza personale e per gli interventi finalizzati all'abbattimento delle barriere architettoniche. Sono previste inoltre agevolazioni specifiche per l'acquisto e il mantenimento del cane guida per i non vedenti, per i servizi di interpretariato destinati ai sordi e per l'acquisto



di ausili tecnici e informatici. Un ulteriore beneficio riguarda le spese sanitarie, con la possibilità di dedurre dal reddito l'intero importo delle spese mediche generiche e di assistenza specifica, mentre i figli con disabilità a carico beneficiano di una maggiore detrazione Irpef. Possono usufruire di questi benefici fiscali le persone con ridotte o limitate capacità motorie, con difficoltà di deambulazione o di linguaggio, le persone con disabilità psichica o mentale, i non vedenti e i sordi, per i quali sono previste ulteriori agevolazioni specifiche. Alcuni benefici spettano anche ai familiari della persona con disabilità quando sostengono le spese e sono presenti i requisiti previsti. Le agevolazioni hanno lo scopo di favorire la mobilità dentro e fuori l'abitazione, potenziare l'assistenza sanitaria, facilitare la comunicazione e l'interazione sociale e, più in generale, sostenere l'autonomia personale e migliorare la qualità della vita delle persone con disabilità e dei loro familiari. I contribuenti che desiderano ricevere informazioni sulle agevolazioni possono rivolgersi ai referenti dedicati presenti in ogni Direzione Regionale dell'Agenzia delle Entrate. I contatti sono disponibili nella sezione Servizi delle pagine delle Direzioni regionali, dove sono indicate anche tutte le iniziative specifiche di assistenza rivolte alle persone con disabilità.

[CLICCA QUI](#)

⇒ Comitato per le Pari Opportunità

Dopo le audizioni di gennaio dei dirigenti del Compartimento Stradale, dei Centri Operativi per la Sicurezza Cibernetica e dei Centri Interregionali e Regionali della Polizia Scientifica, nella riunione del 10 marzo si è fatto riferimento, tra gli altri temi, all'imminente istituzione dei CUG e alle questioni rimaste irrisolte negli anni di attività del Comitato. La prossima riunione dovrebbe essere programmata per il mese di maggio, così da consentire le audizioni delle specialità mancanti e presentare una sintesi del lavoro svolto. Il D.P.R. 24 marzo 2025, n. 53, che recepisce gli accordi sindacali del triennio 2022-2024 per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare, stabilisce all'articolo 24 che entro 60 giorni dalla pubblicazione del decreto le amministrazioni centrali devono istituire un Comitato Unico di Garanzia in sostituzione dei precedenti Comitati per le pari opportunità; tale organismo, presieduto da un dirigente e composto in modo paritario da rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali nel rispetto dell'equilibrio di genere, è chiamato a occuparsi di pari opportunità, parità di genere, benessere organizzativo, prevenzione delle discriminazioni e tutela del personale, deve adottare un regolamento interno e riunirsi almeno tre volte l'anno, mentre i vecchi Comitati cessano di operare dalla medesima data. Alla luce di tali previsioni, risulta evidente che la mancata

istituzione del CUG nei tempi previsti e la prosecuzione delle attività del precedente Comitato configurano una violazione della norma.

SIAPInform@14

del 30 Marzo 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



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 facilmen-
te raggiungibili dall'app dedicata scaricabile da [QUI](#)**



APP CONVENZIONI