

# La Segreteria Nazionale



## **IL CONTRATTO NAZIONALE PER LA POLIZIA DI STATO TRIENNIO 2025/2027 E PROPOSTE NORMATIVE**

**Le rivendicazioni del SIAP**



**Indice narrativo e non analitico del dossier:**

- 1) Premessa e finalità del documento
- 2) **Priorità tecnico-contrattuali**
- 3) Rinnovi 2025–2027 e 2028–2030: dinamiche finanziarie, vincoli strutturali e prospettive di recupero salariale nel comparto Sicurezza e Difesa
- 4) Revisione del Lavoro Straordinario e Tutela del Potere d'Acquisto
- 5) Previdenza Dedicata
- 6) Orario di lavoro e straordinari. Il ritardo del pagamento deve essere recuperato integralmente al valore inflattivo
- 7) **Addendum**
- 8) Necessità di una riforma organica della tutela legale del personale della sicurezza
- 9) Tutela degli accordi contrattuali e responsabilità per le violazioni
- 10) Personale in quiescenza
- 11) Rafforzamento delle Commissioni di Garanzia e delle Commissioni Paritetiche Provinciali
- 12) Riallineamento della disciplina delle assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici
- 13) Interventi sulla fruizione dei permessi ex legge 104 senza obbligo di giustificazione del contenuto dell'assistenza
- 14) **Impegni richiesti al Governo**
- 15) Detassazione del FESI
- 16) Politiche abitative per il personale della Polizia di Stato
- 17) Rappresentanza sindacale sulla materia previdenziale e sulla piena rappresentanza del personale della Polizia di Stato
- 18) Nuovo correttivo tecnico al riordino dei ruoli e delle carriere
- 19) Relazioni Sindacali e sul rilancio del sistema sicurezza
- 20) Riforma organizzativa e contrattuale della Polizia di Stato
- 21) Concorsi e criticità del sistema di avanzamento
- 22) Sicurezza sui luoghi di lavoro
- 23) Il divieto di cumulo tra indennità di aeronavigazione e indennità di volo
- 24) Proposta di modifica normativa per l'adeguamento delle indennità di missione del personale italiano impiegato nelle attività FRONTEX
- 25) Attribuzione dell'indennità al Consegnatario e valorizzazione degli incentivi tecnici
- 26) Tutela Sanitaria e Psicologica Post Evento Critico
- 27) **Impegni richiesti all'Amministrazione**
- 28) Contrattazione periferica sugli orari di servizio e richiesta di un nuovo Accordo Nazionale Quadro
- 29) Trasparenza nei processi di mobilità
- 30) Revisione delle norme sui trasferimenti per incompatibilità e sulle attività politiche.
- 31) Introduzione di indicatori oggettivi di carico di lavoro
- 32) Revisione delle norme concernente le incompatibilità
- 33) Modifiche regolamento di disciplina
- 34) Modifiche regolamento di servizio

### Premessa politica e finalità del documento

Il bisogno di sicurezza non è soltanto una percezione diffusa, è una questione politica centrale, che riguarda la qualità della democrazia, la credibilità dello **Stato e la concreta esigibilità dei diritti di cittadinanza nei territori**. In un contesto in cui la paura del crimine viene amplificata da un sistema mediatico globale e spesso sensazionalistico, diventa indispensabile che le istituzioni rispondano con scelte chiare, trasparenti e coraggiose. La sicurezza non può essere ridotta a slogan divisivi, perché è diritto dei cittadini e un dovere dello Stato, **ma è anche una funzione pubblica che si regge sul lavoro, sul sacrificio e sulla professionalità delle poliziotte e dei poliziotti**. Per questo il nostro Paese deve finalmente imboccare la strada di una riforma profonda della Pubblica Amministrazione, capace di garantire efficienza, presenza sul territorio e un utilizzo responsabile delle risorse pubbliche. I cittadini chiedono servizi migliori, non tagli lineari o chiusure di uffici che impoveriscono il controllo del territorio e indeboliscono la capacità dello Stato di essere vicino alle comunità. **In questa prospettiva va riaffermata, anche sul piano amministrativo e ordinamentale, la centralità delle autorità provinciali di pubblica sicurezza provinciali e locali e, in modo particolare, del Questore, quale presidio tecnico di sintesi, responsabilità e governo unitario della sicurezza sul territorio. Parimenti decisivo è il ruolo dei dirigenti dei commissariati distaccati nella loro qualità di autorità locale di pubblica sicurezza, oltre che presidi di legalità, conoscenza operativa e prossimità istituzionale, che non possono essere marginalizzati da modelli organizzativi astratti o meramente contabili.**

Allo stesso tempo, è necessario affermare con forza un principio troppo spesso ignorato, non esiste sicurezza se non si riconosce la professionalità e dignità del lavoro degli operatori. Una politica retributiva moderna, che riconosca il valore e i sacrifici degli operatori della sicurezza, non è un costo, è un investimento strategico per il Paese. Ogni spreco, ogni duplicazione, ogni inefficienza ricade direttamente sulle condizioni di vita del personale e sulla qualità del servizio offerto ai cittadini. **Per il SIAP la questione salariale, previdenziale e del benessere organizzativo non è accessoria, ma costitutiva della sicurezza democratica, retribuzioni adeguate, tutele effettive, carichi di lavoro sostenibili, diritto al riposo, alla formazione, alla mobilità trasparente e alla conciliazione dei tempi di vita e di servizio sono parte integrante della qualità dell'azione di polizia.** Il SIAP rivendica un ruolo centrale nel processo riformatore. Non accetteremo mai che il sindacato venga relegato a un ruolo marginale o puramente consultivo. La sicurezza è una funzione essenziale dello Stato e chi la garantisce ogni giorno ha il diritto di partecipare alle scelte organizzative che ne determinano l'efficacia. Per questo manterremo una vigilanza costante sulle procedure di spesa, sui modelli organizzativi e su ogni tentativo di ridurre gli spazi contrattuali. **Rivendichiamo, in particolare, che ogni scelta di riassetto incida in senso migliorativo sulle condizioni di servizio del personale e non si traduca in compressione dei diritti, aumento delle esposizioni operative o arretramento delle garanzie professionali.**

La nostra linea di politica sindacale è chiara, equidistanza da ogni partito, ma costante e concreto dialogo istituzionale, rifiuto della demagogia e del dissenso strumentale. Un sindacato che rappresenta i poliziotti che per le delicate funzioni che rivestono devono essere terzi, non si presta a giochi politici di parte, si confronta e tratta con il Governo per ottenere risultati concreti, non per alimentare polemiche sterili. **L'autonomia politica e organizzativa del Sindacato, tuttavia, non coincide con neutralità valoriale, significa libertà di difendere, tutelare e rivendicare senza subalternità i diritti delle poliziotte e dei poliziotti, la loro dignità professionale e il loro insostituibile ruolo nella tenuta democratica della Repubblica.** I nostri valori sono quelli del sindacalismo confederale tradizionale, della solidarietà, dell'integrazione, del rifiuto delle logiche corporative, della responsabilità verso il Paese. Ma la responsabilità deve essere reciproca. Chiediamo al Governo un segnale forte, concreto, non annunci. Serve un riformismo strutturale che modernizzino il Comparto Sicurezza, valorizzi l'ordinamento civile della Polizia di Stato e garantisca un equilibrio tra doveri professionali, diritti individuali e tutela della dignità del personale. **Questo equilibrio si realizza riconoscendo pienamente che i diritti del personale non sono un ostacolo all'efficienza, ma la prima condizione per renderla stabile, credibile e giusta. Una Polizia rispettata nei suoi diritti è una Polizia più au-**

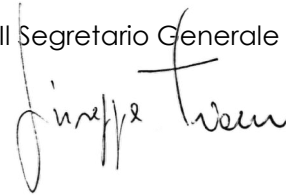
**torevole nell'esercizio dei suoi doveri.**

La sfida dei prossimi anni è enorme, circa quarantamila poliziotti andranno in pensione. Senza una programmazione seria dei concorsi, il rischio è un indebolimento strutturale della sicurezza nazionale. È una scelta politica, non tecnica. E noi chiediamo che venga affrontata con la responsabilità che merita. **Occorrono assunzioni tempestive, formazione di qualità, ricambio ordinato delle competenze e una distribuzione del personale che rafforzi realmente i presidi territoriali, a partire dalle Questure e dai commissariati e uffici distaccati delle specialità, troppo spesso chiamati a reggere emergenze complesse con organici insufficienti.**

Il SIAP è pronto a fare la sua parte. Con proposte, con competenza, con determinazione. Ma soprattutto con una visione, una sicurezza moderna, efficace, rispettosa dei diritti e all'altezza delle aspettative dei cittadini. **Una sicurezza che riconosca fino in fondo che dietro ogni uniforme vi sono lavoratrici e lavoratori dello Stato, persone, famiglie, responsabilità e diritti che meritano rispetto sostanziale e non soltanto riconoscimenti retorici. Per questa ragione il rinnovo contrattuale non è una partita contabile, ma un passaggio politico decisivo per restituire forza, autorevolezza e giustizia al lavoro di chi garantisce ogni giorno la libertà e la sicurezza della comunità nazionale.**

Roma, 10 aprile 2026

Il Segretario Generale



### Priorità tecnico-contrattuali

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 un contesto sociale ed economico in continua trasformazione, nel quale le esigenze di sicurezza assumono un ruolo sempre più centrale, diventa indispensabile avviare un percorso di riforma che sia al tempo stesso coraggioso, responsabile e rispettoso delle peculiarità professionali delle donne e degli uomini della Polizia di Stato. **Ma questa riforma, per essere credibile, deve assumere come punto di partenza non l'astratta razionalizzazione degli apparati, bensì il lavoro reale delle poliziotte e dei poliziotti, i loro diritti, i loro carichi di lavoro e la loro dignità professionale.** 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, dalla gestione dell'ordine pubblico alle turnazioni in quinta, dalla reperibilità al contrasto quotidiano della criminalità diffusa e organizzata, non sono assimilabili a quelle del personale militare. Continuare a mantenere un'architettura normativa e contrattuale che confonde ruoli e funzioni significa perpetuare inefficienze, duplicazioni di spesa e apparati tecno-burocratici ormai distanti dalle reali esigenze del Paese. **Significa, soprattutto, non riconoscere fino in fondo la specificità del lavoro di polizia e la natura civile sul piano ordinamentale, professionale e sindacale delle sue funzioni.** Per questo il SIAP propone di avviare una riflessione seria e non più rinviabile sulla creazione di un Comparto Sicurezza e Soccorso Pubblico, capace di valorizzare le specificità operative e professionali delle Forze che quotidianamente garantiscono la sicurezza interna.

Sul piano contrattuale, il SIAP sostiene con determinazione che la maggior parte, se non la totalità, delle risorse disponibili debba essere destinata al rafforzamento del primo livello di contrattazione. È necessario superare definitivamente la logica secondo cui gli aumenti stipendiali rappresentano un compromesso tra inflazione e crescita del PIL, perché la sicurezza non può essere trattata come una spesa da comprimere, ma come un investimento per il Paese. **Il rinnovo contrattuale non può ridursi a una manutenzione contabile degli stipendi, deve diventare uno strumento di redistribuzione equa, di riconoscimento del lavoro svolto e di tutela materiale delle lavoratrici e dei lavoratori della Polizia di Stato.** La contrattazione deve assumere un carattere realmente innovativo, capace di andare oltre la semplice tutela del potere d'acquisto e di orientare gli stanziamenti verso obiettivi chiari, anche per quanto riguarda le indennità accessorie, che devono essere finanziate con risorse aggiuntive e non sottratte a quelle destinate al rinnovo contrattuale. Senza un impegno concreto e strutturale, i sacrifici spesso pagati anche con la vita di chi serve quotidianamente le istituzioni democratiche continueranno a essere sottovalutati e retribuiti in modo inadeguato. **E questo non è più tollerabile, né sul piano sindacale né su quello istituzionale.**

In questa prospettiva, il SIAP ritiene indispensabile una revisione complessiva degli istituti retributivi, a partire dalla riparametrazione dell'Indennità Integrativa Speciale, per evitare distorsioni e situazioni di difficoltà economica. La struttura retributiva attuale, composta da parametri, indennità pensionabile, assegno di funzione, straordinario feriale, lavoro notturno e festivo, presenze festive e notturne, servizi giornalieri e ordine pubblico in sede e fuori sede, necessita di un intervento organico che poggi su risorse aggiuntive destinate direttamente alla loro retribuzione, senza intaccare gli aumenti stipendiali. **Occorre affermare un criterio semplice e non negoziabile, la retribuzione stipendiale fondamentale va rafforzata, e tutto ciò che attiene alle gravosità, ai rischi, alle flessibilità e alle prestazioni aggiuntive deve trovare copertura ulteriore, certa e stabile.** Allo stesso modo, è necessario rivalutare e ridefinire gli istituti accessori della retribuzione, dal compenso per lo straordinario al trattamento economico di missione, dalle indennità per servizi esterni e ordine pubblico a quelle notturne e festive, dalle indennità operative per attività specialistiche alle indennità di rischio, fino ai rimborsi per asili nido, ai buoni pasto e all'indennità di bilinguismo. Si tratta di strumenti che incidono profondamente sulla qualità della vita lavorativa e familiare del personale e che devono essere adeguati alla complessità delle funzioni svolte. **Non si tratta di voci marginali o accessorie in senso politico, sono parte concreta della retribuzione, di welfare contrattuale e di giustizia organizzativa.**

Accanto alla revisione degli istituti esistenti, il SIAP chiede l'introduzione di nuove indennità specifiche per quei settori che, a causa dell'attuale sistema retributivo, sopportano responsabilità elevate, esposizione al rischio e carichi di lavoro significativi senza un adeguato riconoscimento economico. La fuga di professionalità che sta interessando settori cruciali – dalle Volanti alla Polizia Giudiziaria, dalle UOPI ai servizi speciali come NOCS, sommozzatori e aeronaviganti, fino agli Uffici immigrazione e agli Uffici di Gabinetto – rappresenta un campanello d'allarme che non può essere ignorato. Senza un intervento mirato, il rischio è quello di compromettere funzioni essenziali della missione istituzionale della Polizia di Stato. **Quando professionalità preziose abbandonano i settori più esposti, il problema non è individuale ma sistemico, significa che il lavoro richiesto è diventato 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 stringenti richiesti per l'accesso e la permanenza in Polizia. La particolare usura psicofisica derivante dal lavoro quotidiano impone l'attivazione di progetti di straordinario programmato, con un monte ore dedicato al mantenimento delle condizioni fisiche, affinché la tutela della salute non ricada esclusivamente sulla disponibilità individuale dei lavoratori. **La salute psicofisica del personale non può essere affidata alla buona volontà del singolo né essere considerata un fatto privato, è una responsabilità dell'Amministrazione ed è parte integrante della sicurezza sul lavoro.** Allo stesso modo, è indispensabile un riesame complessivo degli istituti del cambio turno e della reperibilità, con corrispettivi economici adeguati e meccanismi di controllo che impediscano l'uso improprio di tali strumenti come risposta a disfunzioni organizzative. Le criticità non possono continuare a ricadere sui lavoratori sotto forma di oneri non riconosciuti. **Non è più accettabile che la carenza di programmazione, gli squilibri negli organici o le rigidità dei modelli gestionali vengano compensati attraverso una flessibilità imposta e sottopagata del personale.**

Un altro pilastro della proposta del SIAP riguarda la necessità di un nuovo correttivo tecnico al riordino, che consenta di introdurre meccanismi capaci di ridurre i tempi di permanenza nelle diverse qualifiche e di rendere più dinamico e meritocratico il percorso di carriera. È fondamentale programmare in modo chiaro e strutturale 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. Un sistema di avanzamento più rapido, trasparente e coerente con le reali esigenze operative valorizzerebbe le professionalità già presenti e contribuirebbe a contrastare la perdita di competenze che oggi rischia di indebolire settori cruciali dell'apparato sicurezza. **La progressione di carriera deve tornare a essere una leva di giustizia professionale e di motivazione organizzativa, non un percorso inceppato da ritardi, opacità e blocchi che mortificano il merito e disperdono esperienza.**

Infine, il SIAP considera imprescindibile la piena funzionalità del fascicolo personale digitale, contenente tutti gli atti riguardanti il percorso professionale, formativo e disciplinare del personale, con accesso immediato tramite credenziali personali e nel rispetto della normativa sulla privacy. Questo strumento rappresenta il presupposto tecnico-organizzativo per ogni successiva misura di trasparenza, tutela e partecipazione, oltre a costituire un elemento essenziale per una gestione moderna, efficiente e rispettosa dei diritti dei lavoratori. **La trasparenza amministrativa, quando incide sulla vita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, non è un favore concesso dall'alto ma un diritto esigibile. Per questo il fascicolo digitale deve essere concepito come strumento di garanzia, conoscibilità, difesa e partecipazione consapevole, e non soltanto come archivio gestionale interno.**

In conclusione, il SIAP è convinto che soltanto un intervento organico, sostenuto da risorse adeguate e da una chiara e determinata volontà politica, possa garantire una retribuzione realmente equa, moderna e proporzionata alla complessità e alla delicatezza 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 che ogni operatore assume nel servire le istituzioni democratiche, affinché la sicurezza continui a essere un pilastro della convivenza civile e della tutela dei diritti di tutti. **Ma questo riconoscimento deve tradursi finalmente in stipendi dignitosi, tutele, percorsi di carriera, benessere organizzativo e diritti contrattuali effettivi. Per il SIAP, infatti, difendere i diritti delle poliziotte e dei poliziotti non significa deragliare dalla funzione pubblica della sicurezza, significa darle fondamenta più giuste, più stabili e più autorevoli.**

### ***Rinnovi Contrattuali per i trienni 2025–2027 e 2028–2030: dinamiche finanziarie, vincoli strutturali e prospettive di recupero salariale nel comparto Sicurezza e Difesa***

Il percorso dei rinnovi contrattuali 2025–2027 e 2028–2030 si colloca in una fase cruciale per il comparto Sicurezza e Difesa, un settore che negli ultimi anni ha sostenuto il Paese in condizioni operative, sociali ed economiche sempre più complesse. Il rinnovo del triennio 2022–2024, con un incremento medio di 176,54 euro lordi sulle voci fisse, ha rappresentato un buon risultato, ma non può essere interpretato come un punto di arrivo. È stato piuttosto l'avvio di un processo più ampio, necessario per affrontare una perdita di potere d'acquisto che negli ultimi anni ha superato il 20% cumulato, frutto di un decennio di blocco contrattuale e di un biennio inflattivo eccezionale. La consapevolezza politica di questo divario è oggi più matura, e ciò costituisce un elemento essenziale per rivendicare un percorso di recupero strutturale, non episodico, che restituisca dignità economica e prospettiva professionale alle donne e agli uomini che garantiscono la sicurezza del Paese.

La programmazione pluriennale introdotta dalla legge di bilancio, con risorse che crescono dai 3,225 miliardi del 2025 fino a superare gli 11 miliardi nel 2030, rappresenta un cambio di paradigma che merita di essere valorizzato. Per la prima volta dopo molti anni, il comparto può contare su una traiettoria finanziaria stabile, che consente di superare la logica emergenziale e di costruire una contrattazione fondata su previsioni certe, non su stanziamenti occasionali. È una scelta politica che va riconosciuta, apprezzata e consolidata, il legislatore ha deciso di distribuire il recupero inflattivo su tre tornate contrattuali consecutive, con l'obiettivo dichiarato di riallineare le retribuzioni al costo della vita entro il 2030. Una scelta che risponde ai vincoli della finanza pubblica, ma che allo stesso tempo apre uno spazio di manovra significativo per una riforma complessiva del sistema retributivo, capace di rendere più equo, più trasparente e più sostenibile il trattamento economico del personale.

Tuttavia, questa impostazione non è priva di criticità. Il Rapporto ARAN 1/2024 evidenzia come la crescita del monte salari del 5,4% nel triennio 2025–2027 sia sostanzialmente allineata al deflatore dei consumi programmato, ma questo equilibrio è fragile. L'inflazione effettiva del 2022–2023 ha superato il 12% cumulato, e se la dinamica dei prezzi dovesse mantenersi su livelli superiori alle previsioni, il percorso di recupero rischierebbe di essere nuovamente insufficiente. Per questo motivo, la contrattazione dovrà essere non solo rivendicativa, ma anche riformista, occorre costruire meccanismi di tutela più robusti, capaci di proteggere il personale da shock inflattivi futuri, evitando che ogni ciclo contrattuale si trasformi in una rincorsa affannosa al costo della vita. La politica ha il dovere di riconoscere che la sicurezza nazionale non può essere garantita da personale che vede erodere anno dopo anno il proprio potere d'acquisto.

Le proiezioni attuali indicano aumenti lordi mensili compresi tra 90 e 190 euro per il triennio 2025–2027 e tra 100 e 200 euro per il 2028–2030. Si tratta di valori coerenti con le risorse stanziare, ma la loro efficacia dipenderà dalla capacità di orientare la spesa verso le voci fisse e continuative, che rappresentano l'unico strumento realmente in grado di incidere sul potere d'acquisto e sulla futura pensione. La scelta di destinare il 95% delle risorse alle componenti strutturali dello stipendio, già adottata nel contratto 2022–2024, dovrà essere confermata e rafforzata. È una scelta tecnica, ma anche politica, significa riconoscere che la dignità economica del personale non può essere affidata a indennità accessorie, variabili e spesso insufficienti a compensare l'impatto dell'inflazione. Una retribuzione stabile è un investimento nella stabilità del Paese.

In questo quadro, l'Indennità di Vacanza Contrattuale assume un valore simbolico e operativo. Il suo raddoppio nel 2025, con un valore medio di circa 20 euro lordi mensili, rappresenta un segnale di attenzione, così come gli adeguamenti dello 0,6% ad aprile e dell'1% a luglio. Ma l'IVC resta un meccanismo temporaneo, incapace di sostituire il rinnovo contrattuale. È un ponte, non una soluzione. La vera sfida è garantire che il rinnovo arrivi in tempi certi, evitando ritardi che negli anni passati hanno aggravato la perdita di potere d'acquisto e alimentato un senso di frustrazione diffusa tra il personale. La tempestività dei rinnovi non è un dettaglio amministrativo, ma un elemento di credibilità istituzionale.

Il contesto politico-sindacale che accompagnerà l'apertura dei tavoli sarà inevitabilmente complesso. Da un lato, vi saranno posizioni più radicali, che chiederanno aumenti immediati e consistenti; dall'altro, approcci più pragmatici, consapevoli dei vincoli di bilancio e della necessità di preservare la sostenibilità del sistema. In questo equilibrio, il comparto Sicurezza e Difesa dovrà saper parlare con una voce unitaria, capace di coniugare fermezza e responsabilità. Rivendicare non significa ignorare i vincoli, ma saperli interpretare e trasformarli in opportunità. La politica dovrà dimostrare di saper ascoltare, comprendere e valorizzare le esigenze di un settore che rappresenta un pilastro della coesione nazionale.

Un possibile margine aggiuntivo potrebbe derivare dall'aumento della spesa per la difesa in ambito NATO. Con la soglia del 2% del PIL in una prima fase e l'ipotesi di un target finale tra il 3% e il 5%, che apre un dibattito che non può escludere il personale. Se una parte di queste risorse venisse destinata anche alle donne e agli uomini che ogni giorno garantiscono la sicurezza del Paese, come richiesto dal Siap con apposita piattaforma consegnata al Governo, si potrebbe avviare un percorso di valorizzazione delle indennità operative e dei ruoli più esposti, colmando un divario che da anni penalizza le funzioni più delicate e rischiose. È un tema politico, non solo tecnico, investire nel personale significa investire nella credibilità internazionale dell'Italia.

Il triennio 2025–2027 sarà dunque un banco di prova decisivo. La contrattazione dovrà dimostrare di saper coniugare rigore tecnico, visione strategica e attenzione alle esigenze del personale. Dovrà essere capace di rivendicare con forza, ma anche di proporre riforme strutturali che rendano il sistema retributivo più equo, più trasparente e più resistente agli shock economici e all'impennate inflattive dei beni energetici. Perché dietro ogni percentuale, ogni tabella e ogni proiezione ci sono donne e uomini che servono lo Stato con dedizione, professionalità e sacrificio. A loro è dovuto non solo un adeguamento economico, ma un riconoscimento politico e morale che restituisca dignità al loro ruolo e stabilità al loro futuro. Una Repubblica che investe nella sicurezza investe in sé stessa, nella sua coesione, nella sua credibilità e nella sua ca-

pacità di affrontare le sfide del presente e del futuro.

### **Revisione del Lavoro Straordinario e Tutela del Potere d'Acquisto**

Il SIAP ritiene indispensabile avviare una revisione strutturale dell'attuale sistema di gestione e remunerazione del lavoro straordinario, divenuto negli anni uno strumento utilizzato in modo sistematico per compensare le carenze di organico. Tale situazione determina un impiego del personale ben oltre i limiti contrattuali, con un incremento dei rischi operativi e dello stress psico-fisico, senza un adeguato riconoscimento economico. Poiché lo straordinario risponde a esigenze organizzative dell'Amministrazione, si ritiene necessario prevedere risorse aggiuntive dedicate, non sottratte ai fondi contrattuali destinati alla retribuzione ordinaria.

In quest'ottica, il SIAP considera prioritario ridefinire i criteri di assegnazione del monte ore ai vari uffici, ancorandoli a parametri oggettivi quali la tipologia dei servizi svolti, gli obiettivi operativi, le carenze organiche e i carichi di lavoro effettivi. Una revisione che contempli la riduzione delle ore autorizzabili, accompagnata da un incremento della retribuzione oraria, consentirebbe di valorizzare la prestazione, limitare l'uso improprio dello straordinario e migliorare la qualità complessiva del servizio reso alla collettività. In tale processo, la partecipazione sindacale nella fase di verifica rappresenta un elemento imprescindibile, al fine di garantire trasparenza, accesso ai dati e piena legittimità del controllo, in coerenza con quanto già previsto per altre categorie di lavoratori.

Il SIAP ritiene inoltre necessario introdurre una diversificazione del valore delle singole ore di straordinario, riconoscendo che l'impatto sul benessere del personale aumenta progressivamente con il protrarsi dell'impegno. La prima ora comporta un'incidenza limitata, mentre le ore successive, in particolare la quinta e la sesta, determinano un aggravio significativo sul piano fisico e mentale. Per questo motivo, la remunerazione non può essere uniforme, ma deve riflettere un ristoro adeguato per il maggiore sacrificio richiesto nelle fasce orarie più gravose.

Parallelamente, il SIAP rivendica l'inserimento, nel prossimo rinnovo contrattuale, di una clausola di salvaguardia volta a garantire la piena tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni. L'inflazione reale degli ultimi anni ha prodotto un'erosione significativa degli stipendi del personale in divisa, che opera in condizioni di rischio elevato, con funzioni essenziali e non sospensibili. Si richiede pertanto l'istituzione di un meccanismo automatico di adeguamento salariale qualora l'inflazione reale certificata dall'ISTAT superi quella programmata dal Governo, assicurando il recupero integrale dello scostamento e la sua applicazione con cadenza annuale.

Tale richiesta trova fondamento anche nel confronto con altri comparti del pubblico impiego, nei quali sono già presenti strumenti di verifica o compensazione degli scostamenti inflattivi. Nelle Funzioni Centrali sono previste verifiche ex post, nella Sanità alcune regioni hanno introdotto indennità integrative, mentre nella Scuola e nell'Università sono in corso rivendicazioni analoghe per l'introduzione di meccanismi di recupero. Per la Polizia di Stato, alla luce della specificità delle funzioni svolte, dei vincoli di impiego e dell'elevato livello di rischio operativo, si ritiene necessaria una tutela più avanzata, stabile e non discrezionale, che garantisca continuità economica e impedisca ulteriori perdite di potere d'acquisto.

Il SIAP conferma quindi la volontà di promuovere un percorso di confronto costruttivo e responsabile, finalizzato a definire soluzioni equilibrate e sostenibili che valorizzino il personale, rafforzino l'efficienza dell'Amministrazione e assicurino condizioni di lavoro adeguate alla complessità delle funzioni svolte.

### **Previdenza Dedicata**

La mancata attuazione della previdenza complementare nel comparto sicurezza rappresenta oggi una criticità non più sostenibile e impone l'apertura immediata di un tavolo tecnico dedicato, come il Governo si era impegnato a fare nel corso del confronto con il Sindacato del 9 dicembre 2025. A quasi trent'anni dalla riforma Dini, il personale della Polizia di Stato continua a essere privo del secondo pilastro previdenziale previsto dal legislatore, con conseguenze particolarmente gravi per gli appartenenti assunti dopo il 1° gennaio 1996, interamente soggetti al metodo contributivo. L'assenza di strumenti integrativi, unita ai limiti ordinamentali che impediscono di accedere ai coefficienti di trasformazione più elevati, determina un tasso di sostituzione potenzialmente insufficiente e non coerente con la specificità riconosciuta dalla legge 183/2010. La situazione è ulteriormente aggravata dalla persistente disparità rispetto al personale militare, che beneficia di maggiorazioni contributive, parametri di calcolo più favorevoli e misure perequative già operative. A parità di doveri, rischi e responsabilità, non è più accettabile una differenziazione che non trova alcuna giustificazione né sul piano normativo né su quello funzionale.

La normativa vigente attribuisce alla concertazione il compito esclusivo di definire modalità, strumenti e

governance della previdenza complementare per il comparto sicurezza. Il d.P.R. 254/1999 stabilisce chiaramente che la creazione dei fondi, la definizione delle aliquote contributive e la disciplina del TFR devono essere oggetto di accordo negoziale. Senza l'apertura del tavolo, nessuna misura può essere attuata. La giurisprudenza ha confermato che i singoli lavoratori non possono richiedere l'attivazione del fondo, rendendo le organizzazioni sindacali l'unico soggetto legittimato a colmare un vuoto che dura da decenni. È quindi indispensabile che l'Amministrazione assuma un ruolo attivo e responsabile, avviando il confronto necessario a definire un modello previdenziale adeguato, sostenibile e coerente con le peculiarità operative della Polizia di Stato.

Le risorse già individuate dal legislatore costituiscono una base concreta su cui costruire. Il fondo perequativo istituito dalla legge di bilancio 2022 presso il MEF e lo stanziamento deliberato dal Consiglio dei Ministri il 16 novembre 2023 rappresentano un primo passo, ma richiedono una cornice contrattuale per essere resi operativi. Senza una governance definita, criteri di erogazione chiari e una programmazione pluriennale, tali risorse rischiano di rimanere inutilizzate. È necessario orientare tali fondi verso un modello di previdenza dedicata che salvaguardi gli istituti più favorevoli – TFS, sei scatti e moltiplicatore – e introduca meccanismi compensativi per il personale contributivo puro, collegando il moltiplicatore al montante contributivo e applicando, al pensionamento per limiti di età, il coefficiente di trasformazione previsto per la pensione di vecchiaia della generalità dei dipendenti pubblici. L'obiettivo non è introdurre privilegi, ma correggere una distorsione sistemica che penalizza un comparto caratterizzato da responsabilità uniche, rischi elevati e limiti ordinamentali più stringenti rispetto al resto del pubblico impiego. La credibilità delle istituzioni e la tutela della dignità professionale delle donne e degli uomini della Polizia di Stato richiedono un intervento tempestivo e strutturale. L'apertura del tavolo tecnico non è più una scelta discrezionale: è un atto dovuto, necessario per garantire equità, adeguatezza e sostenibilità al futuro previdenziale del personale e per dare finalmente attuazione a un diritto previsto dalla legge ma mai reso effettivo.

### ***Orario di lavoro e straordinari. Il ritardo del pagamento deve essere recuperato integralmente al valore inflattivo***

L'orario di lavoro rappresenta la prestazione giornaliera del personale della Polizia di Stato, mentre l'orario di servizio costituisce il tempo necessario a garantire la piena funzionalità degli uffici e delle articolazioni operative. Lo straordinario è una risorsa contrattuale essenziale, soggetta a piena verifica e controllo sindacale e non comprimibile. Per il personale della Polizia di Stato lo straordinario assume inoltre carattere obbligatorio in presenza di attività di polizia giudiziaria, ordine pubblico e soccorso pubblico, trattandosi di funzioni istituzionali inderogabili che richiedono la piena disponibilità del personale impiegato. Tale obbligatorietà, tuttavia, si inserisce in un contesto caratterizzato da una vacanza organica strutturale che permane da anni, che se volessimo strumentalizzare rispetto alla pianta organica precedente alla legge Madia, potremo affermare che mancano circa 22.000 unità, una carenza che determina un ricorso sistematico allo straordinario per garantire i servizi essenziali e che non può continuare a essere scaricata sui lavoratori. Alla luce di tali criticità, si rivendica l'adozione di un sistema trasparente, equo e sostenibile nella gestione dello straordinario. È necessario rendere pubblici i budget annuali delle ore assegnate, rivedere i criteri di distribuzione tra Centro e Periferia sulla base dei carichi di lavoro reali e garantire il rispetto dell'obbligo contrattuale che impone lo svolgimento effettivo di almeno il 40% dello straordinario programmato. Si richiede inoltre il riconoscimento formale del carattere obbligatorio dello straordinario connesso alle attività operative, accompagnato da meccanismi che impediscano l'abuso di tale obbligatorietà per sopperire a carenze strutturali di organico non risolte. Si propone l'introduzione di correttivi economici e organizzativi, tra cui la creazione di un fondo di compensazione alimentato dalle ore recuperate e destinato al pagamento degli straordinari eccedenti i limiti mensili, il raddoppio del valore nominale dell'ora di straordinario in caso di superamento dei limiti programmati o di ritardi nei pagamenti, l'indennizzo al tasso d'interesse vigente per ogni ora non retribuita nel mese successivo all'effettuazione e il riconoscimento di un recupero inflattivo totale per i pagamenti effettuati entro i 24 mesi, relativi al cosiddetto terzo basket. Il Siap rivendica infine l'avvio di un piano straordinario di assunzioni volto a colmare la vacanza organica di circa 22.000 unità, antecedente alla legge Madia, condizione imprescindibile per riportare equilibrio tra orario di lavoro, straordinario e responsabilità istituzionali, garantendo al contempo la funzionalità dei servizi e la tutela della dignità professionale del personale. Bisogna intervenire legislativamente con una legge che abolisca il limite del 109 mila poliziotti e la riporti ai 117 mila. Oggi siamo poco meno di 95 mila.

### ***Previsioni e incremento delle indennità***

Nel quadro del rinnovo contrattuale e della necessaria modernizzazione dell'organizzazione della Polizia di Stato, riteniamo fondamentale avviare un percorso condiviso che valorizzi la professionalità del personale,

assicuri l'efficienza dei servizi e garantisca condizioni di lavoro adeguate alla crescente complessità delle funzioni di sicurezza pubblica. L'obiettivo è costruire un impianto contrattuale equilibrato, sostenibile e rispettoso della specificità del lavoro di polizia, attraverso un dialogo costruttivo e leale con l'Amministrazione e con il Governo.

### **1. Modernizzazione normativa e organizzativa**

Si propone l'avvio di un processo di revisione dei regolamenti di servizio e disciplina, finalizzato a:

- aggiornare le norme alle esigenze operative attuali;
- rafforzare le garanzie difensive del personale;
- eliminare situazioni di conflitto d'interesse nelle procedure sanzionatorie;
- introdurre modelli organizzativi che coniughino sicurezza, efficienza e qualità della vita lavorativa.

È inoltre indispensabile una programmazione anticipata dei concorsi, al fine di prevenire l'ampliamento delle vacanze organiche, anche in considerazione dei circa 40.000 pensionamenti previsti nel prossimo decennio.

### **2. Trattamento economico e valorizzazione della specificità**

Il rinnovo contrattuale deve riconoscere la peculiarità del servizio svolto dal personale della Polizia di Stato, garantendo incrementi economici adeguati e una struttura retributiva coerente, evitando squilibri tra settori e funzioni.

In tale prospettiva, si propone un intervento organico sulle seguenti voci:

Riparametrazione dell'Indennità Integrativa Speciale – Rivalutazione delle principali voci retributive – Parametri – Indennità pensionabile – Assegno di funzione – Straordinario feriale, notturno e festivo – Presenze festive e notturne – Indennità di controllo del territorio – Indennità cyber – Compenso per lavoro straordinario – Missioni in Italia e all'estero – Indennità per servizi esterni – Trattamento economico ordine pubblico – Indennità notturne e festive – Indennità per festività particolari – Trattamento economico di trasferimento – Indennità operative (volo, pilotaggio, imbarco, sommozzatori, ecc.) – Indennità per "riposo lavorato" – Fondo efficienza servizi istituzionali (reperibilità, cambio turno, produttività, alta montagna) – Indennità di rischio, radiazioni, maneggio valori – Rimborso asili nido – Assegno nucleo familiare – Mensa e buoni pasto – Indennità di bilinguismo – Indennità controllo territorio su tutti i quadranti orari – Aumento dell'indennità per il servizio svolto durante le super festività e nei giorni festivi – Indennità per l'uso dei computer e ristoro delle spese oculistiche – Indennità specifica per il ruolo tecnico.

### **3. Nuove indennità per settori ad alta responsabilità**

Per contrastare la crescente perdita di professionalità in ambiti particolarmente delicati, si propone l'introduzione di specifiche indennità dedicate ai settori caratterizzati da elevata responsabilità e rischio operativo, tra cui:

Volanti (con estensione anche ai turni mattutini e pomeridiani) – Polizia giudiziaria (Digos, Squadre Mobili, Pg dei commissariati e delle specialità, Sezioni di pg) – Orchestrali – Servizi speciali (aeronaviganti, sommozzatori) con adeguata tutela pensionistica – Immigrazione – Frontiera – PASI – Polizia Scientifica – Polizia Stradale e Ferroviaria – Uffici con compiti specialistici.

### **4. Tutela della forma fisica e prevenzione dell'usura professionale**

Considerata la rilevanza delle prove fisiche nei percorsi di accesso e la natura usurante del servizio, si propone:

- l'introduzione di progetti di straordinario programmato dedicati al mantenimento della forma fisica;
- la revisione degli istituti di cambio turno e reperibilità, con controlli periodici per prevenire abusi organizzativi;
- l'adozione di sistemi trasparenti di monitoraggio dei fondi contrattuali e del monte ore straordinario, con eventuali misure correttive e sanzionatorie in caso di violazioni degli accordi negoziali.

## **Addendum**

Valutare l'opportunità di:

### **Ridefinizione delle forme di partecipazione sindacale e delle modalità di informazione preventiva alle OO.SS.**

Si richiede una revisione complessiva dei meccanismi di partecipazione, affinché l'amministrazione fornisca alle organizzazioni sindacali informazioni preventive e complete su tutti gli istituti che incidono sui diritti del

personale, sulla riorganizzazione degli uffici, sui modelli operativi e sulla mobilità interna ed esterna. La relazione tecnica evidenzia che l'attuale sistema presenta margini di discrezionalità eccessivi, con ricadute negative sulla trasparenza e sulla capacità delle OO.SS. di intervenire tempestivamente. L'obiettivo è introdurre un modello partecipativo strutturato, con tempi certi e obbligo di confronto preventivo.

#### **Revisione normativa dell'istituto dell'Esame (art. 26 DPR 164/02)**

L'esame congiunto, nella sua formulazione attuale, non garantisce un'effettiva forza concertativa. Si propone di ridefinirne la ratio, trasformandolo in uno strumento negoziale vincolante per determinati istituti, basato sul principio che le decisioni debbano essere assunte con il consenso delle sigle che rappresentano almeno il 50% + 1 degli iscritti nella provincia per le tematiche locali o a livello nazionale per quelle di interesse generale. La relazione tecnica rileva che ciò consentirebbe di superare l'attuale natura meramente consultiva dell'istituto, rafforzando la legittimazione democratica dei processi decisionali.

#### **Istituzionalizzazione di nuove forme di partecipazione sindacale dopo la soppressione degli organismi ex art. 12, c. 20, d.l. 95/2012**

La soppressione degli organismi a partecipazione sindacale ha creato un vuoto funzionale che richiede strumenti alternativi. Si propone di valorizzare i meccanismi di raffreddamento dei conflitti, il tavolo di confronto ex art. 25 ANQ e la Commissione paritetica ex art. 29 DPR 164/2002, di fatto non più convocati da un decennio, sebbene invocati formalmente e di rafforzare le commissioni centrali e periferiche competenti sulle materie oggetto di contrattazione e sulle attività disciplinari. La relazione tecnica evidenzia che tali organismi possono garantire continuità istituzionale, trasparenza e partecipazione qualificata.

#### **Revisione degli istituti contrattuali relativi alla tutela della maternità e della genitorialità**

Si propone di aggiornare le norme riguardanti limitazioni a servizi fuori sede, aggregazioni e missioni all'estero, estendendo le tutele anche a genitori single, affidatari e beneficiari della legge 104/1992. Si richiede inoltre la possibilità di fruire dei congedi parentali su base oraria e, in casi eccezionali, la riduzione dei termini di preavviso. Si sottolinea che tali misure sono coerenti con la normativa nazionale ed europea e rispondono all'esigenza di conciliazione vita-lavoro.

#### **Definizione chiara di tempi e procedure per la fruizione degli istituti di tutela del personale.**

Si richiede una disciplina uniforme e trasparente per: legge 104/92, legge 86/2001, applicazione dell'art. 42-bis, aggregazioni per gravi motivi familiari, diritto allo studio, diritto alla mensa (con criteri per il doppio ticket), disciplina. In materia disciplinare si propone: – introduzione di strumenti conciliativi e arbitrari; – estensione dell'assistenza tecnica nei procedimenti disciplinari; – valutazione dell'applicazione dell'art. 1370, c. 3-bis, COM, che consente al dipendente di affiancare un legale al difensore militare; – copertura delle spese legali anche nei giudizi innanzi alle Corti d'Appello. La relazione tecnica evidenzia che tali misure garantirebbero maggiore equità procedurale, riduzione del contenzioso e tutela effettiva del diritto di difesa.

#### **Necessità di una riforma organica della tutela legale del personale della sicurezza**

L'evoluzione delle funzioni attribuite al personale della sicurezza e, più in generale, ai dipendenti pubblici impegnati in attività istituzionali ad alta responsabilità, rende oggi imprescindibile un intervento organico sulla disciplina della tutela legale. L'attuale quadro normativo, stratificato nel tempo e caratterizzato da sovrapposizioni, abrogazioni parziali e disomogeneità applicative, non garantisce più quella certezza del diritto che dovrebbe costituire un presupposto essenziale per l'esercizio sereno, efficace e responsabile delle funzioni pubbliche. La complessità delle attività operative contemporanee, unite alla crescente esposizione giuridica e mediatica del personale, impone una revisione strutturale che superi l'attuale frammentazione normativa.

Il sistema vigente presenta infatti criticità rilevanti. L'art. 18 del D.L. 25 marzo 1997 n. 67, norma generale applicabile a tutti i dipendenti pubblici, ha abrogato gli artt. 33 e 60 del d.P.R. 395/1995, senza tuttavia incidere sull'art. 32 della legge n. 152 del 1975, riconosciuto dal Consiglio di Stato come disposizione speciale tuttora vigente. Ne deriva un assetto non armonizzato, nel quale coesistono regole generali e regole speciali che non sempre risultano coerenti con la natura delle attività svolte dal personale della sicurezza. L'art. 32 della legge n. 152 del 1975, infatti, limita la tutela legale ai soli ufficiali e agenti di pubblica sicurezza, di polizia giudiziaria e ai militari in servizio di pubblica sicurezza, circoscrivendola ai casi in cui il fatto sia commesso in servizio con l'uso delle armi o di altri mezzi di coazione fisica. Tale requisito, comprensibile nel

contesto storico in cui la norma fu emanata, risulta oggi eccessivamente restrittivo rispetto alla complessità delle attività operative moderne, che espongono il personale a responsabilità anche in assenza dell'uso della forza fisica ma comunque nell'esercizio di funzioni tipiche di sicurezza, prevenzione, controllo e tutela dell'ordine pubblico.

Parallelamente, le norme generali – quali l'art. 44 del r.d. 1611/1933 e l'art. 18 della legge 135/1997 – si applicano indistintamente a tutti i dipendenti pubblici coinvolti in procedimenti penali, civili o amministrativi, senza però tenere conto delle peculiarità operative e del rischio professionale proprio del personale della sicurezza. Ne deriva un sistema formalmente esteso ma sostanzialmente inadeguato, che non risponde alle esigenze di chi opera quotidianamente in contesti ad alta esposizione giuridica, con responsabilità immediate e spesso con un forte impatto mediatico.

Ulteriori criticità emergono dalla limitazione del beneficio al solo rimborso delle spese di difesa, con esclusione delle spese di giudizio e con la possibilità di avvalersi di un unico difensore di fiducia. Tali vincoli, non più coerenti con la complessità dei procedimenti giudiziari moderni, rischiano di tradursi in un pregiudizio concreto per il personale, che si trova spesso coinvolto in procedimenti articolati, di lunga durata e con pluralità di parti processuali. È principio di equità, oltre che di tutela dell'efficienza dell'azione amministrativa, che il dipendente assolto o comunque riconosciuto non responsabile sia integralmente sollevato da ogni onere economico connesso alla propria difesa.

A ciò si aggiungono le criticità applicative dell'attuale sistema di rimborso delle spese legali, caratterizzato da tempi non uniformi, iter non codificati e difformità interpretative tra uffici territoriali. Tale situazione genera incertezza, contenzioso e un impatto negativo sulla serenità operativa del personale coinvolto in procedimenti giudiziari per fatti di servizio. La definizione di una procedura standardizzata, con tempistiche vincolanti e passaggi amministrativi chiari, garantirebbe uniformità, trasparenza e riduzione delle controversie, oltre a rafforzare la tutela del personale impegnato in attività istituzionali ad alto rischio.

Alla luce di tali considerazioni, si ritiene necessario e urgente un intervento legislativo che:

- armonizzi la disciplina generale e quella speciale, superando le attuali disomogeneità
- estenda la tutela legale a tutte le attività effettivamente riconducibili alle funzioni istituzionali, anche in assenza dell'uso della forza
- garantisca certezza nella copertura delle spese e uniformità di trattamento tra comparti
- riconosca la piena malleva per il personale assolto o non responsabile
- adegui la disciplina alle esigenze operative e ai rischi professionali attuali
- elimini il passaggio per la valutazione di congruità dell'Avvocatura dello Stato, che non tiene conto degli esborsi sostenuti né della natura istituzionale dell'azione compiuta
- preveda, in subordine, il pagamento diretto agli avvocati mediante il Fondo Assistenza, evitando il preventivo esborso economico da parte del dipendente

Una riforma organica della tutela legale non rappresenta soltanto una rivendicazione sindacale, ma un investimento nella qualità e nella serenità dell'azione amministrativa. Garantire al personale un quadro normativo chiaro, uniforme e adeguato significa rafforzare la capacità dello Stato di operare con efficacia, trasparenza e sicurezza, tutelando al contempo chi, ogni giorno, assicura il funzionamento delle istituzioni e la protezione della collettività. Una tutela legale moderna, certa e completa è parte integrante della sicurezza nazionale e della credibilità delle istituzioni democratiche.

### ***Tutela degli accordi contrattuali e responsabilità per le violazioni***

Nel quadro attuale delle relazioni sindacali del pubblico impiego, e in particolare nell'ambito del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, emerge con evidenza la necessità di rafforzare strumenti e procedure che garantiscano la piena esigibilità degli accordi contrattuali e decentrati. La certezza del diritto negoziale non rappresenta soltanto un principio astratto, ma costituisce la condizione imprescindibile per assicurare stabilità organizzativa, affidabilità istituzionale e credibilità del sistema delle relazioni sindacali. Le analisi tecniche e gli studi comparati confermano che la violazione consapevole e reiterata degli accordi produce effetti distorsivi che incidono negativamente sulla qualità del servizio pubblico, alimentano contenziosi e minano la fiducia reciproca tra amministrazioni e rappresentanze dei lavoratori.

In una prospettiva evolutiva, il sistema delle relazioni sindacali deve essere considerato uno strumento strategico di governance, capace di coniugare l'interesse generale con la tutela dei diritti dei lavoratori. La partecipazione responsabile, il dialogo trasparente e la valorizzazione dei ruoli distintivi delle parti sono elementi essenziali per costruire un modello moderno, orientato alla prevenzione dei conflitti e alla gestione condivisa dei processi di innovazione organizzativa. La qualità delle decisioni amministrative cresce quan-

do il confronto sindacale è reale, tempestivo e fondato su informazioni complete; allo stesso modo, la professionalità del personale si sviluppa in un contesto in cui la contrattazione integrativa è rispettata e applicata con coerenza.

Il SIAP, in quanto organizzazione sindacale d'ispirazione confederale, fonda la propria identità sui principi della negoziazione, della contrattazione e della concertazione. È proprio in questa cornice valoriale che si colloca la proposta di istituire, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Osservatorio paritetico con funzioni di monitoraggio, analisi e verifica delle modalità con cui vengono adottati atti unilaterali da parte delle amministrazioni. Tale organismo, dotato di competenze tecniche e rappresentatività equilibrata, costituirebbe una sede stabile di confronto su questioni di rilievo generale, contribuendo a ridurre le disapplicazioni contrattuali e a prevenire il ricorso al contenzioso. La trasparenza dei processi decisionali e la tracciabilità delle eventuali violazioni rappresentano infatti strumenti essenziali per rafforzare la cultura del rispetto degli accordi.

In questa prospettiva, appare necessario introdurre forme di responsabilità, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di coloro che, con coscienza e volontà, disattendono gli impegni assunti a qualsiasi livello negoziale. Non si tratta di un approccio punitivo, ma di un meccanismo di garanzia volto a tutelare la certezza delle regole e a preservare l'equilibrio tra le prerogative dell'amministrazione e i diritti dei lavoratori. La responsabilità contrattuale è un elemento fisiologico in ogni sistema maturo di relazioni sindacali e rappresenta un presidio di legalità amministrativa.

Le relazioni sindacali del Dipartimento di Pubblica Sicurezza devono evolversi verso un modello più strutturato, fondato su linee di indirizzo condivise con le organizzazioni sindacali e ispirato alle migliori pratiche del settore pubblico. In questo senso, l'esperienza dell'Aran costituisce un riferimento autorevole, sia per la capacità di garantire uniformità interpretativa, sia per l'attività di studio e documentazione che svolge in materia di lavoro pubblico e gestione delle risorse umane. L'integrazione di tali competenze nel sistema delle relazioni sindacali del Dipartimento contribuirebbe a rafforzare la qualità del confronto e a consolidare un approccio metodologico basato su criteri oggettivi, trasparenti e verificabili.

Il SIAP rivendica con determinazione un modello di relazioni sindacali fondato sulla responsabilità reciproca, sulla certezza degli accordi e sulla valorizzazione del ruolo delle rappresentanze dei lavoratori. Solo attraverso un sistema stabile, affidabile e tecnicamente solido è possibile garantire un equilibrio duraturo tra l'interesse pubblico, la qualità del servizio reso ai cittadini e la tutela dei diritti del personale della Polizia di Stato. La nostra azione sindacale continuerà a essere orientata alla costruzione di un dialogo istituzionale maturo, alla difesa della legalità contrattuale e alla promozione di un'amministrazione moderna, efficiente e rispettosa delle regole condivise.

### **Personale in quiescenza**

Il tema del trattamento economico da riconoscere al personale in congedo convocato dall'Autorità Giudiziaria per rendere testimonianza su fatti inerenti alla precedente attività di servizio rappresenta una questione di equità, di coerenza normativa e di rispetto istituzionale verso chi ha servito lo Stato con professionalità e dedizione. La disciplina attuale, che distingue tra personale in servizio e personale in quiescenza, determina una disparità di trattamento non giustificabile né sul piano giuridico né su quello funzionale, poiché la testimonianza resa in sede giudiziaria costituisce un atto dovuto derivante direttamente dall'attività svolta durante il servizio attivo e non da una condizione personale sopravvenuta.

Già nel contesto del quadriennio normativo 2002-2005, recepito con DPR 164/2002, il Governo aveva formalmente riconosciuto la necessità di intervenire su tale aspetto. Con la dichiarazione allegata all'accordo sindacale, richiamata nella nota n. 557/RS/01/120/0833 del 17 marzo 2004, l'Esecutivo assunse l'impegno a predisporre un provvedimento volto ad assicurare al personale in congedo convocato dall'A.G. per testimonianze relative a pregressa attività di servizio il medesimo trattamento di missione previsto per il personale in servizio. Si trattava di un impegno chiaro, esplicito e coerente con i principi di continuità funzionale e tutela del dipendente pubblico, impegno che tuttavia non ha ancora trovato attuazione normativa.

La mancata realizzazione di quanto promesso genera una duplice criticità. Da un lato, si produce un'ingiustificata disparità di trattamento tra lavoratori che hanno svolto le medesime funzioni e che vengono chiamati a rispondere, in sede giudiziaria, di attività compiute nell'interesse dell'amministrazione. Dall'altro, si determina un vulnus nei rapporti tra Governo e rappresentanze sindacali, poiché un impegno assunto in sede negoziale e formalizzato in un atto ufficiale non può rimanere privo di seguito senza compromettere la credibilità del sistema delle relazioni sindacali.

Il SIAP ritiene che la questione debba essere affrontata e risolta con tempestività, nel rispetto degli impegni assunti e dei principi di equità e coerenza amministrativa. Il riconoscimento del trattamento di missione al

personale in congedo convocato dall'A.G. non rappresenta un privilegio, ma un atto dovuto che ristabilisce un equilibrio logico e giuridico: la testimonianza resa per fatti di servizio è un prolungamento dell'attività istituzionale svolta durante la carriera e, come tale, deve essere sostenuta dall'amministrazione con le medesime garanzie previste per il personale in servizio.

In un sistema di relazioni sindacali maturo, la certezza degli impegni e la loro puntuale attuazione costituiscono elementi essenziali per consolidare la fiducia reciproca e garantire la stabilità del quadro negoziale. Per queste ragioni, il SIAP rivendica con determinazione l'adozione del provvedimento promesso, sollecitando il Governo e le amministrazioni competenti a dare piena attuazione a quanto già riconosciuto come necessario oltre vent'anni fa. Si tratta di un intervento di giustizia sostanziale, di rispetto verso il personale che ha servito lo Stato e di coerenza istituzionale che non può più essere rinviato.

### **Rafforzamento delle Commissioni di Garanzia e delle Commissioni Paritetiche Provinciali**

Il corretto funzionamento del sistema delle relazioni sindacali nel comparto sicurezza richiede strumenti stabili, autorevoli e pienamente operativi, capaci di garantire un'applicazione uniforme degli istituti contrattuali, dell'Accordo Nazionale Quadro e degli accordi decentrati. La crescente complessità organizzativa, unita alla necessità di assicurare coerenza amministrativa e tutela delle condizioni di impiego del personale, rende oggi indispensabile un rafforzamento strutturale delle Commissioni di Garanzia e delle Commissioni Paritetiche Provinciali, affinché esse possano svolgere in modo efficace il ruolo che l'ordinamento attribuisce loro.

L'istituzione di una Commissione di Garanzia dotata di criteri chiari in merito alla composizione, alle competenze e alle modalità operative rappresenta un passaggio fondamentale per assicurare un presidio stabile e qualificato nell'interpretazione delle norme contrattuali. Tale organismo deve essere in grado di prevenire disomogeneità applicative, ridurre incertezze gestionali e contrastare prassi organizzative non conformi, come l'imposizione di turnazioni eccedenti le sei ore giornaliere o l'utilizzo improprio di servizi che superano le dieci ore complessive. Una regolamentazione puntuale delle sue funzioni contribuirebbe a garantire uniformità interpretativa, trasparenza amministrativa e un controllo effettivo sull'applicazione delle disposizioni contrattuali, rafforzando la certezza del diritto e la qualità delle relazioni sindacali.

In questo quadro, assume un rilievo centrale il ruolo delle Commissioni Paritetiche Provinciali previste dall'art. 28 del D.P.R. 18 giugno 2002, n. 164. Tali organismi, istituiti a livello territoriale con composizione paritetica tra Amministrazione e Organizzazioni sindacali rappresentative, costituiscono uno degli strumenti più qualificati del sistema partecipativo. Esse rappresentano sedi permanenti di confronto strutturato su tematiche inerenti l'organizzazione del lavoro, la funzionalità degli uffici e la tutela delle condizioni di impiego del personale, svolgendo una funzione essenziale nell'analisi delle criticità operative, nella formulazione di proposte organizzative e nella ricerca di soluzioni condivise orientate al miglioramento dell'efficienza del servizio e del benessere lavorativo.

Le Commissioni Paritetiche Provinciali, quando adeguatamente valorizzate, costituiscono un presidio istituzionale capace di rafforzare il dialogo tra Amministrazione e rappresentanza del personale, contribuendo a processi decisionali più consapevoli, a una maggiore funzionalità degli uffici e a una gestione più equilibrata delle risorse umane. Esse rappresentano uno strumento di partecipazione qualificata che, se pienamente attuato, consente di prevenire conflitti, ridurre il contenzioso e migliorare la qualità dell'azione amministrativa.

Alla luce di tali considerazioni, il presente accordo contrattuale intende valorizzare pienamente il ruolo delle Commissioni Paritetiche Provinciali, prevedendo un esplicito richiamo alla loro centralità nell'ambito delle relazioni sindacali. A tal fine, si stabilisce di ribadire la funzione delle commissioni quali strumenti qualificati di partecipazione e confronto istituzionale; di rafforzare la disciplina relativa alla predisposizione degli ordini del giorno, che devono garantire un confronto reale e approfondito sulle materie trattate; di chiarire e rendere omogenee le modalità di espressione e votazione delle proposte, nel rispetto del principio di rappresentatività delle organizzazioni sindacali; e di assicurare tempi adeguati per lo svolgimento dei lavori, evitando prassi che ne compromettano l'efficacia o ne svuotino la funzione.

Un sistema di relazioni sindacali moderno, credibile e orientato alla qualità dell'azione amministrativa non può prescindere da organismi paritetici forti, regolamentati e pienamente operativi. Il rafforzamento delle Commissioni di Garanzia e delle Commissioni Paritetiche Provinciali rappresenta un investimento nella trasparenza, nella partecipazione e nella tutela del personale, contribuendo a consolidare un modello di amministrazione più efficiente, più equo e più rispettoso delle regole condivise.

### **Riallineamento della disciplina delle assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici**

L'applicazione al personale della Polizia di Stato dell'art. 55-septies, comma 5-ter, del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ha generato, negli anni, interpretazioni discordanti, difformità applicative e difficoltà operative che incidono negativamente sulla tutela del diritto alla salute e sulla funzionalità degli uffici. La natura peculiare del servizio di polizia, caratterizzato da turnazioni articolate, reperibilità, impieghi operativi e attività ad alta responsabilità, richiede una disciplina chiara, coerente e specificamente calibrata sulle esigenze del comparto, evitando sovrapposizioni normative che producono incertezza e disparità di trattamento.

L'attuale quadro applicativo, infatti, risente della mancanza di un indirizzo uniforme. Alcuni uffici interpretano la norma in modo restrittivo, imponendo obblighi documentali eccessivi o procedure non previste dal legislatore; altri adottano criteri più ampi, generando una disomogeneità che compromette l'uguaglianza dei diritti tra il personale e crea difficoltà gestionali. Tale situazione è ulteriormente aggravata dalla complessità organizzativa del servizio di polizia, che rende necessario conciliare il diritto alla salute con la continuità operativa, senza introdurre ostacoli burocratici o vincoli non coerenti con la realtà lavorativa.

Il diritto alla salute, costituzionalmente garantito, deve essere tutelato attraverso una disciplina che consenta al personale di accedere a visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici senza subire penalizzazioni o incertezze interpretative. Il ricorso a certificazioni, attestazioni e procedure amministrative deve essere proporzionato, chiaro e uniforme, evitando prassi che finiscano per ostacolare l'accesso alle cure o per generare contenziosi inutili. La specificità del comparto sicurezza impone inoltre che la disciplina tenga conto delle esigenze operative, delle turnazioni e delle particolari condizioni di impiego, garantendo un equilibrio tra funzionalità del servizio e tutela dei diritti individuali.

Un riallineamento normativo risulta quindi indispensabile per eliminare le attuali incertezze applicative e assicurare uniformità su tutto il territorio nazionale. Una disciplina chiara e armonizzata permetterebbe di superare le difformità tra uffici, garantire trasparenza e coerenza amministrativa e tutelare in modo effettivo il personale, evitando interpretazioni restrittive o eccessivamente onerose. L'obiettivo è quello di definire un quadro regolatorio che riconosca la specificità del servizio di polizia, tuteli il diritto alla salute e assicuri al contempo una gestione ordinata e funzionale delle assenze, nel rispetto dei principi di equità, efficienza e certezza del diritto.

Il SIAP ritiene che una revisione organica della disciplina sia non solo opportuna, ma necessaria per garantire al personale un trattamento uniforme e rispettoso dei diritti fondamentali, evitando che la tutela della salute venga subordinata a interpretazioni amministrative variabili o a prassi non coerenti con la normativa vigente. Un intervento chiaro e definitivo rappresenta un investimento nella qualità del servizio, nella serenità del personale e nella credibilità dell'amministrazione, contribuendo a rafforzare un sistema di relazioni sindacali moderno, trasparente e orientato alla tutela effettiva dei lavoratori.

### **Interventi sulla fruizione dei permessi ex legge 104 senza obbligo di giustificazione del contenuto dell'assistenza**

La disciplina dei permessi previsti dalla legge 104/1994, come integrata dalla legge 106 del 18 luglio 2025, riconosce al lavoratore un diritto soggettivo pieno, finalizzato a garantire un'assistenza effettiva, dignitosa e continuativa alla persona con disabilità grave. Tale diritto, per sua natura, non può essere subordinato alla descrizione delle attività di assistenza svolte né a forme di controllo che ne snaturino la funzione o che introducano indebite ingerenze nella sfera privata e familiare del lavoratore e del disabile. La richiesta di dettagli sulle modalità dell'assistenza, oltre a non trovare fondamento normativo, contrasta con i principi di tutela della dignità della persona e con la ratio stessa della legge 104, che mira a garantire sostegno concreto e non a sottoporre il lavoratore a verifiche di merito sull'organizzazione familiare.

Pur nel pieno riconoscimento del diritto alla fruizione dei permessi, è tuttavia legittimo che l'Amministrazione, per esigenze organizzative, richieda una programmazione settimanale delle giornate di utilizzo, purché tale programmazione sia compatibile con la natura dell'assistenza e con la possibilità del lavoratore di prevedere con ragionevole anticipo le proprie necessità familiari. Tale programmazione non può in alcun modo trasformarsi in un vincolo rigido o in un obbligo di giustificazione del contenuto dell'assistenza, ma deve costituire uno strumento di coordinamento interno, utile a garantire il buon andamento dell'ufficio senza comprimere i diritti del lavoratore.

È altresì indispensabile che i criteri organizzativi siano condivisi con le organizzazioni sindacali, nel rispetto del principio di partecipazione e della necessità di evitare prassi difformi tra uffici. La condivisione preventiva consente di assicurare trasparenza, uniformità applicativa e tutela dei diritti fondamentali, evitando in-

interpretazioni restrittive o eccessivamente onerose che potrebbero tradursi in discriminazioni o in ostacoli all'effettiva fruizione del permesso.

Elemento imprescindibile è la garanzia della possibilità di modificare la programmazione in presenza di esigenze improvvise e non differibili, che rappresentano una condizione fisiologica nell'assistenza a persone con disabilità grave. La rigidità organizzativa non può prevalere sulla tutela del disabile, che costituisce il fulcro della normativa e il parametro di riferimento per ogni valutazione amministrativa. La flessibilità, quando motivata da necessità reali e documentabili, deve essere assicurata senza penalizzazioni né contestazioni pretestuose.

L'equilibrio tra esigenze organizzative e tutela dei diritti fondamentali è pienamente raggiungibile attraverso una disciplina chiara, condivisa e rispettosa della normativa vigente. Tale equilibrio consente di garantire il buon andamento dell'amministrazione, assicurando al contempo la piena tutela del lavoratore e della persona con disabilità. Una gestione corretta e uniforme dei permessi ex legge 104 rappresenta non solo un obbligo giuridico, ma un indice di civiltà amministrativa e di rispetto dei valori costituzionali che guidano l'azione pubblica.

### **Impegni del Governo**

*Si ritiene opportuno intervenire legislativamente con l'integrata previsione economica nelle seguenti materie:*

#### **Detassazione del FESI**

La detassazione del Fondo per l'Efficienza dei Servizi Istituzionali rappresenta una misura di immediata efficacia, già adottata con successo in altri comparti del pubblico impiego, e costituisce uno strumento concreto per valorizzare l'impegno operativo del personale della Polizia di Stato. In un contesto caratterizzato da carichi di lavoro crescenti, responsabilità operative sempre più complesse e un sistema retributivo che da anni non riflette pienamente la qualità e l'intensità del servizio reso, la detassazione del FESI si configura come un intervento equo, sostenibile e coerente con le finalità del fondo stesso.

L'applicazione dell'aliquota agevolata consentirebbe un incremento immediato del netto percepito dal personale, senza generare oneri aggiuntivi per l'Amministrazione e senza incidere sulla struttura complessiva della spesa pubblica. Si tratta di una misura che valorizza la produttività, riconosce l'impegno operativo e rafforza la motivazione del personale, contribuendo al miglioramento del clima organizzativo e alla qualità complessiva dei servizi resi alla collettività. La detassazione del FESI, inoltre, renderebbe più equa la retribuzione accessoria, allineando il comparto sicurezza a quanto già previsto in altri settori della pubblica amministrazione, dove strumenti analoghi hanno prodotto effetti positivi sia sul piano economico sia su quello motivazionale.

In un sistema che richiede al personale della Polizia di Stato disponibilità, flessibilità, capacità operative elevate e un impegno costante anche in condizioni di rischio, è necessario adottare misure che riconoscano concretamente il valore del lavoro svolto. La detassazione del FESI risponde a questa esigenza in modo immediato e misurabile, senza introdurre complessità amministrative né modifiche strutturali ai meccanismi contrattuali. Essa rappresenta un segnale di attenzione verso il personale, un incentivo alla produttività e un intervento che contribuisce a rendere più competitivo e attrattivo il comparto sicurezza.

Il SIAP ritiene che tale misura debba essere inserita con priorità nell'agenda politica e negoziale, quale strumento di valorizzazione del personale e di rafforzamento dell'efficienza dei servizi istituzionali. La detassazione del FESI non è soltanto una rivendicazione sindacale, ma una scelta di buon senso amministrativo, capace di coniugare equità, sostenibilità e riconoscimento del merito, contribuendo a consolidare un modello di amministrazione moderna, motivante e orientata alla qualità del servizio pubblico.

#### **Politiche abitative per il personale della Polizia di Stato**

La questione abitativa rappresenta uno dei nodi strutturali più rilevanti per il personale impiegato nei servizi essenziali dello Stato, in particolare per gli operatori della sicurezza, spesso chiamati a prestare servizio in territori caratterizzati da elevata tensione abitativa, costi immobiliari sproporzionati e carenza di alloggi di servizio. L'assenza di una politica organica e stabile nel tempo ha determinato, negli anni, una crescente difficoltà nell'accesso a soluzioni abitative dignitose e sostenibili, con ripercussioni sulla qualità della vita, sulla stabilità degli organici e sulla continuità operativa.

Si auspica pertanto l'istituzione di una politica abitativa organica, fondata su un quadro finanziario certo, pluriennale e dotato di procedure di erogazione trasparenti e tempestive. Tale politica dovrebbe prevedere specifiche linee di finanziamento dedicate alla realizzazione di edilizia a canone calmierato con possibi-

lità di riscatto dell'immobile, nonché alla ristrutturazione, al recupero e al riutilizzo dei beni immobili confiscati e assegnati agli enti pubblici competenti. L'obiettivo è ampliare l'offerta abitativa destinata al personale, valorizzando al contempo il patrimonio immobiliare pubblico e favorendo interventi di rigenerazione urbana.

Un modello di compartecipazione alle spese, basato su criteri uniformi e predeterminati, rappresenta uno strumento essenziale per garantire equità e sostenibilità. Tale modello dovrebbe essere modulato in relazione alla retribuzione, alla composizione del nucleo familiare e al costo medio degli alloggi nel territorio di riferimento, evitando disparità economiche o sociali tra i richiedenti e assicurando un accesso equilibrato alle soluzioni abitative disponibili.

Per garantire coerenza ed efficacia agli interventi, si ritiene necessario prevedere l'istituzione di una governance dedicata con funzioni di coordinamento, monitoraggio e programmazione delle misure abitative, nonché di raccordo con gli enti locali e con le amministrazioni competenti nella gestione dei beni confiscati. Tale organismo dovrebbe assicurare la semplificazione delle procedure, la riduzione dei tempi di assegnazione e la piena integrazione delle politiche abitative con le esigenze operative del personale della Polizia di Stato.

Nel rispetto delle pari condizioni e delle norme vigenti, si può inoltre immaginare l'introduzione di un contributo specifico a favore del personale impiegato nelle aree caratterizzate da elevata tensione abitativa o da carenza di alloggi di servizio, dove i costi del mercato immobiliare risultano sproporzionati rispetto ai livelli retributivi. Tale contributo avrebbe la finalità di sostenere le spese di locazione o di acquisto, favorendo la permanenza del personale nei territori più complessi e contribuendo alla stabilità degli organici e alla continuità operativa.

Una volta adottate le misure sopra auspiccate, le amministrazioni competenti saranno chiamate a definire i regolamenti attuativi necessari a stabilire criteri, modalità e tempi di accesso agli interventi previsti, in sinergia con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. La partecipazione sindacale costituisce infatti un elemento imprescindibile per garantire trasparenza, equità e coerenza nell'applicazione delle misure.

Si ritiene inoltre fondamentale rafforzare e rendere effettiva l'applicazione della normativa vigente in materia di politiche alloggiative destinate al personale delle Forze di polizia, a partire dalla legge n. 52 del 1976 e successive modificazioni, che ha introdotto strumenti finalizzati a favorire la disponibilità di alloggi per il personale impiegato sul territorio. In tale contesto assume particolare rilievo il ruolo delle Commissioni prefettizie, chiamate a svolgere funzioni di coordinamento e valutazione nella distribuzione delle risorse abitative disponibili a livello territoriale. Tali organismi rappresentano un presidio essenziale per favorire il raccordo tra Amministrazione dell'Interno, enti territoriali e soggetti gestori del patrimonio immobiliare pubblico.

Considerato che una parte significativa della disponibilità abitativa deriva da immobili messi a disposizione dagli enti locali, in particolare Comuni e Regioni attraverso i sistemi di edilizia residenziale pubblica, risulta necessario assicurare una presenza capillare e un pieno funzionamento delle Commissioni prefettizie, affinché possano monitorare il fabbisogno abitativo del personale e favorire l'incremento della disponibilità di alloggi sui territori. Il rafforzamento di tali strumenti, unitamente a una più efficace collaborazione istituzionale con gli enti territoriali, può contribuire in modo significativo a incrementare l'offerta abitativa e a garantire condizioni più eque e sostenibili per il personale della Polizia di Stato impiegato nelle diverse realtà del Paese.

Una politica abitativa moderna, equa e strutturata rappresenta un investimento strategico per la sicurezza nazionale, per la qualità del servizio pubblico e per il benessere del personale. Garantire alloggi dignitosi e sostenibili significa rafforzare la stabilità degli organici, migliorare la qualità della vita dei lavoratori e assicurare una presenza efficace e continuativa dello Stato nei territori più complessi.

### ***Rappresentanza sindacale sulla materia previdenziale e sulla piena rappresentanza del personale della Polizia di Stato***

La questione previdenziale rappresenta uno degli ambiti più sensibili e strategici per il personale della Polizia di Stato, poiché incide direttamente sulla dignità professionale, sulla sicurezza economica e sulla certezza dei diritti maturati nel corso della carriera. Negli ultimi anni sono emerse criticità rilevanti, determinate da interpretazioni amministrative non uniformi e da scelte dell'INPS che hanno prodotto sperequazioni incomprensibili e penalizzanti rispetto ad altre categorie del pubblico impiego. Tali disparità, oltre a risultare ingiustificate sul piano tecnico, minano la fiducia del personale nei confronti del sistema previdenziale e rendono urgente un intervento politico e normativo.

In tale prospettiva, si ritiene necessaria l'apertura di un tavolo di confronto tra Governo e SIAP, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. b) del d.lgs. 195/1995 e dell'art. 19 della legge 183/2010, al fine di definire interventi mirati che correggano le attuali distorsioni e ristabiliscano un quadro previdenziale equo e coerente. La mancanza di un tavolo permanente ha impedito finora una programmazione organica delle riforme, lasciando irrisolte criticità che si trascinano da anni e che richiedono un approccio sistemico, non più rinviabile.

Un nodo centrale riguarda la rappresentanza del personale all'interno degli organi di indirizzo e vigilanza dell'INPS. I poliziotti, ai quali è vietata per legge l'iscrizione a confederazioni o a sindacati non diretti e organizzati da appartenenti alla Polizia, non dispongono oggi di una rappresentanza diretta nei Comitati di Indirizzo e Vigilanza dell'Istituto, a differenza di quanto avviene per altre categorie di lavoratori. Tale esclusione determina un evidente squilibrio, poiché impedisce ai rappresentanti del comparto sicurezza di incidere sulle decisioni che riguardano la gestione delle risorse previdenziali, l'interpretazione delle norme e la definizione delle linee strategiche dell'ente.

Si ritiene pertanto necessario prevedere la partecipazione ai CIV dell'INPS dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali della Polizia di Stato non federate che rappresentano almeno il 10% del personale a livello nazionale. Tale criterio garantirebbe una rappresentanza qualificata, proporzionata e coerente con il principio di rappresentatività, evitando al contempo un sovradimensionamento dell'organismo di vigilanza. La presenza diretta dei rappresentanti del personale consentirebbe di monitorare le criticità, prevenire interpretazioni distorsive, contribuire alla definizione delle linee di indirizzo e assicurare una tutela effettiva degli interessi previdenziali dei poliziotti.

Nel corso del tempo sono emerse criticità non risolte: persistono differenze di trattamento previdenziale non giustificate rispetto ad altre categorie del pubblico impiego; l'attuale normativa impedisce una rappresentanza diretta, limitando la capacità di incidere sulle decisioni dell'ente; il divieto di aderire a confederazioni limita la rappresentanza e crea un evidente squilibrio rispetto ad altri lavoratori. Queste condizioni hanno prodotto un sistema previdenziale che non riflette la specificità del servizio di polizia, caratterizzato da rischi professionali elevati, esposizione operativa continua e un impegno che richiede tutele adeguate e coerenti.

Alla luce di tali considerazioni, si ritiene indispensabile affermare con chiarezza che si deve realizzare la piena sindacalizzazione dei poliziotti, superando definitivamente le limitazioni che oggi impediscono una rappresentanza completa e paritaria. Una piena sindacalizzazione non solo garantirebbe un equilibrio democratico tra i diversi comparti del pubblico impiego, ma consentirebbe ai poliziotti di partecipare attivamente ai processi decisionali che riguardano la loro vita professionale, economica e previdenziale. Si tratta di un obiettivo di civiltà istituzionale, coerente con i principi costituzionali e con l'evoluzione del sistema delle relazioni sindacali nel settore pubblico.

Una riforma organica della materia previdenziale, accompagnata dal riconoscimento della piena rappresentanza sindacale, rappresenta un investimento nella dignità del personale, nella qualità del servizio pubblico e nella credibilità delle istituzioni. Garantire ai poliziotti un sistema previdenziale equo, trasparente e partecipato significa rafforzare la sicurezza del Paese e valorizzare chi, ogni giorno, opera con professionalità e sacrificio al servizio della collettività.

### ***Nuovo correttivo tecnico al riordino dei ruoli e delle carriere***

L'evoluzione del quadro operativo, organizzativo e istituzionale in cui la Polizia di Stato è chiamata a operare rende oggi indispensabile un intervento organico e strutturale sul sistema dei ruoli e delle carriere. Le modifiche introdotte negli ultimi anni, pur avendo prodotto alcuni avanzamenti, non hanno risolto in modo compiuto le criticità strutturali che caratterizzano l'ordinamento, né hanno garantito un adeguato allineamento tra le esigenze operative, le aspettative professionali del personale e la funzionalità complessiva dell'Amministrazione. È pertanto necessario prevedere una delega legislativa finalizzata all'adozione di uno o più decreti correttivi, capaci di intervenire in modo sistemico e coerente sull'intero impianto ordinamentale.

La delega dovrà consentire un complessivo riordino e una riorganizzazione della Polizia di Stato, anche sotto il profilo ordinamentale, al fine di garantire maggiore efficienza, funzionalità e razionalizzazione delle attribuzioni istituzionali. Tale intervento dovrà prevedere la possibilità di revisione, soppressione o istituzione di ruoli e qualifiche, la ridefinizione delle dotazioni organiche e una diversa articolazione dei tempi di permanenza nelle qualifiche, così da adeguare l'assetto complessivo dell'Amministrazione ai mutamenti del contesto operativo, alle nuove esigenze di sicurezza e alla necessità di valorizzare le professionalità interne.

Un correttivo tecnico realmente efficace dovrà affrontare in modo organico le criticità emerse con l'attua-

zione dei precedenti riordini, superando le rigidità che hanno limitato la mobilità verticale, generato disparità tra ruoli omologhi e creato percorsi di carriera non sempre coerenti con le responsabilità effettivamente esercitate. La revisione delle dotazioni organiche dovrà essere orientata a una distribuzione più razionale delle risorse, capace di rispondere alle esigenze dei territori e dei servizi specialistici, evitando squilibri che incidono negativamente sulla funzionalità degli uffici e sulla qualità dell'azione di polizia.

In tale prospettiva, assume particolare rilievo anche il tema della separazione tra comparto sicurezza e comparto difesa, almeno inizialmente sotto il profilo ordinamentale. La specificità delle funzioni di polizia, la natura civile dell'Amministrazione e la crescente complessità delle attività di prevenzione, controllo del territorio, investigazione e gestione dell'ordine pubblico richiedono un modello ordinamentale autonomo, capace di valorizzare le peculiarità professionali e di garantire percorsi di carriera coerenti con le funzioni svolte. Una separazione ordinamentale chiara consentirebbe di superare sovrapposizioni non più attuali e di costruire un sistema più moderno, flessibile e aderente alle esigenze operative.

Il nuovo correttivo tecnico dovrà inoltre prevedere strumenti che favoriscano la valorizzazione delle competenze, la crescita professionale e la mobilità interna, attraverso percorsi formativi mirati, meccanismi di progressione più dinamici e una maggiore corrispondenza tra qualifiche, funzioni e responsabilità. L'obiettivo è costruire un ordinamento capace di rispondere alle sfide della sicurezza contemporanea, garantendo al contempo equità, trasparenza e motivazione del personale.

Una riforma ordinamentale moderna e coerente rappresenta un investimento strategico per la sicurezza del Paese, per la funzionalità dell'Amministrazione e per la dignità professionale delle donne e degli uomini della Polizia di Stato. Il SIAP ritiene che la delega per un nuovo correttivo tecnico al riordino debba essere inserita con priorità nell'agenda politica e negoziale, affinché si possa finalmente giungere a un assetto ordinamentale stabile, razionale e pienamente rispondente alle esigenze operative e ai diritti del personale, come ad esempio consentire la partecipazione al 20% dei posti riservati agli interni per il concorso a Vice Questore Aggiunto, a tutti i ruoli dei Commissari, in possesso dei titoli previsti.

### **Relazioni Sindacali e sul rilancio del sistema sicurezza**

Un confronto serio con il SIAP deve affrontare senza esitazioni i nodi strutturali che condizionano il rilancio della macchina amministrativa e, con essa, la capacità dello Stato di garantire sicurezza, efficienza e qualità dei servizi. Le relazioni sindacali non possono essere considerate un adempimento formale, ma rappresentano uno strumento strategico per orientare le politiche pubbliche, correggere le disfunzioni organizzative e valorizzare il ruolo delle donne e degli uomini della Polizia di Stato. È in questa prospettiva che il SIAP ha sempre interpretato il proprio mandato: non come mera rivendicazione, ma come contributo responsabile alla modernizzazione dell'Amministrazione.

Rafforzare i processi assunzionali, rilanciare la formazione continua dei dipendenti, velocizzare e semplificare i concorsi, rendere trasparenti e reali le progressioni di carriera, definire un nuovo Accordo Nazionale Quadro, modernizzare il regolamento di servizio e disciplina introducendo parametri coerenti con i principi costituzionali del giusto processo, riformare l'atto ordinativo unico adeguandolo alla realtà degli organici e non alle sole esigenze apicali: queste non sono rivendicazioni settoriali, ma scelte politiche necessarie per restituire forza e credibilità all'intero sistema della sicurezza pubblica. Senza un intervento organico su questi ambiti, ogni tentativo di riforma rischia di essere parziale, inefficace o destinato a produrre nuove disfunzioni.

Negli uffici della Polizia di Stato operano professionalità di altissimo livello che, troppo spesso, devono fronteggiare carenze di personale, strumenti insufficienti, disagi organizzativi e perfino rischi aggiuntivi. È per questo che abbiamo chiesto una legislazione specifica a tutela delle helping professions: chi sostiene la collettività deve essere sostenuto dallo Stato. La sicurezza non è un concetto astratto, ma il risultato concreto del lavoro quotidiano di donne e uomini che operano in condizioni complesse e che meritano tutele adeguate, percorsi di carriera trasparenti e un'organizzazione moderna, capace di valorizzarne le competenze.

Abbiamo offerto alla politica e al Capo della Polizia una disponibilità al dialogo piena e convinta, con l'obiettivo di costruire una sinergia reale, un "concerto" istituzionale capace di orientare le politiche pubbliche della sicurezza verso una visione moderna, efficace e rispettosa del ruolo dei lavoratori. Il SIAP non si limita a denunciare le criticità: propone soluzioni, indica percorsi, costruisce ponti tra esigenze operative e diritti del personale, nella consapevolezza che la qualità di una società si misura dall'efficienza dei suoi servizi.

Il SIAP sostiene inoltre l'appello per un grande Patto sociale che affronti in modo strutturale i temi cruciali per lavoratori e cittadini: salari, fisco, pensioni, sicurezza, qualità dell'occupazione, investimenti, coesione

sociale. In questa direzione confermiamo la nostra disponibilità a contribuire con responsabilità e spirito costruttivo al dialogo tra istituzioni e parti sociali, condividendo l'obiettivo di rafforzare la democrazia, migliorare il confronto pubblico, promuovere un modello di rappresentanza fondato su partecipazione, equità e sviluppo. Senza libertà, senza politiche di sostegno ai redditi, senza una giustizia rapida e giusta, senza una legislazione che contrasti l'evasione scolastica e quella fiscale, il Paese rischia di scivolare ai margini anche sul piano internazionale. La sicurezza non può essere isolata dal contesto sociale, economico e istituzionale in cui si colloca: è parte integrante di un sistema più ampio, che richiede coerenza, investimenti e una visione strategica.

Per questo sollecitiamo la politica a scrivere finalmente, dopo anni di delegittimazione del lavoro pubblico, una pagina nuova nei rapporti tra Governo e parti sociali. Una pagina che parta dalla valorizzazione del poliziotto come lavoratore dello Stato, riconoscendone il ruolo, la funzione e la dignità. Una pagina che intervenga sui coefficienti di trasformazione del pubblico impiego affinché il personale sia trattato come ciò che realmente è: una risorsa fondamentale per uno Stato moderno, efficiente e credibile.

Le relazioni sindacali non sono un ostacolo, ma un'opportunità. Sono il luogo in cui si costruisce la qualità dell'amministrazione, si prevencono i conflitti, si valorizzano le competenze e si rafforza la fiducia tra istituzioni e lavoratori. Il SIAP continuerà a esercitare il proprio ruolo con responsabilità, competenza e determinazione, nella convinzione che una Polizia di Stato moderna, motivata e rispettata sia una condizione essenziale per la sicurezza del Paese e per la credibilità delle istituzioni democratiche.

### **Riforma organizzativa e contrattuale della Polizia di Stato**

La Pubblica Amministrazione necessita di una rimodulazione concreta, puntuale e fondata su criteri di efficienza, trasparenza e sostenibilità. Le disfunzioni organizzative che ancora oggi caratterizzano diversi settori dello Stato incidono in modo significativo sulla qualità dei servizi e sui relativi costi, generando inefficienze che si ripercuotono direttamente sulla sicurezza dei cittadini e sulle condizioni di lavoro del personale. In questo quadro, pur confermando la nostra contrarietà alla chiusura degli Uffici — e in particolare di quelli della Polizia di Stato — riteniamo indispensabile avviare una riflessione seria su nuovi modelli organizzativi, sempre nel solco della centralità del Questore quale Autorità Provinciale Tecnica di Pubblica Sicurezza. Su questo punto non possono più esserci incertezze: la funzione del Questore rappresenta un presidio irrinunciabile di legalità, coordinamento e responsabilità istituzionale.

Siamo pienamente consapevoli della necessità di ottimizzare le risorse e riteniamo fondamentale una partecipazione sindacale concreta, non meramente formale, ai processi di vigilanza e controllo sulla spesa e sull'organizzazione. La trasparenza amministrativa, la razionalizzazione delle strutture e la qualità dei servizi non possono essere perseguite senza un coinvolgimento reale delle rappresentanze dei lavoratori, che costituiscono un osservatorio privilegiato sulle criticità operative e sulle esigenze del personale. In questa fase di confronto, concertazione e negoziazione, ribadiamo la nostra assoluta equidistanza da ogni suggestione politica: un sindacato autentico dialoga con il Governo senza cedere né alla demagogia né al dissenso strumentale, perseguendo sempre il miglior contratto possibile per il personale e la modernizzazione dell'Amministrazione.

#### **Riforme normative e regolamentari**

Per il SIAP è giunto il momento di rivendicare con determinazione la revisione dei regolamenti di servizio e disciplina, introducendo norme moderne, coerenti con i principi costituzionali e capaci di garantire un equilibrio effettivo tra esigenze organizzative e diritti del personale. È necessario rafforzare le garanzie difensive, eliminare le situazioni di conflitto d'interesse in cui chi infligge la sanzione coincide con chi valuta le giustificazioni, e costruire un sistema disciplinare fondato su criteri di imparzialità, trasparenza e giusto processo.

Occorre inoltre prevedere nuovi modelli organizzativi, strutture capaci di coniugare sicurezza, efficienza e qualità della vita lavorativa dei poliziotti. La modernizzazione dell'Amministrazione non può prescindere da un ripensamento complessivo delle procedure, delle dotazioni organiche e delle modalità di impiego del personale, con l'obiettivo di ridurre i carichi impropri, valorizzare le professionalità interne e garantire un equilibrio sostenibile tra esigenze operative e benessere organizzativo.

Un capitolo fondamentale riguarda la programmazione dei concorsi. È indispensabile adottare una pianificazione anticipata e stabile, capace di prevenire l'ampliamento delle vacanze organiche e di garantire un ricambio generazionale ordinato. La questione è urgente: nei prossimi dieci anni andranno in pensione circa 40.000 poliziotti. Senza una strategia chiara e tempestiva, il rischio è quello di un depauperamento strutturale degli organici, con conseguenze dirette sulla sicurezza del Paese e sulla tenuta operativa degli uffici.

La riforma organizzativa e contrattuale della Polizia di Stato deve quindi essere affrontata come una priorità nazionale. Non si tratta di rivendicazioni settoriali, ma di scelte politiche necessarie per restituire forza, credibilità e funzionalità all'intero sistema della sicurezza pubblica. Le donne e gli uomini della Polizia di Stato operano ogni giorno con professionalità, competenza e senso del dovere, spesso in condizioni difficili e con risorse limitate. A loro deve essere garantito un quadro normativo moderno, un'organizzazione efficiente e un contratto che riconosca pienamente il valore del loro lavoro.

Il SIAP continuerà a esercitare il proprio ruolo con responsabilità, competenza e determinazione, nella convinzione che una Polizia di Stato moderna, motivata e rispettata sia una condizione essenziale per la sicurezza del Paese e per la credibilità delle istituzioni democratiche.

### **Concorsi e criticità del sistema di avanzamento**

Da anni denunciavamo una situazione che oggi è sotto gli occhi di tutti: l'enorme mole di procedure concorsuali interne avviate dall'Amministrazione, nate per recuperare oltre quindici anni di blocco delle progressioni di carriera, è stata gestita senza un adeguato potenziamento delle strutture preposte. Il risultato è un sistema che procede a rilento, genera disagi, produce contenziosi e scarica sulle lavoratrici e sui lavoratori della Polizia di Stato le conseguenze di scelte politiche e amministrative inadeguate.

Non è accettabile che l'Ufficio Attività Concorsuali sia rimasto sostanzialmente invariato mentre gli veniva affidato un carico di lavoro senza precedenti; non è accettabile che le Commissioni operino con criteri non uniformi, generando valutazioni disomogenee, graduatorie contestate e migliaia di ricorsi; non è accettabile che i colleghi debbano attendere mesi, se non anni, per la pubblicazione delle graduatorie e l'avvio dei corsi, perdendo nel frattempo anzianità, retribuzione e opportunità di carriera. Questa situazione non danneggia solo il personale, ma mina l'efficienza dell'intera Amministrazione, rallenta i processi di rinnovamento e indebolisce la capacità dello Stato di garantire sicurezza.

Un quadro organico allarmante. L'analisi della consistenza del personale della Polizia di Stato al 31 dicembre 2025 restituisce un quadro caratterizzato da una crescente distanza tra dotazione organica teorica ed effettivi realmente in servizio. La forza effettiva si attesta a 96.186 unità, a fronte di una dotazione organica pari a 109.271: la carenza complessiva raggiunge dunque 13.085 unità, circa il 12% della forza prevista. Rispetto al 2024, quando gli effettivi erano 97.931, si registra un'ulteriore contrazione, nonostante gli incrementi organici previsti dalla normativa vigente.

La dinamica discendente è riconducibile principalmente a due fattori:

- il volume delle cessazioni, legato all'uscita progressiva delle generazioni assunte negli anni Ottanta e Novanta
- la difficoltà di compensare tali uscite con un numero adeguato di nuove immissioni

A ciò si aggiunge un fenomeno ormai strutturale: sempre più colleghi scelgono il pensionamento non appena maturati i requisiti contributivi, ben prima dei limiti ordinamentali. È un segnale evidente di un personale che non si sente valorizzato, che percepisce un sistema di carriera lento, incerto e incapace di riconoscere merito e professionalità.

Il rischio di un collasso degli organici è concreto. Anche ipotizzando concorsi interni rapidi e senza intoppi — ipotesi purtroppo lontana dalla realtà — l'organico degli Ispettori rischia di scendere sotto le 10.000 unità. Chi pensa che i concorsi esterni possano colmare il vuoto sbaglia: i tempi sono troppo lunghi, le procedure troppo complesse, i corsi troppo dilatati. Il sistema attuale non è in grado di sostenere il ricambio generazionale necessario.

La stessa criticità riguarda il ruolo dei Sovrintendenti, dove assistiamo a ritardi ingiustificati nelle procedure per scrutinio comparativo, nonostante la clausola di difesa della decorrenza giuridica. Considerato che l'Assistente Capo Coordinatore percepisce già il parametro del Sovrintendente, sarebbe auspicabile l'unificazione del ruolo con un passaggio automatico, dopo una certa anzianità e previo corso di formazione.

Come Organizzazione Sindacale riteniamo necessario intervenire subito con misure chiare e realistiche.

#### **1. Revisione delle percentuali dei concorsi interni ed esterni**

Nelle more dei concorsi esterni, lunghi e complessi, è indispensabile riequilibrare le percentuali, destinando una parte dei posti oggi riservati agli esterni ai concorsi interni. Una revisione — ad esempio 70% interni e 30% esterni — consentirebbe di destinare circa 16.000 dei 24.000 posti previsti al personale già in servizio, valorizzando chi opera quotidianamente sul campo.

#### **2. Aumento della pianta organica del ruolo degli Ispettori**

Riteniamo indispensabile portare la pianta organica del ruolo degli Ispettori ad almeno 30.000 unità, in modo da valorizzare il processo innovativo della legge 121/1981 e la funzione investigativa del ruolo.

### 3. Riforma del ruolo dei Sovrintendenti

- superamento delle attuali procedure lente e disomogenee
- unificazione del ruolo con passaggio automatico dopo anzianità e formazione

### 4. Istituzione di un Polo Unico Concorsuale

Chiediamo l'istituzione di un Polo Unico Concorsuale, con:

- personale dedicato
- digitalizzazione delle procedure
- criteri uniformi per tutte le Commissioni
- termini massimi di 12 mesi tra bando, graduatoria e avvio dei corsi

### 5. Tempi certi e responsabilità amministrativa

Non accetteremo che l'inerzia amministrativa continui a scaricare sui colleghi ritardi, disfunzioni e penalizzazioni economiche. Servono:

- responsabilità chiare
- monitoraggio costante
- pubblicazione periodica dello stato di avanzamento delle procedure

In conclusione per il SIAP la situazione è chiara: senza interventi immediati l'Amministrazione si troverà a gestire un vuoto di organico senza precedenti, con ricadute pesantissime sulla sicurezza del Paese e sulle condizioni di lavoro del personale. Chiediamo risposte, tempi certi e un piano straordinario che metta finalmente al centro il valore delle donne e degli uomini della Polizia di Stato.

## **Sicurezza sui luoghi di lavoro**

La sicurezza sui luoghi di lavoro nella Polizia di Stato deve essere affrontata con una visione moderna, sistemica e pienamente aderente alla specificità professionale delle donne e degli uomini che operano quotidianamente per la tutela della collettività. Pur riconoscendo il valore del lavoro svolto dal Tavolo Permanente per la Sicurezza sui Luoghi di Lavoro istituito dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza, riteniamo necessario imprimere un impulso politico e istituzionale ulteriore, capace di tradurre l'attività tecnica in un adeguamento normativo concreto e innovativo. L'obiettivo è garantire che la valutazione del rischio professionale rifletta realmente la complessità delle funzioni di polizia, nel pieno rispetto del D.lgs. 81/2008 e dei principi di prevenzione, proporzionalità e responsabilità.

La cultura della sicurezza deve diventare un elemento strutturale dell'organizzazione, non un adempimento formale. In questa prospettiva, il lavoro congiunto tra SIAP e Dipartimento rappresenta un patrimonio da valorizzare, soprattutto nella fase di revisione del Decreto Ministeriale 127/2019, che costituisce l'asse portante dell'applicazione del D.lgs. 81/08 alla Polizia di Stato. Tale decreto, pur rappresentando un primo passo, presenta carenze funzionali e strutturali che limitano la capacità di cogliere il reale rischio operativo. La revisione in corso offre l'opportunità di definire un modello valutativo più aderente alle peculiarità del servizio, attraverso protocolli specifici che tengano conto delle funzioni, dei compiti e delle responsabilità del personale, superando l'attuale impostazione troppo generalista.

Un nodo critico riguarda la valutazione dello stress lavoro-correlato. L'assenza, a livello nazionale, di Documenti di Valutazione dei Rischi che evidenzino situazioni di rischio positivo appare difficilmente conciliabile con il livello di esposizione professionale che caratterizza le attività di polizia. Le linee guida attualmente utilizzate non risultano adeguate a intercettare le reali condizioni operative e organizzative. È necessario adottare metodologie innovative, basate su indicatori più sensibili, capaci di rilevare precocemente segnali di disagio e di orientare interventi preventivi mirati. Una valutazione seria e trasparente del rischio psicosociale non solo tutela il personale, ma rafforza la resilienza organizzativa e migliora la qualità del servizio.

Un ulteriore elemento di attenzione riguarda il sistema delle responsabilità previsto dal D.lgs. 81/08 e dal DM 127/2019. La delega delle funzioni in materia di sicurezza ai dirigenti e ai preposti, pur coerente con la normativa generale, si scontra con una realtà operativa in cui tali figure non dispongono sempre delle risorse economiche, strutturali e di personale necessarie per adempiere pienamente ai compiti loro attribuiti. Ne deriva un sistema sbilanciato, in cui la responsabilità formale non è accompagnata da un adeguato supporto organizzativo. Per questo riteniamo necessario valutare l'introduzione di una copertura assicurativa specifica a tutela dei dirigenti delegati e dei preposti, estesa anche ai preposti di fatto, ossia coloro che esercitano funzioni di coordinamento o vigilanza in virtù della posizione gerarchica o del ruolo ricoperto. Una tutela assicurativa mirata rappresenta uno strumento innovativo e riformista, capace di garantire equi-

librio tra responsabilità e mezzi, rafforzando la cultura della sicurezza e la consapevolezza dei ruoli.

La revisione del DM 127/2019 deve essere accompagnata da un aggiornamento dei modelli organizzativi, da un rafforzamento della formazione specifica e da un sistema di monitoraggio continuo che consenta di valutare l'efficacia delle misure adottate. La sicurezza non può essere statica: richiede adattamento, innovazione e una governance capace di integrare competenze tecniche, esigenze operative e responsabilità istituzionali. Il SIAP sostiene con convinzione un approccio riformista che valorizzi la prevenzione, promuova la partecipazione attiva del personale e garantisca un'applicazione della normativa realmente coerente con la complessità del lavoro di polizia.

La sicurezza dei poliziotti è un investimento strategico per la sicurezza del Paese. Una normativa moderna, un'organizzazione consapevole e una cultura della prevenzione diffusa rappresentano gli strumenti più efficaci per tutelare il personale e rafforzare la qualità dell'azione amministrativa. Il SIAP continuerà a promuovere soluzioni innovative, sostenibili e pienamente rispettose del quadro normativo, nella convinzione che la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sia un valore irrinunciabile e un indicatore di civiltà istituzionale.

### ***Il divieto di cumulo tra indennità di aeronavigazione e indennità di volo***

Il tema del divieto di cumulo tra le indennità di aeronavigazione e di volo previste dalla legge 78/1983 e l'indennità pensionabile di cui all'articolo 43 della legge 121/1981 rappresenta una delle distorsioni più evidenti e anacronistiche dell'attuale sistema retributivo del personale aeronavigante del Comparto Sicurezza. Tale divieto trae origine da una norma transitoria del 1978, l'articolo 1, comma 2, della legge 505/1978, concepita per un contesto storico e ordinamentale profondamente diverso dall'attuale e che avrebbe dovuto esaurire i propri effetti in un arco temporale limitato. La sua permanenza nell'ordinamento, a distanza di quasi cinquant'anni, non trova più alcuna giustificazione tecnica, giuridica o funzionale.

L'applicazione di questa disciplina produce effetti immediati e penalizzanti: gli aumenti contrattuali non vengono percepiti integralmente, la base pensionabile risulta ingiustificatamente ridotta e il personale aeronavigante e addirittura i NOCS si trovano a subire un trattamento economico e previdenziale meno favorevole rispetto ad altre categorie del Comparto Sicurezza e Difesa. Si tratta di una disparità che non risponde ai principi di equità, ragionevolezza e proporzionalità che devono guidare l'azione amministrativa e legislativa, soprattutto quando si tratta di figure altamente specializzate, sottoposte a un rischio professionale elevato e a un percorso formativo particolarmente selettivo.

Le riforme intervenute negli anni hanno profondamente modificato il quadro ordinamentale, superando il contesto che giustificava la norma del 1978. L'assetto attuale, fondato sulla legge 121/1981 e sulle successive evoluzioni contrattuali, riconosce la specificità delle funzioni di polizia e valorizza le professionalità tecniche e operative. In questo scenario, il divieto di cumulo appare non solo superato, ma incoerente con la logica stessa del sistema retributivo e previdenziale.

L'Ordine del Giorno approvato dal Senato nel dicembre scorso (G/1689/57/5) rappresenta un passaggio politico significativo: riconosce ufficialmente la necessità di superare questa distorsione e impegna il Governo a intervenire. È un segnale importante, che apre la strada a una soluzione riformista e innovativa, capace di ristabilire equità e coerenza.

La soluzione più lineare consiste nell'abrogazione espressa della norma del 1978, eliminando definitivamente un vincolo che non ha più ragione di esistere. In alternativa, è possibile adottare una disposizione interpretativa che chiarisca il carattere transitorio della norma, riconoscendo che la sua efficacia è ormai superata dal nuovo assetto ordinamentale. Entrambe le soluzioni sono pienamente compatibili con il quadro normativo vigente e consentirebbero di valorizzare adeguatamente il personale aeronavigante, ponendo fine a una penalizzazione che dura da decenni.

Un intervento di questo tipo non avrebbe solo un valore economico, ma rappresenterebbe un atto di giustizia istituzionale e di riconoscimento della professionalità di un comparto altamente qualificato. Significherebbe rafforzare la cultura della sicurezza, valorizzare competenze tecniche essenziali per il Paese e allineare il sistema retributivo ai principi di equità e modernità che devono guidare una Pubblica Amministrazione efficiente e credibile.

Il SIAP sostiene una soluzione normativa chiara, rispettosa delle regole e orientata al futuro, nella convinzione che la rimozione di questo divieto sia un passo necessario per costruire un sistema più equo, coerente e capace di valorizzare realmente le professionalità che operano al servizio della sicurezza nazionale.

### **Proposta di modifica normativa per l'adeguamento delle indennità di missione del personale italiano impiegato nelle attività FRONTEX**

L'evoluzione del ruolo dell'Agenzia FRONTEX e la crescente partecipazione del personale della Polizia di Stato alle missioni di gestione integrata delle frontiere esterne dell'Unione europea rendono necessario un aggiornamento della disciplina nazionale sulle indennità di missione all'estero, affinché essa risulti coerente con gli standard europei e con il livello di responsabilità richiesto agli operatori impiegati in tali attività. L'attuale quadro normativo, fondato sull'articolo 1, comma 1, del Decreto del Ministro delle Finanze del 13 gennaio 2003 e sulle riduzioni introdotte dal decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, determina infatti un trattamento economico non allineato a quello riconosciuto agli operatori di altri Stati membri, generando una disparità che incide sulla motivazione del personale e sulla competitività del contingente italiano.

Nei principali ordinamenti europei – tra cui Francia, Germania, Belgio e Paesi Bassi – le indennità di missione non sono soggette a decurtazioni percentuali e vengono parametrare ai costi reali del Paese ospitante, con aggiornamenti periodici basati su indicatori europei del costo della vita. In molti casi, tali indennità sono integrate da maggiorazioni specifiche per attività operative ad alto rischio, da rimborsi integrali delle spese di pernottamento senza riduzioni della diaria e da meccanismi automatici di adeguamento. Questi elementi, adottati in modo omogeneo a livello europeo, riflettono una cultura della sicurezza che riconosce il valore professionale degli operatori impiegati in missioni internazionali e la necessità di garantire loro condizioni economiche adeguate al contesto operativo.

Alla luce di tali differenze, si propone una modifica normativa che introduca una disciplina specifica per le missioni finanziate da FRONTEX, prevedendo che le indennità giornaliere di missione all'estero:

- non siano soggette alla riduzione del 20% prevista dal decreto-legge n. 223/2006
- non subiscano la riduzione di un terzo in caso di rimborso a piè di lista delle spese di pernottamento
- siano aggiornate annualmente con decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministro dell'Interno, sulla base degli indici europei del costo della vita e dei parametri adottati dagli altri Stati membri partecipanti alle attività FRONTEX

Tale aggiornamento periodico consentirebbe di allineare il trattamento economico del personale italiano agli standard europei, evitando disparità che possono incidere sulla disponibilità del personale a partecipare alle missioni e sulla capacità dell'Italia di contribuire in modo competitivo ed efficace alle attività dell'Agenzia.

L'intervento legislativo proposto ha un carattere riformista e innovativo: non si limita a correggere una distorsione economica, ma introduce un modello dinamico, trasparente e coerente con le raccomandazioni europee in materia di mobilità del personale impiegato in operazioni internazionali. La modifica normativa rappresenta inoltre uno strumento essenziale per valorizzare il contributo del personale italiano, riconoscendone la professionalità e il ruolo strategico nella gestione delle frontiere esterne dell'Unione.

L'Amministrazione, pur consapevole delle criticità, è vincolata all'applicazione della normativa vigente e non può procedere autonomamente all'adeguamento delle indennità. Per questo motivo, l'emendamento proposto costituisce l'unica via efficace per superare l'attuale disparità e per garantire un trattamento economico equo, moderno e pienamente coerente con il contesto operativo europeo. Si tratta di un intervento che rafforza la cultura della sicurezza, valorizza il personale e contribuisce a consolidare il ruolo dell'Italia nelle politiche europee di gestione integrata delle frontiere.

### **Attribuzione dell'indennità al Consegnatario e valorizzazione degli incentivi tecnici**

La gestione del patrimonio mobiliare dello Stato rappresenta un ambito strategico per la trasparenza amministrativa, la regolare esecuzione dei contratti e la tutela dell'interesse pubblico. In questo contesto, la figura del Consegnatario della Polizia di Stato, disciplinata dall'articolo 52 del DPR 417/1992, riveste un ruolo centrale e ad alta responsabilità, fondato sul debito di custodia e sul debito di vigilanza. Si tratta di una funzione che comporta obblighi diretti, personali e continuativi, che si estendono dalla presa in carico dei beni alla loro conservazione, movimentazione, riconsegna, corretta tenuta dei registri inventariali e vigilanza sulle procedure di carico e scarico, fino alla collaborazione con gli organi di controllo interni ed esterni.

Queste responsabilità, che incidono sulla regolarità amministrativa e sulla tutela del patrimonio pubblico, espongono il personale a rischi di natura contabile, amministrativa e patrimoniale che, allo stato attuale, non trovano alcuna forma di compensazione economica né di tutela assicurativa specifica all'interno della Polizia di Stato. Tale situazione risulta non più sostenibile, soprattutto alla luce del fatto che numerose Amministrazioni dello Stato – tra cui Difesa, Corte dei Conti, Consiglio di Stato, Regioni ed enti pubblici – riconoscono da tempo un'indennità specifica per la funzione di Consegnatario, spesso integrata da co-

erture assicurative dedicate.

La mancata previsione di analoghe misure nella Polizia di Stato determina una evidente disparità di trattamento e una sottovalutazione del ruolo, delle responsabilità e dei rischi connessi alla gestione del patrimonio mobiliare. È quindi necessario avviare un percorso riformista che, nel rispetto delle norme vigenti e delle risorse contrattuali residue, consenta di valorizzare la funzione attraverso strumenti moderni, equi e coerenti con gli standard della Pubblica Amministrazione.

In questa prospettiva, si propone l'istituzione di una indennità specifica per i Consegnatari della Polizia di Stato, da riconoscere mediante il regolamento interno sugli incentivi tecnici o attraverso un apposito provvedimento negoziale. Tale indennità dovrebbe essere commisurata alla natura delle responsabilità, alla continuità dell'incarico e al rischio patrimoniale cui il personale è esposto, in linea con quanto già previsto nei CCNL di altre amministrazioni.

Contestualmente, si ritiene indispensabile introdurre una copertura assicurativa obbligatoria per tutti i Consegnatari, finalizzata a tutelare il dipendente da eventuali responsabilità patrimoniali derivanti dall'esercizio della funzione, incluse quelle connesse alla resa del Conto Giudiziale. Tale copertura dovrebbe essere finanziata dal Fondo Assistenza per il personale della Polizia di Stato, senza alcun onere a carico del dipendente, in quanto pienamente coerente con le finalità statutarie del Fondo, orientate alla tutela del personale esposto a rischi derivanti dall'espletamento dei compiti istituzionali.

L'adozione di una polizza assicurativa centralizzata, finanziata dal Fondo Assistenza, garantirebbe uniformità di trattamento, certezza della copertura, riduzione dei costi complessivi e una tutela reale per il personale che svolge un incarico ad alta responsabilità e ad elevata esposizione al rischio di danno erariale. Si tratta di una soluzione innovativa, sostenibile e pienamente rispettosa del quadro normativo, che consentirebbe di colmare una lacuna storica e di allineare la Polizia di Stato agli standard già presenti in altre amministrazioni.

Alla luce delle responsabilità attribuite al Consegnatario, del ruolo svolto nella fase di regolare esecuzione dei contratti e della necessità di garantire una gestione del patrimonio conforme ai principi di efficienza, trasparenza e tutela dell'interesse pubblico, si chiede l'apertura di un tavolo tecnico dedicato finalizzato alla definizione dell'indennità e alla contestuale attivazione della copertura assicurativa a carico del Fondo Assistenza. L'obiettivo è assicurare un riconoscimento economico e professionale adeguato, valorizzare una funzione essenziale per la legalità amministrativa e rafforzare la cultura della responsabilità e della sicurezza contabile all'interno della Polizia di Stato.

### **Tutela Sanitaria e Psicologica Post Evento Critico**

La tutela della salute psicofisica del personale della Polizia di Stato esposto a eventi traumatici di servizio rappresenta un elemento imprescindibile per garantire continuità operativa, sicurezza e benessere organizzativo. In un contesto professionale caratterizzato da elevata esposizione al rischio, da interventi ad alto impatto emotivo e da situazioni potenzialmente traumatiche, diventa necessario introdurre un sistema strutturato, obbligatorio e gratuito di supporto sanitario e psicologico post evento critico, fondato su criteri scientifici, su standard internazionali e su una visione moderna della sicurezza sul lavoro.

Il modello proposto deve prevedere un accesso automatico al servizio a seguito di eventi traumatici di servizio, senza alcun onere economico per il lavoratore e senza limiti predeterminati di durata o numero di sedute. Il supporto deve essere erogato da professionisti qualificati, con competenze specifiche in psicotraumatologia, interventi in emergenza e gestione dello stress acuto, attraverso percorsi integrati di debriefing, valutazione clinica e monitoraggio nel tempo. Tale approccio, già adottato in numerosi sistemi di polizia europei, consente di intervenire tempestivamente, prevenire l'insorgenza di disturbi correlati al trauma e sostenere la resilienza individuale e organizzativa.

La tutela della privacy costituisce un principio irrinunciabile. Ogni intervento deve essere svolto nel pieno rispetto della riservatezza, con gestione dei dati sanitari esclusivamente da parte dei professionisti incaricati e con divieto assoluto di trasmissione di informazioni all'amministrazione, ai superiori gerarchici o a terzi. Le valutazioni psicologiche non possono essere utilizzate per finalità disciplinari, di idoneità al servizio o di valutazione professionale. La partecipazione ai percorsi di supporto deve essere considerata una misura di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, equiparata alle prestazioni sanitarie obbligatorie previste dalla normativa vigente, senza alcuna ripercussione sulla carriera, sugli incarichi o sulle indennità.

Per garantire uniformità, continuità e gratuità del servizio, si propone l'istituzione di una copertura assicurativa dedicata, finanziata dall'Amministrazione o da fondi contrattuali, che consenta di sostenere i costi delle prestazioni specialistiche e di assicurare un accesso immediato e non condizionato. Tale soluzione, già adottata in altri settori ad alta esposizione al rischio, rappresenta uno strumento moderno e sostenibile per

tutelare il personale e rafforzare la cultura della prevenzione.

Si richiede pertanto l'inserimento nel contratto collettivo di un sistema nazionale uniforme di tutela sanitaria e psicologica post evento critico, obbligatorio, gratuito, riservato e pienamente protetto, che riconosca il valore del benessere psicologico come componente essenziale della sicurezza e dell'efficienza del servizio. Un modello che integri prevenzione, intervento tempestivo e monitoraggio, e che contribuisca a costruire un'organizzazione più resiliente, più attenta alla salute dei propri operatori e più capace di rispondere alle sfide operative del presente e del futuro.

### **Impegni amministrazione**

*Si ritiene l'opportunità che il Dipartimento della PS intervenga sulle seguenti materie secondo l'indirizzo proposto:*

#### **Contrattazione periferica sugli orari di servizio e richiesta di un nuovo Accordo Nazionale Quadro**

La gestione degli orari di servizio rappresenta uno degli elementi più sensibili dell'organizzazione del lavoro nella Polizia di Stato, con ricadute dirette sulla funzionalità degli uffici, sulla qualità del servizio e sul benessere del personale. L'attuale formulazione dell'articolo 7, comma 7, dell'Accordo Nazionale Quadro, pur nata con l'intento di garantire flessibilità operativa, risulta oggi troppo ampia e lascia margini interpretativi eccessivi, consentendo ai titolari degli uffici di disporre turnazioni in deroga alle fasce orarie contrattuali senza attivare la contrattazione periferica, limitandosi a una semplice informazione alle organizzazioni sindacali e motivando solo successivamente, e su richiesta, la sussistenza di "eccezionali, imprevedibili e indilazionabili esigenze operative".

Una formulazione così generica rischia di produrre applicazioni non omogenee, discrezionali e potenzialmente arbitrarie, con effetti negativi sulla trasparenza, sulla partecipazione sindacale e sulla tutela del personale. Per questo motivo, si ritiene necessario introdurre parametri oggettivi, verificabili e uniformi che circoscrivano la portata della norma e definiscano con chiarezza:

- i criteri per qualificare un'esigenza come "eccezionale"
- i limiti entro i quali è possibile derogare alle fasce orarie
- l'obbligo di motivazione immediata e non differita
- forme di controllo sindacale effettive e non meramente informative

Tale revisione può essere realizzata solo attraverso la stesura di un nuovo Accordo Nazionale Quadro, capace di coniugare esigenze operative e diritti del personale, rafforzando la contrattazione periferica come strumento di equilibrio, trasparenza e partecipazione.

#### *Innovazione organizzativa e benessere del personale*

La modernizzazione dell'organizzazione del lavoro deve essere accompagnata da interventi concreti che migliorino le condizioni operative, favoriscano la conciliazione vita-lavoro e valorizzino la professionalità del personale. Di seguito alcune proposte riformiste e sostenibili.

##### *1. Fondo per il lavaggio delle uniformi*

Istituire un fondo dedicato al lavaggio delle uniformi, destinato a coprire integralmente le spese sostenute dal personale per mantenere la divisa in condizioni igieniche e funzionali. Le modalità di erogazione e rendicontazione dovranno essere definite attraverso un tavolo concertativo, analogamente a quanto avviene per il FESI.

##### *2. Dotazioni tecnologiche individuali*

Stanzare risorse specifiche per l'acquisto di dispositivi tecnologici e informatici individuali, necessari allo svolgimento delle attività operative, amministrative e di aggiornamento professionale. Le dotazioni devono essere assegnate in relazione alle funzioni svolte, garantendo strumenti moderni e adeguati alle esigenze operative.

##### *3. Indennità per il personale in abiti civili*

Riconoscere un'indennità adeguata al personale autorizzato a operare in abiti civili, proporzionata ai costi sostenuti per l'acquisto e il mantenimento dell'abbigliamento necessario allo svolgimento delle funzioni. L'indennità deve essere aggiornata annualmente sulla base degli indici ISTAT dei prezzi al consumo.

##### *4. Fondi individuali per l'aggiornamento professionale*

Istituire un fondo individuale annuale destinato all'acquisto di libri, manuali, materiali di studio e strumenti utili all'aggiornamento professionale. L'amministrazione dovrà garantire procedure semplificate per l'ac-

cesso e l'utilizzo delle risorse, favorendo una formazione continua e autonoma.

#### 5. Asili nido presso le Questure

Prevedere l'istituzione di asili nido aziendali presso le Questure e i principali presidi territoriali, con spazi dedicati e personale qualificato. Si tratta di una misura di civiltà sociale e familiare, indispensabile per favorire la conciliazione tra vita familiare e attività lavorativa del personale.

#### 6. Potenziamento della formazione

Incrementare in modo significativo i fondi destinati alla formazione, con programmi strutturati volti a:

- valorizzare il patrimonio professionale del personale
- sostenere l'operatività attraverso conoscenze aggiornate
- adeguare le prassi alle innovazioni normative e tecnologiche
- sviluppare figure professionali polivalenti
- incentivare comportamenti innovativi orientati alla qualità del servizio

Particolare attenzione deve essere dedicata all'istituzione di corsi di guida intensivi, sia durante la formazione iniziale sia per il mantenimento degli standard operativi durante il servizio.

#### Conclusione

La revisione dell'Accordo Nazionale Quadro e l'introduzione di misure innovative per il benessere del personale rappresentano un passaggio indispensabile per costruire una Polizia di Stato moderna, efficiente e attenta ai diritti dei propri operatori. Il SIAP sostiene un approccio riformista, fondato su trasparenza, partecipazione e valorizzazione professionale, nella convinzione che la qualità del servizio pubblico dipenda dalla qualità delle condizioni di lavoro di chi lo garantisce ogni giorno.

### **Trasparenza nei processi di mobilità**

La mobilità costituisce un momento decisivo nella vita professionale del personale della Polizia di Stato e deve essere gestita attraverso criteri oggettivi, verificabili e pienamente trasparenti. Un sistema di mobilità moderno non può lasciare spazio a margini di discrezionalità tali da generare percezioni di disparità, scavalcamenti o favoritismi, poiché la fiducia nelle procedure di assegnazione rappresenta un elemento essenziale per la motivazione del personale e per la credibilità dell'Amministrazione.

L'attuale assetto, pur fondato su principi generali condivisibili, presenta ancora aree di opacità e strumenti non pienamente adeguati a garantire una tracciabilità completa delle decisioni. Per questo motivo, si ritiene necessario introdurre un modello nazionale di mobilità basato su criteri chiari, pubblici e uniformi, accompagnato da strumenti digitali che assicurino trasparenza, verificabilità e controllo sindacale effettivo.

Elemento centrale della proposta è la pubblicazione delle graduatorie, rese visibili alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, con la possibilità per queste ultime di accedere al portale della mobilità per monitorare in tempo reale le posizioni, le variazioni e le assegnazioni. Tale accesso, già previsto in altre amministrazioni pubbliche, rappresenta una garanzia di trasparenza e uno strumento fondamentale per prevenire dicerie, sospetti o contestazioni non fondate.

È inoltre necessario dare piena attuazione al portale della mobilità per il ruolo tecnico, assicurando un funzionamento paritetico rispetto al ruolo ordinario. La mobilità del personale tecnico non può essere gestita con strumenti o procedure meno evolute, poiché tali figure svolgono funzioni essenziali per l'efficienza dell'Amministrazione e devono poter contare su un sistema trasparente e moderno.

La trasparenza deve essere accompagnata da criteri oggettivi e misurabili, che includano:

- anzianità di servizio e di sede
- condizioni familiari documentate
- titoli professionali e specializzazioni
- esigenze operative certificate
- punteggi chiari e predeterminati

Ogni decisione deve essere tracciabile, motivata e verificabile, con un sistema che consenta di ricostruire l'intero iter procedurale. La digitalizzazione dei processi, unita a un controllo sindacale effettivo, rappresenta la soluzione più moderna e sostenibile per garantire equità e prevedibilità.

L'introduzione di un sistema trasparente di mobilità non è solo una misura di tutela del personale, ma anche uno strumento di buona amministrazione, poiché consente una gestione più razionale delle risorse umane, riduce il contenzioso, rafforza la fiducia interna e migliora la qualità del servizio reso ai cittadini.

Per queste ragioni, si richiede l'immediata istituzione e partecipazione al tavolo tecnico nazionale finalizzato alla revisione complessiva delle procedure di mobilità, alla definizione di criteri uniformi e alla piena attuazione del portale digitale, con l'obiettivo di costruire un sistema moderno, trasparente e rispettoso dei diritti del personale della Polizia di Stato.

### **Revisione delle norme sui trasferimenti per incompatibilità e sulle attività politiche**

La disciplina relativa ai trasferimenti per incompatibilità e alle attività politiche del personale della Polizia di Stato necessita di una revisione organica che garantisca certezza giuridica, uniformità applicativa e tutela effettiva dei diritti. Le norme attualmente vigenti – in particolare l'articolo 55 del DPR 335/1982 e le disposizioni del DPR 782/1985 – risentono di un impianto normativo risalente, che nel tempo ha generato interpretazioni non omogenee, applicazioni disallineate tra uffici e un quadro complessivo non sempre coerente con i principi di imparzialità, trasparenza e prevedibilità dell'azione amministrativa.

La gestione delle situazioni di incompatibilità, soprattutto quando connesse a contesti ambientali, familiari o relazionali, richiede procedure chiare, tempi certi e criteri verificabili. È necessario definire un modello che assicuri equilibrio tra le esigenze dell'Amministrazione e la tutela della dignità professionale e personale del dipendente, evitando automatismi o decisioni non adeguatamente motivate. La revisione deve prevedere:

- parametri oggettivi per qualificare una situazione come incompatibile
- obblighi di motivazione puntuale e immediata
- tempi procedurali certi e non dilatabili
- diritto al contraddittorio e alla piena conoscenza degli atti
- tracciabilità delle decisioni e uniformità applicativa su tutto il territorio nazionale

Parallelamente, occorre aggiornare la disciplina relativa alle candidature politiche, all'esercizio del mandato elettivo e al divieto di servizio nella circoscrizione elettorale, garantendo un equilibrio tra il diritto costituzionale di partecipazione democratica e le esigenze di imparzialità e neutralità dell'Amministrazione. È necessario definire con chiarezza:

- le condizioni che determinano l'obbligo di trasferimento temporaneo
- la durata e le modalità del collocamento fuori sede
- il trattamento economico spettante in caso di trasferimento d'ufficio
- le tutele per il personale chiamato a ricoprire incarichi di staff presso altre amministrazioni

Un quadro normativo moderno deve evitare disparità di trattamento, garantire uniformità su tutto il territorio nazionale e assicurare che le decisioni siano fondate su criteri oggettivi e verificabili, non su valutazioni discrezionali.

La relazione tecnica evidenzia la necessità di un intervento riformista che introduca certezza giuridica, rafforzi le garanzie procedurali e renda omogenea l'applicazione delle norme. In questa prospettiva, si propone l'avvio di un tavolo tecnico nazionale finalizzato alla revisione complessiva della disciplina, con l'obiettivo di:

- aggiornare le norme alla luce dell'evoluzione dell'ordinamento
- garantire trasparenza e prevedibilità delle procedure
- tutelare i diritti del personale
- assicurare coerenza con i principi di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione
- ridurre il contenzioso e prevenire interpretazioni divergenti

Una riforma organica delle norme sui trasferimenti per incompatibilità e sulle attività politiche rappresenta un passo necessario per costruire un sistema più equo, moderno e rispettoso dei diritti, capace di coniugare le esigenze operative dell'Amministrazione con la tutela della persona e con i principi costituzionali che regolano la partecipazione democratica.

### **Introduzione di indicatori oggettivi di carico di lavoro**

La Polizia di Stato opera in un contesto caratterizzato da un ampliamento costante dei compiti istituzionali, da una domanda di sicurezza sempre più complessa e da una pressione operativa che varia sensibilmente tra territori, uffici e reparti. In uno scenario così articolato, diventa indispensabile adottare strumenti moderni e oggettivi per misurare il carico di lavoro delle diverse articolazioni dell'Amministrazione, così da garantire una distribuzione equa, trasparente e verificabile delle risorse umane, delle dotazioni organiche e dei

fondi destinati allo straordinario.

L'attuale sistema, fondato su criteri spesso eterogenei e non sempre misurabili, non consente di rappresentare in modo fedele la reale pressione operativa cui sono sottoposti gli uffici della Polizia di Stato. Per questo motivo, il SIAP propone un modello nazionale basato su indicatori oggettivi, uniformi e condivisi, capaci di rilevare in modo puntuale il volume dei procedimenti trattati, la complessità degli interventi operativi, i servizi resi all'utenza e ogni altro elemento utile a definire il reale fabbisogno di personale e risorse.

Gli indicatori dovrebbero includere, in modo integrato e misurabile, elementi quali:

- numero dei procedimenti amministrativi e giudiziari gestiti
- tipologia, frequenza e complessità degli interventi sul territorio
- servizi di controllo, vigilanza e ordine pubblico
- flussi di utenza agli sportelli e tempi medi di lavorazione
- presenza di arretrati strutturali
- specificità operative dei reparti
- condizioni territoriali e livelli di rischio connessi alle attività svolte

Un sistema di misurazione moderno deve essere in grado di cogliere non solo la quantità, ma anche la qualità e la complessità del lavoro svolto, integrando indicatori di rischio operativo, variabili territoriali e parametri di performance amministrativa. L'obiettivo non è introdurre meccanismi di controllo punitivi, ma costruire una base informativa solida, trasparente e verificabile, capace di orientare le scelte organizzative e di valorizzare il lavoro del personale.

Elemento imprescindibile è che la definizione dei criteri, dei pesi e delle modalità di rilevazione avvenga attraverso un confronto strutturato e permanente con il sindacato. Solo una costruzione condivisa degli indicatori può garantire equità, trasparenza e tutela reale del personale, evitando che tali strumenti si trasformino in meccanismi calati dall'alto o utilizzati in modo discrezionale. La partecipazione sindacale rappresenta una garanzia di equilibrio e un presidio di legittimità tecnica e sociale.

L'introduzione di parametri nazionali condivisi rappresenta una condizione necessaria per:

- assicurare una distribuzione più razionale delle risorse
- programmare in modo corretto le dotazioni organiche
- riconoscere adeguatamente il lavoro svolto
- prevenire situazioni di sovraccarico che incidono sulla qualità del servizio e sul benessere del personale
- rendere trasparenti i criteri di assegnazione dei fondi per lo straordinario
- rafforzare la cultura della misurazione e della responsabilità amministrativa

Si tratta di un intervento riformista e innovativo, pienamente coerente con i principi di efficienza, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa, che consentirebbe alla Polizia di Stato di dotarsi di strumenti moderni di programmazione e gestione delle risorse, analoghi a quelli già adottati in altre amministrazioni europee.

Per queste ragioni, il SIAP rivendica l'avvio immediato di un tavolo tecnico dedicato, finalizzato alla definizione e all'implementazione di un sistema nazionale di misurazione del carico di lavoro che sia realmente rappresentativo, verificabile e funzionale alla valorizzazione del personale della Polizia di Stato. Un sistema che non solo fotografi la realtà operativa, ma che diventi uno strumento strategico per costruire un'organizzazione più equa, moderna e sostenibile.

### **Revisione delle norme concernente le incompatibilità**

La disciplina relativa alle incompatibilità, ai trasferimenti d'ufficio e alle attività politiche del personale della Polizia di Stato necessita di una revisione organica e sistematica, capace di garantire certezza giuridica, uniformità applicativa e tutela effettiva dei diritti. Le norme attualmente vigenti – in particolare l'articolo 55 del DPR 335/1982 e le disposizioni del DPR 782/1985 – risentono di un impianto normativo risalente, che nel tempo ha generato interpretazioni disomogenee, applicazioni non uniformi tra uffici e un quadro complessivo non sempre coerente con i principi di imparzialità, trasparenza e prevedibilità dell'azione amministrativa.

Per superare tali criticità, è necessario rendere pienamente operativo un tavolo di lavoro permanente, con la partecipazione attiva e qualificata delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, dotato di una pianificazione almeno mensile. Tale tavolo dovrà essere finalizzato alla definizione di criteri univoci,

chiari e verificabili per tutte le materie connesse alle incompatibilità, garantendo un approccio moderno, equilibrato e rispettoso dei diritti del personale.

Il tavolo dovrà affrontare in modo organico:

- i trasferimenti per incompatibilità previsti dall'art. 55 del DPR 335/82 e dal DPR 782/85, definendo parametri oggettivi per qualificare una situazione come incompatibile, tempi certi, obblighi di motivazione immediata e garanzie procedurali uniformi
- l'accettazione della candidatura alle competizioni politiche, con criteri chiari e trasparenti che tutelino il diritto costituzionale di partecipazione democratica e, al contempo, l'imparzialità dell'Amministrazione
- l'esercizio del mandato elettivo in caso di elezione, con una disciplina uniforme che eviti disparità di trattamento e garantisca un equilibrio tra funzioni istituzionali e incarichi elettivi
- il divieto di prestare servizio nella circoscrizione elettorale, definendo modalità applicative chiare, tempi certi e tutele economiche adeguate
- il trattamento economico in caso di trasferimento d'ufficio per ragioni politiche o di incompatibilità, assicurando che il personale non subisca penalizzazioni ingiustificate
- la disciplina delle assegnazioni presso uffici di staff di altre amministrazioni, con criteri trasparenti, garanzie di rientro e tutela del trattamento economico e giuridico

L'obiettivo è costruire un sistema normativo moderno, coerente e rispettoso dei principi di legalità, imparzialità e buon andamento, capace di prevenire contenziosi, ridurre le interpretazioni divergenti e garantire al personale un quadro di regole chiaro, prevedibile e uniforme su tutto il territorio nazionale.

La revisione delle norme sulle incompatibilità non è solo un intervento tecnico, ma un atto di civiltà amministrativa: significa tutelare la dignità professionale del personale, rafforzare la trasparenza dell'azione amministrativa e garantire un equilibrio corretto tra esigenze operative e diritti individuali. Il SIAP sostiene con convinzione l'avvio immediato di questo percorso riformista, nella consapevolezza che una disciplina chiara e moderna rappresenti un valore per l'Amministrazione, per i lavoratori e per la qualità complessiva del servizio pubblico.

### **Modifiche regolamento di disciplina**

La disciplina rappresenta un elemento essenziale per il funzionamento di ogni organizzazione complessa e, in particolare, di quelle che operano in ambiti ad alta responsabilità pubblica come la Polizia di Stato. In tali contesti, il sistema disciplinare non può essere inteso come un mero apparato sanzionatorio, ma deve configurarsi quale strumento di garanzia dell'efficienza amministrativa, della legalità dell'azione pubblica, della tutela della dignità professionale del personale e della credibilità dell'istituzione nei confronti della collettività. Il quadro normativo attualmente vigente, fondato sul D.P.R. 25 ottobre 1981, n. 737, risente del contesto storico in cui fu emanato, immediatamente successivo alla smilitarizzazione introdotta dalla legge n. 121/1981. Pur rappresentando all'epoca un testo innovativo, esso non riflette più l'evoluzione del diritto amministrativo, del pubblico impiego e dei modelli disciplinari adottati nelle moderne democrazie, né appare pienamente coerente con i principi di imparzialità, buon andamento, proporzionalità e contraddittorio che caratterizzano l'azione amministrativa contemporanea. Negli ultimi quarant'anni, infatti, il diritto amministrativo ha conosciuto trasformazioni profonde: si è affermato il principio del contraddittorio procedimentale, si è valorizzata l'oralità come strumento di immediatezza e trasparenza, la giurisprudenza amministrativa ha consolidato criteri rigorosi in materia di proporzionalità e adeguatezza della sanzione, la contrattualizzazione del pubblico impiego ha introdotto modelli disciplinari più moderni e coerenti con le esigenze delle amministrazioni democratiche, mentre l'esperienza dell'ARAN ha contribuito a definire un sistema di responsabilità più equilibrato e orientato alla qualità dell'azione amministrativa. In questo scenario, l'impianto del D.P.R. 737/1981 presenta criticità strutturali che ne limitano l'efficacia: la prevalenza della forma scritta e la scarsa valorizzazione dell'oralità, un modello istruttorio di tipo inquisitorio non pienamente coerente con i principi del giusto procedimento, tempistiche non sempre compatibili con le esigenze di certezza e tempestività, una graduazione delle sanzioni non sempre chiara e un sistema privo di strumenti moderni di prevenzione dei conflitti e di gestione delle condotte non disciplinarmente rilevanti ma comunque disfunzionali. Alla luce di tali considerazioni, la riforma del sistema disciplinare della Polizia di Stato deve perseguire obiettivi chiari: modernizzare il procedimento disciplinare rendendolo coerente con i principi del diritto amministrativo contemporaneo, rafforzare le garanzie difensive del personale senza indebolire l'autorità dell'Amministrazione, assicurare trasparenza, tempestività e proporzionalità delle decisioni, allineare la Polizia di Stato agli standard delle amministrazioni pubbliche europee, ridurre il contenzioso attraverso procedure più chiare e più eque, valorizzare la responsabilità professionale come elemento di qualità del

servizio. In tale prospettiva, si formulano alcune proposte operative. In primo luogo, l'introduzione dell'oralità nel procedimento disciplinare, attraverso audizioni formali con verbalizzazione integrale, la possibilità di discussione orale tra le parti e il rafforzamento del ruolo del difensore, anche sindacale. In secondo luogo, la revisione della struttura del procedimento, con una chiara distinzione tra fase istruttoria e fase decisoria, l'introduzione di criteri di terzietà del soggetto decidente e la previsione di termini procedurali certi e perentori. Terzo elemento è l'aggiornamento del catalogo delle sanzioni, ridefinendo la loro graduazione secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza e introducendo strumenti di "de-escalation disciplinare" quali richiami formali non sanzionatori, percorsi di formazione correttiva e meccanismi di mediazione organizzativa. Ulteriore proposta riguarda l'allineamento ai modelli ARAN e al pubblico impiego contrattualizzato, adottando criteri uniformi per la valutazione della condotta e prevedendo un sistema di responsabilità coerente con quello delle altre amministrazioni pubbliche, pur nel rispetto delle peculiarità della funzione di polizia. A ciò si aggiunge la necessità di digitalizzare integralmente il procedimento disciplinare, istituendo un fascicolo digitale che garantisca tracciabilità, trasparenza e accesso immediato agli atti. Infine, risulta imprescindibile prevedere percorsi obbligatori di formazione specifica per dirigenti e operatori, finalizzati a rafforzare la cultura della responsabilità, della legalità interna e della corretta gestione dei procedimenti disciplinari. La modernizzazione del sistema disciplinare della Polizia di Stato non rappresenta un semplice aggiornamento normativo, ma un passaggio strategico per rafforzare la credibilità dell'istituzione, la tutela del personale, la qualità dell'azione amministrativa e l'allineamento ai modelli delle democrazie avanzate. Un sistema disciplinare moderno, trasparente, equilibrato e garantista costituisce un elemento essenziale per una Polizia di Stato efficiente, autorevole e pienamente coerente con i valori costituzionali che ne guidano l'azione.

### **Modifiche regolamento di servizio**

Il Regolamento di servizio della Polizia di Stato, approvato con d.P.R. 28 ottobre 1985, n. 782, costituisce uno dei testi normativi più significativi nella storia dell'amministrazione della pubblica sicurezza. Esso nasce in un momento di profonda trasformazione istituzionale, segnato dalla smilitarizzazione della Polizia di Stato e dall'affermazione di un modello di sicurezza coerente con i principi della Costituzione repubblicana. Tuttavia, la sua struttura, pur innovativa per l'epoca, riflette un contesto storico, culturale e operativo ormai lontano, nel quale la sicurezza era concepita secondo paradigmi che oggi risultano superati. La società contemporanea, caratterizzata da una complessità crescente, da nuove forme di rischio e da un'evoluzione tecnologica senza precedenti, richiede un regolamento capace di orientare l'azione della Polizia di Stato secondo criteri di modernità, trasparenza, responsabilità e piena aderenza ai valori democratici. Le modifiche introdotte dal d.P.R. 21 aprile 2023, n. 66, pur apprezzabili, non incidono sulle criticità strutturali del regolamento del 1985, che necessita di una revisione organica e sistematica.

Il primo limite del d.P.R. 782/1985 è di natura strutturale. Il regolamento è costruito secondo una logica descrittiva e casistica, che tende a disciplinare puntualmente singole attività operative senza offrire una cornice concettuale unitaria. Questa impostazione, tipica della normativa amministrativa degli anni Ottanta, risulta oggi inadeguata rispetto alla necessità di un regolamento che non sia soltanto un insieme di prescrizioni tecniche, ma un vero e proprio statuto dell'agire di polizia, capace di integrare principi, valori, criteri di responsabilità e linee guida operative. La frammentazione interna del testo, la mancanza di una sistematizzazione coerente e la presenza di norme che risentono di un'impostazione ormai datata rendono difficile l'applicazione uniforme del regolamento e lasciano ampi margini interpretativi, con il rischio di disomogeneità operative sul territorio nazionale.

Un secondo limite riguarda la cultura organizzativa sottesa al regolamento. Il d.P.R. 782/1985, pur segnando il passaggio da un modello militare a un modello civile, conserva una visione fortemente gerarchica e centrata sull'obbedienza, sulla disciplina e sulla rigidità procedurale. Questa impostazione, sebbene comprensibile nel contesto storico in cui il regolamento fu emanato, non riflette più il ruolo moderno della Polizia di Stato, che deve essere non solo forza di sicurezza, ma anche attore sociale, mediatore di conflitti, promotore di legalità e garante dei diritti fondamentali. La sicurezza contemporanea non può essere ridotta alla mera gestione dell'ordine pubblico: essa richiede capacità relazionali, competenze comunicative, sensibilità interculturale, conoscenze tecnologiche e una profonda consapevolezza dei limiti e delle responsabilità dell'azione amministrativa. Il regolamento del 1985 non valorizza adeguatamente queste dimensioni e continua a concepire l'operatore di polizia come esecutore di compiti, più che come professionista della sicurezza.

Una terza criticità riguarda la tutela della persona, sia essa cittadino o operatore. Il regolamento del 1985 non contiene una disciplina organica dell'uso della forza, della gestione delle situazioni critiche, della tutela dei diritti fondamentali e della prevenzione del rischio operativo. Le norme esistenti sono spesso generi-

che, non aggiornate alla giurisprudenza europea e non integrate con i principi di proporzionalità, necessità e gradualità che caratterizzano l'azione delle polizie democratiche. L'introduzione dell'art. 48-bis, dedicato alle situazioni di disagio psico-sociale del personale, rappresenta un passo avanti importante, ma evidenzia al tempo stesso la mancanza di una visione complessiva del benessere dell'operatore. La salute psicofisica, la prevenzione dello stress lavoro-correlato, la gestione del trauma e la formazione alla resilienza sono elementi essenziali per una polizia moderna, ma il regolamento del 1985 non li contempla in modo sistematico.

Un ulteriore limite riguarda la dimensione tecnologica. Il regolamento del 1985 è stato emanato in un'epoca in cui la digitalizzazione era agli albori e la tecnologia non aveva ancora trasformato il lavoro di polizia. Oggi, invece, la sicurezza è profondamente influenzata dall'uso dei dati, dalla videosorveglianza intelligente, dalla cyber-sicurezza, dalle piattaforme digitali e dall'intelligenza artificiale. Il regolamento non offre una cornice normativa adeguata per l'uso di questi strumenti, lasciando agli operatori un margine di incertezza che può tradursi in rischi operativi e in potenziali violazioni dei diritti fondamentali. Una polizia moderna deve poter contare su un regolamento che disciplini in modo chiaro e trasparente l'uso delle tecnologie, garantendo al tempo stesso efficacia operativa e tutela della persona.

La disciplina delle ricompense, pur modificata nel 2023, continua a risentire di un'impostazione tradizionale, che non valorizza pienamente la professionalità, la competenza e la capacità di gestione delle situazioni complesse. Il sistema premiale dovrebbe essere ripensato alla luce di criteri meritocratici moderni, trasparenti e coerenti con le funzioni attuali della Polizia di Stato. La partecipazione sindacale, pur rafforzata, non è sufficiente a garantire un modello realmente equo e orientato alla valorizzazione del merito.

Infine, il regolamento del 1985 non attribuisce alla formazione il ruolo centrale che essa deve avere in una polizia moderna. La formazione non può essere considerata un'attività accessoria, ma deve essere parte integrante del servizio, strumento di crescita professionale e culturale, garanzia di qualità dell'azione amministrativa e presidio di legalità. Una polizia che opera in una società complessa deve essere dotata di competenze giuridiche, psicologiche, comunicative e tecnologiche che il regolamento del 1985 non valorizza adeguatamente.

In conclusione, il d.P.R. 782/1985, pur avendo rappresentato un testo fondamentale nella storia della Polizia di Stato, mostra oggi limiti strutturali, culturali e sistematici che ne rendono necessaria una revisione complessiva. Le modifiche introdotte dal d.P.R. 66/2023 costituiscono un segnale importante, ma non sufficiente. Occorre un nuovo regolamento che sia coerente con i principi costituzionali, con l'evoluzione della società e con le esigenze operative di una polizia moderna, democratica e culturalmente avanzata. Solo un intervento organico, capace di superare la logica delle modifiche puntuali, potrà restituire alla Polizia di Stato uno strumento normativo adeguato alle sfide del presente e del futuro, rafforzando al tempo stesso la sua funzione di garanzia al servizio della Repubblica e dei cittadini.

Roma, 10 aprile 2026

La Segreteria Nazionale

