



RINNOVO DEL CONTRATTO: IL SIAP PORTA A CASA UN RISULTATO CONCRETO

PIÙ RISORSE AGLI STIPENDI

**ORA AVANTI CON
PREVIDENZA DEDICATA
E RIORDINO DELLE CARRIERE**

CONTRATTO 2025/2027: IL SIAP HA OTTENUTO LA MIGLIORE LINEA RETRIBUTIVA POSSIBILE

Il SIAP esprime soddisfazione per l'esito del confronto tecnico sul rinnovo del contratto del Comparto Sicurezza. È stata accolta la linea che abbiamo sostenuto fin dall'inizio: destinare la quota più consistente delle risorse disponibili all'incremento degli stipendi del personale. Una scelta che conferma la validità della nostra impostazione, che restituisce valore economico al lavoro quotidiano delle donne e degli uomini della Polizia di Stato. La rideterminazione del punto parametrico a 207,510, con un incremento di 12,01 punti, pari al 6,14%, rappresenta un risultato di assoluto rilievo nella storia delle dinamiche dei rinnovi contrattuali. Perché non produce soltanto un beneficio economico immediato, ma costituisce anche la base di riferimento sulla quale saranno calcolati gli incrementi del successivo triennio contrattuale 2028-2030. Sulla base delle proiezioni attualmente disponibili, se confermate, dal 1° gennaio 2027 un Sovrintendente Capo con quattro anni di permanenza nella qualifica beneficerà di un incremento medio mensile a regime di 169,81 euro, al quale si aggiungerà la rivalutazione del compenso medio per il lavoro straordinario, portando il beneficio economico complessivo a circa 188,63 euro mensili. Anche gli arretrati saranno significativi:

- ⇒ € 676,51 per l'anno 2025;
- ⇒ € 1.454,65 per l'anno 2026.
- ⇒ Totale arretrati ad oggi: € 2.134,16.

Sommario:

Rinnovo del contratto: il SIAP ottiene la linea retributiva più efficace per i poliziotti **1**

La legge 121/1981 è la bussola: ora serve il coraggio di applicarla fino in fondo **2**

Promozione dei funzionari di Polizia: quando la sanzione disciplinare diventa rilevante. **3**

Previdenza complementare automatica: i diritti del lavoratore nei primi 60 giorni **4**

Asili nido: dal 1° luglio 2026 scatta la nuova procedura veloce per il Bonus **4**

Il riordino delle detrazioni edilizie nel nuovo Testo unico **4**

Non tutto è impugnabile **5**

Comunicazioni interne **6**

è **OFF LINE** il nuovo sito www.SIAPconvenzioni.it

SIAP CONVENZIONI
Welfare Sindacale

www.SIAPconvenzioni.it

Sono numeri che confermano come la scelta del SIAP di concentrare le risorse sul trattamento economico sia stata quella più efficace e vantaggiosa per il personale. Permangono, tuttavia, criticità che il SIAP considera non più rinviabili. Resta aperto il vulnus rappresentato dalla mancata rivalutazione economica dell'ora di lavoro straordinario, che continua a non remunerare adeguatamente l'impegno delle donne e degli uomini della Polizia di Stato, così come permane il cronico ritardo nell'erogazione del cosiddetto terzo basket, una situazione che penalizza ingiustamente il personale interessato. Nel corso del confronto contrattuale il SIAP ha rivendicato e chiesto al Governo di avviare un concreto percorso di detassazione delle indennità accessorie e del FESI, affinché una quota maggiore delle risorse destinate ai poliziotti possa tradursi in un effettivo incremento del reddito disponibile. Sul piano normativo il giudizio resta, invece, improntato alla prudenza. Le innovazioni introdotte sono ancora limitate e non rispondono pienamente alle esigenze di una Polizia moderna, efficiente e adeguatamente tutelata. Le risorse disponibili non consentivano di finanziare ulteriori interventi ordinamentali, ma il SIAP non ha rinunciato a portare al tavolo le questioni strategiche per il futuro della categoria. Per questo abbiamo presentato specifici addendum, chiedendo:

- 1) una legge delega per correttivi tecnici al riordino delle carriere e funzioni, indispensabile per superare le criticità dell'attuale ordinamento;
- 2) l'immediata attuazione della previdenza dedicata, utilizzando le risorse già stanziare nel fondo previsto dall'articolo 1, comma 95, della legge n. 234/2021;
- 3) relazioni sindacali fondate su regole certe, trasparenti e rispettose del ruolo delle Organizzazioni Sindacali maggioritarie come il Siap;
- 4) il pieno rispetto dell'Accordo Nazionale Quadro e l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 5) una revisione delle procedure di confronto negoziale e una maggiore valorizzazione delle responsabilità connesse ai servizi di ordine pubblico. Le informazioni ora disponibili indicano che la firma definitiva dell'accordo potrebbe intervenire entro pochi giorni, consentendo l'avvio delle procedure formali di recepimento e la conclusione dell'iter contrattuale. Contestualmente, il SIAP ha chiesto al Governo di assumere impegni precisi e verificabili per realizzare un vero correttivo al riordino delle carriere; rendere finalmente operativa la previdenza dedicata; rafforzare le tutele economiche, professionali e familiari del personale; garantire il pieno rispetto degli accordi sindacali e delle procedure negoziali da parte dell'Amministrazione. Il rinnovo del contratto rappresenta un risultato importante, ma non termina il nostro impegno. Per il SIAP quest'accordo è un punto di partenza. Ora occorre completare il percorso con il riordino delle carriere, l'attuazione della previdenza dedicata, la rivalutazione dello straordinario, la soluzione definitiva del terzo basket, la detassazione delle indennità accessorie e del FESI e il rafforzamento delle tutele economiche, professionali e familiari di tutto il personale della Polizia di Stato. Continueremo a seguire con la massima attenzione ogni fase successiva, informando tempestivamente i colleghi e sostenendo con determinazione gli interessi delle donne e degli uomini in uniforme. Per il SIAP i risultati si misurano sui fatti, non sugli slogan. Questo contratto dimostra che una linea sindacale seria, competente e coerente produce risultati concreti, ma conferma anche che il lavoro del SIAP prosegue con la stessa determinazione per conquistare le riforme e le tutele che i poliziotti attendono da troppo tempo.

CLICCA QUI 



♦ **La legge 121/1981 è la bussola: ora serve il coraggio di applicarla fino in fondo.**

Il sistema sicurezza-justizia ha bisogno di riforme vere, non slogan, servono poteri definiti, responsabilità chiare, perizie affidabili, pene effettive, tutela delle vittime e protezione legale per gli operatori. Va rafforzata la catena civile della sicurezza prevista dalla legge 121/1981, fondata sul ruolo del Ministro dell'Interno, del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, della Polizia di Stato, dei Prefetti, dei Questori e dei commissariati. La prevenzione non nasce dalla confusione dei ruoli né dal corporativismo: la divisa serve i cittadini, non il potere. Il Governo ha finanziato tre rinnovi contrattuali consecutivi, ma i veti del mondo militare rischiano di frenare la valorizzazione economica delle Polizie civili, con effetti negativi su stipendi, motivazione ed efficienza del servizio. Per aumentare l'effi-

ciencia occorre separare definitivamente le Polizie civili dalla Difesa, evitando sovrapposizioni e sprechi. Va rafforzata la presenza sul territorio e risolto il tema dello straordinario arretrato. In passato la chiusura dei presidi ha indebolito la capacità dello Stato di rispondere alla domanda di sicurezza. La prossimità va organizzata: i commissariati devono essere potenziati e riaperti, dove servono, secondo le decisioni del Ministro dell'Interno. Il controllo del territorio richiede personale, tecnologia, banche dati funzionanti e presidi aperti giorno e notte. Le esperienze di Milano e Torino lo dimostrano. Se l'alt della Polizia viene ignorato, se il coltello è trattato come un gioco, se la pena appare lontana e il poliziotto resta solo, il sistema non regge. La sicurezza richiede presenza reale, responsabilità e limiti concreti, non solo sulla carta.

[CLICCA QUI](#)

◆ **Promozione dei funzionari di Polizia: quando la sanzione disciplinare diventa rilevante.**



La sentenza del Consiglio di Stato, Sez. VI, n. 5415/2026 del 7 luglio 2026, assume particolare rilievo perché chiarisce che, ai fini dello scrutinio previsto dall'art. 60, lett. d), del d.lgs. n. 334/2000, una sanzione disciplinare di sospensione dal servizio può incidere in modo diretto e automatico sulla progressione professionale del funzionario di polizia. La decisione, con la quale la suprema Corte della giurisdizione amministrativa conferma la pronuncia del TAR Lazio dell'8 maggio 2025 e respinge l'appello, riguarda un dirigente della Polizia escluso da una promozione proprio a causa di una misura disciplinare. La sentenza ripropone un principio di grande importanza: la carriera

non dipende soltanto dall'anzianità o dalla valutazione comparativa, ma anche dal possesso dei requisiti previsti dalla legge e dall'assenza di cause ostative. Nel caso esaminato, il Collegio osserva che la sospensione disciplinare non resta confinata al momento in cui è irrogata, ma può produrre effetti a distanza di tempo, precludendo l'ammissione allo scrutinio. Nel caso di specie, il funzionario, destinatario di una sospensione disciplinare di due mesi disposta con provvedimento del 17 aprile 2023 e con effetti retrodatati al 23 settembre 2015, è stato escluso nel gennaio 2025 dallo scrutinio per la promozione a Vice Questore della Polizia di Stato, in applicazione dell'art. 60, lett. d), del d.lgs. n. 334/2000, che impedisce l'accesso allo scrutinio a chi, nei cinque anni precedenti, abbia riportato la sospensione dal servizio. L'interessato ha sostenuto che il procedimento disciplinare e il conseguente provvedimento di esclusione fossero illegittimi, deducendo che la sospensione disciplinare dovesse considerarsi ormai esaurita e che la retrodatazione degli effetti della sanzione comportasse la decorrenza, dalla medesima data, anche del quinquennio previsto quale causa ostativa alla promozione. La sentenza chiarisce, tuttavia, che il procedimento disciplinare non poteva più essere posto in discussione poiché le sanzioni disciplinari irrogate dalla pubblica amministrazione incidono su interessi legittimi e non su diritti soggettivi; ne consegue che devono essere impugnate entro i termini di decadenza previsti dalla legge, decorso inutilmente il quale il provvedimento diviene definitivo. L'appellante aveva invece tentato di contestare nel 2025 una sanzione disciplinare adottata nel 2023. Il Consiglio di Stato ha quindi osservato che, non essendo stata tempestivamente impugnata, essa era ormai definitiva e non poteva essere rimessa in discussione attraverso il ricorso proposto contro l'esclusione dallo scrutinio. Quanto al calcolo del quinquennio, l'appellante sosteneva che la sospensione dovesse produrre effetti dal 23 settembre 2015 e che, pertanto, dopo il 23 settembre 2020 non avrebbe più potuto costituire causa ostativa alla promozione. La Corte, invece, ha chiarito che l'art. 60, lett. d), non rileva né la decorrenza della sospensione, né il periodo al quale essa sia retrodatata, né il momento della sua esecuzione, ma unicamente la data di adozione della sanzione disciplinare. L'esclusione dalla promozione deve inoltre considerarsi un atto vincolato perché la norma non lascia margini di discrezionalità all'Amministrazione stabilendo che non può essere ammesso allo scrutinio chi ha avuto una sospensione disciplinare nei 5 anni precedenti. Ne discende l'importanza di prestare sempre massima attenzione al rispetto dei termini decadenziali per proporre ricorso, poiché il dipendente si trova in una posizione d'interesse legittimo rispetto all'esercizio del potere disciplinare e agli effetti che la sanzione può produrre sulla carriera, anche a distanza di anni. La decisione mostra, infatti, che nel sistema delineato dall'art. 60 del d.lgs. n. 334/2000 la carriera del dipendente può risultare pregiudicata non soltanto da sanzioni recenti, ma anche da provvedimenti disciplinari che, pur datati, ricadono ancora nel periodo di efficacia previsto dalla norma. Ed è proprio questo il punto su cui la giurisprudenza richiama l'attenzione: l'art. 60 non va letto come una disposizione meramente formale, ma come una regola che incide in modo concreto sulla progressione di carriera. Per questo, ogni provvedimento sanzionatorio va valutato con la massima attenzione fin dal momento della sua adozione, sia perché ciò che oggi sembra un effetto lontano potrà domani trasformarsi in un ostacolo decisivo alla propria carriera e sia perché la

tutela della propria posizione passa anche dalla tempestività delle difese e dalla piena consapevolezza delle conseguenze che una sanzione può produrre nel tempo. Va infine precisato che la disciplina esaminata nel presente articolo riguarda esclusivamente i funzionari della Polizia di Stato, poiché l'art. 60 del d.lgs. n. 334/2000 disciplina in modo specifico il loro sistema di avanzamento. Per il personale appartenente agli altri ruoli della Polizia di Stato le sanzioni disciplinari possono incidere ugualmente sul percorso professionale e sulla progressione di carriera, ma non opera la medesima causa ostativa automatica prevista per i funzionari; gli effetti derivano, infatti, dalle diverse disposizioni che regolano l'avanzamento e la valutazione del personale dei rispettivi ruoli.

◆ **Previdenza complementare automatica: i diritti del lavoratore nei primi 60 giorni**

Dal 1° luglio 2026 è attivo il nuovo meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare per i lavoratori dipendenti del settore privato assunti dopo il 30 giugno 2026 (esclusi i lavoratori domestici), introdotto dall'articolo 8 del d.lgs. 252/2005 come modificato dalla legge 199/2025.

Il lavoratore ha 60 giorni dalla prima assunzione per decidere cosa fare del proprio TFR maturando:



- può rinunciare all'adesione automatica;
- può scegliere un diverso fondo pensione complementare;

può mantenere il TFR nel regime dell'art. 2120 c.c., con eventuale applicazione del Fondo di Tesoreria (nei casi previsti dalla legge).

Durante questi 60 giorni, il regime definitivo di destinazione del TFR non è ancora stabilito, perché dipende dalla scelta del lavoratore. Il datore di lavoro deve iniziare i versamenti al fondo pensione solo dal mese successivo alla scadenza dei 60 giorni, ma tali versamenti decorrono comunque dalla data di assunzione. Le direttive COVIP del 19 giugno 2026

chiariscono che, se il lavoratore sceglie espressamente di mantenere il TFR nel regime dell'art. 2120 c.c., il TFR maturando non viene trasferito alla previdenza complementare e resta disciplinato dal codice civile, con applicazione del Fondo di Tesoreria quando previsto.

[CLICCA QUI](#)

◆ **Asili nido: dal 1° luglio 2026 scatta la nuova procedura veloce per il Bonus**

Dal 1° luglio 2026 entra in vigore una nuova procedura che semplifica l'erogazione del Bonus Nido. La norma (art. 6, comma 5-bis, DL 62/2026 convertito nella L. 112/2026) prevede che gli enti locali debbano comunicare all'INPS, entro il 1° settembre 2026 in fase di prima applicazione, il codice fiscale e gli altri dati identificativi degli asili nido pubblici e privati autorizzati. Questa comunicazione permetterà all'INPS di velocizzare i controlli e rendere più rapida la procedura di pagamento del Bonus Nido, riducendo gli adempimenti richiesti alle famiglie.

La novità si aggiunge alla semplificazione già introdotta in precedenza, in altre parole la validità triennale delle domande per ottenere il Bonus Nido, che evita ai genitori di dover ripresentare la richiesta ogni anno.

In sintesi, la nuova disciplina punta a: facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia; rendere più semplice e veloce l'erogazione del Bonus Nido; creare un sistema d'identificazione automatica e affidabile delle strutture educative.

[CLICCA QUI](#)

◆ **Il riordino delle detrazioni edilizie nel nuovo Testo unico**

Il nuovo Testo unico sulle detrazioni edilizie riunisce in un'unica disciplina le agevolazioni per misure antisismiche (art. 371), riqualificazione energetica degli edifici (art. 372) e interventi di recupero del patrimonio edilizio (art. 373), riprendendo norme già presenti in precedenti leggi.

Per tutte e tre le tipologie d'intervento, le aliquote sono uniformate:

- 36% nel 2025-2026,
 - 50% se l'intervento riguarda l'abitazione principale.
- 30% nel 2027, elevabile al 36% per l'abitazione principale.

Il Sisma bonus prevede la ripartizione della detrazione in 10 quote annuali. L'Eco bonus include anche la sostituzione degli scaldacqua con pompe di calore e i dispositivi di controllo da remoto degli impianti. Dal 2025 non sono più agevolate le caldaie uniche a combustibili fossili.

Per le ristrutturazioni edilizie resta il limite di 96.000 euro per unità immobiliare.

♦ **Non tutto è impugnabile: il TAR Napoli stoppa i ricorsi contro meri atti di indirizzo (Sez. V, sent. 6 luglio 2026, n. 4247).**

L'atto d'indirizzo, nella giurisprudenza amministrativa, è quel provvedimento che non incide direttamente su una situazione giuridica concreta, ma si limita a fornire direttive agli organi competenti per orientarne l'azione futura verso obiettivi prestabiliti. La sua struttura programmatica e l'assenza di effetti immediatamente eseguibili fanno sì che non sia autonomamente lesivo, poiché la sua attuazione richiede sempre successivi provvedimenti gestionali. Per questo motivo, un ricorso rivolto esclusivamente contro un atto d'indirizzo è inammissibile, mancando un atto idoneo a ledere in modo attuale e concreto la sfera giuridica del ricorrente (artt. 35 c.p.a. e 100 c.p.c.). La qualificazione dell'atto non dipende dal nome attribuito dall'amministrazione, ma dal contenuto sostanziale: se l'atto contiene una disciplina dettagliata e vincolante, che lascia agli uffici solo compiti esecutivi, esso non è più un atto d'indirizzo, bensì un vero e proprio provvedimento immediatamente impugnabile. Il Consiglio di Stato (Sez. IV, n. 2350/2025) conferma il principio: l'atto d'indirizzo può essere contestato solo quando il ricorso investe anche gli atti applicativi lesivi. Se invece il ricorso riguarda solo l'atto d'indirizzo, senza colpire l'atto attuativo, esso non supera il vaglio di ammissibilità. Pertanto l'atto d'indirizzo non è impugnabile da solo perché privo di lesività immediata, diventa impugnabile solo se contiene prescrizioni vincolanti e dettagliate e il ricorso è ammissibile quando si contestano anche gli atti applicativi che producono effetti concreti.



SIAPInform@33

13 Luglio 2026

Direttore Responsabile

Giuseppe Tiani

Responsabile di redazione

Loredana Leopizzi

Redazione

Enzo Delle Cave

Pietro Di Lorenzo

Fabrizio Iannucci

Luigi Lombardo

Massimo Martelli

Marco Oliva

Francesco Tiani

Roberto Traverso

Vincenzo Annunziata

Francesco Quattrocchi

Collaboratori

Giuseppe Crupi

Vito Ventrella

Vincenzo Saponara

Sede: Via Angelo Bargonì, 78
00153 ROMA

info@siap-polizia.it
0639387753/4/5

Sito web - Informazione on line
www.siap-polizia.org

Autorizzazione Tribunale
di Roma
n. 277 del 20 luglio 2005

Siamo su tutti i social



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

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



APP CONVENZIONI