



LA SEGRETERIA NAZIONALE

www.siap-polizia.org

CONTRATTO E RESPONSABILITÀ

Stipendio e Straordinario, previdenza dedicata e diritti.

Il SIAP cambia il paradigma



Chi sceglie di sedersi a un tavolo contrattuale assume una responsabilità precisa verso il personale rappresentato. Negoziare il miglior rinnovo possibile alle condizioni date, utilizzare fino in fondo ogni margine disponibile e, quando il confronto ha prodotto risultati concreti, avere il coraggio di firmare. La contrattazione non è un palcoscenico sul quale salire alla fine per spiegare ciò che non si è riusciti a ottenere. Non è il luogo delle dichiarazioni tardive, delle riserve postume o delle rivendicazioni formulate quando il lavoro degli altri è già compiuto. Se un'organizzazione ritiene che non esistano le condizioni per trattare, deve dirlo prima e assumersi la responsabilità di non sedersi al tavolo. Partecipare al nego-

ziato significa invece proporre, scegliere le priorità, misurarsi con le risorse disponibili e trasformarle in risultati. Questa è da sempre la linea del SIAP. Una cultura sindacale fondata sulla responsabilità, sulla competenza e sulla capacità di decidere. Il SIAP non si è mai sottratto al dovere di negoziare, insistere e ottenere. Lo ha fatto anche in questo rinnovo, senza inseguire il consenso facile e senza confondere la fermezza con l'immobilismo. I risultati dimostrano la solidità della nostra impostazione. Dopo anni di contratti tardivi costretti a rincorrere emergenze, frammentazioni e soluzioni provvisorie, il rinnovo 2025-2027 introduce un cambiamento sostanziale. Il 90 per cento pieno delle risorse finanziarie disponibili è stato destinato al trattamento economico fisso e continuativo. Non a bonus occasionali, indennità temporanee o misure destinate a esaurirsi, ma al salario stabile delle donne e degli uomini del Comparto Sicurezza. Era la priorità indicata dal SIAP fin dall'apertura del confronto. Fare il massimo sforzo per recuperare tutto quello che è possibile in termine di potere d'acquisto delle retribuzioni, quindi rafforzare la parte fissa della busta paga. Una scelta chiara, perché quando le risorse sono limitate la serietà di una rappresentanza si misura nella capacità di stabilire una gerarchia dei bisogni. Chi pretende di finanziare tutto rischia di non incidere su nulla. Chi non sa scegliere disperde le risorse e consegna al personale un lungo elenco di intenzioni. Il SIAP ha scelto lo stipendio e lo straordinario. L'impianto definito al tavolo delle Forze di polizia a ordinamento civile prevede un incremento netto stimato di circa 100 euro mensili netti per le qualifiche iniziali, destinato a crescere per quelle superiori, e arretrati medi intorno ai 2.400 euro. Il valore del punto parametrico raggiungerà quota 207,510 dal 2027, con un incremento complessivo del 6,14 per cento. Da quella base partirà anche il rinnovo per il triennio 2028-2030 che ricordo è già finanziato, consolidando nel tempo gli effetti economici della scelta compiuta. Non è un artificio contabile né un maquillage statistico. È salario vero, stabile e pensionabile. È una base economica più solida sulla quale costruire i futuri rinnovi. È il riconoscimento concreto del lavoro svolto ogni giorno da chi garantisce la sicurezza del Paese affrontando turni, rischi, responsabilità e sacrifici che non possono essere misurati con gli stessi criteri del restante mondo del lavoro. Questo risultato porta con chiarezza l'impronta del SIAP. Abbiamo difeso la centralità della retribuzione fissa anche quando emergevano spinte verso una nuova frammentazione delle risorse. Abbiamo sostenuto che il personale non avesse bisogno





dell'ennesimo catalogo di voci minute, ma di stipendi capaci di affrontare il costo reale della vita. Il confronto civile ha così individuato una priorità, costruito una sintesi e definito un risultato. Ora il procedimento deve completarsi attraverso il confronto con le componenti militari. È legittimo che ogni rappresentanza porti al tavolo le proprie esigenze. Meno comprensibile sarebbe trasformare differenze interne, sovrapposizioni o difficoltà decisionali in un ulteriore rinvio per tutto il Comparto. Il personale della Polizia ad ordinamento civile non può restare ostaggio di equilibri che non gli appartengono. L'omogeneità dei trattamenti, non significa che chi ha concluso il proprio lavoro debba attendere indefinitamente chi non riesce a concluderlo. La contestualità serve a garantire trattamenti coerenti, non a premiare la lentezza né a trasformare la complessità in un alibi. Ogni segmento della rappresentanza deve essere valutato per la capacità di produrre soluzioni, non per il numero dei problemi che riesce ad aggiungere al tavolo. Il SIAP ha proposto una linea, l'ha sostenuta e l'ha tradotta in un risultato misurabile. È questa la differenza tra la rappresentanza che governa la contrattazione e quella che rischia di subirla. Accanto al risultato economico, il rinnovo apre una questione politica ancora più importante. Per la prima volta la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha assunto un impegno formale e scritto sulla previdenza dedicata. Non una dichiarazione affidata a un singolo dicastero o a una struttura tecnica, ma un atto che coinvolge la responsabilità politica dell'intero Governo. Entro novanta giorni dalla sottoscrizione degli accordi dovrà essere istituito un tavolo tecnico interministeriale con la partecipazione della Funzione Pubblica, dei Ministeri dell'Interno, della Difesa, della Giustizia, dell'Economia e del Lavoro, insieme alle organizzazioni rappresentative e maggioritarie del Comparto. È un avanzamento importante, ma non ancora il traguardo. Il SIAP non confonde l'apertura di un tavolo con la soluzione del problema. Rivendichiamo però il valore politico di avere trasformato una richiesta per anni evocata e rinviata in un percorso istituzionale formalmente assunto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Non è accaduto per concessione spontanea. Il SIAP ha costruito dossier, indicato le disparità del sistema, individuato le norme e richiamato il Governo alle proprie responsabilità. Ha portato la previdenza dedicata fuori dal recinto delle dichiarazioni rituali e dentro l'agenda politica nazionale. Ha dimostrato ancora una volta che la competenza tecnica diventa forza sindacale quando è sostenuta da una visione di politica sindacale chiara. Per noi il confronto dovrà partire dalle risorse del fondo previsto dall'articolo 1, comma 95, della legge 234 del 2021, con l'obiettivo di raggiungere attraverso un finanziamento pluriennale una dotazione complessiva di 486 milioni di euro, e riconoscere le misure al personale collocato in pensione a decorrere dal 1° gennaio 2022. Occorre sanare le penalizzazioni subite da chi ha servito lo Stato in condizioni di rischio, stress operativo e responsabilità particolari. La specificità non può essere celebrata nelle cerimonie e dimenticata al momento di calcolare la pensione. Anche in questo campo il SIAP ha indicato una strada concreta. Utilizzare le risorse disponibili, integrarle con stanziamenti strutturali e costruire un sistema previdenziale capace di garantire equità e certezza per le giovani generazioni di poliziotti e poliziotte. Ora il Governo dovrà tradurre l'impegno scritto in norme e risorse. Il SIAP sarà al tavolo con la stessa serietà con cui ha affrontato la trattativa contrattuale, pronto a negoziare ma non a consentire nuovi rinvii. Il contratto rafforza anche diritti che incidono direttamente sulla vita delle persone e delle famiglie. La modifica dell'articolo 24 del DPR 57 del 2022 riconosce al padre lavoratore un giorno di congedo straordinario in occasione della nascita del figlio, computato nel limite massimo previsto, e due ulteriori giorni da utilizzare entro la prima settimana di vita del bambino, non computabili nello stesso limite. È un riconoscimento concreto della genitorialità e del diritto a essere presenti nei passaggi essenziali della vita familiare. Per il SIAP la persona non scompare dentro l'uniforme. Essere poliziotti significa servire lo Stato, non rinunciare al proprio ruolo di padre, madre, coniuge o figlio. Viene migliorato anche il congedo parentale. Il personale con figli minori di quattordici anni potrà utilizzare, in alternativa, fino a quarantacinque giorni complessivi di congedo straordinario nell'arco dei primi quattordici anni di vita oppure il congedo parentale previsto dal decreto legislativo 151 del 2001. In caso di malattia del figlio tra i tre e i quattordici anni, ciascun genitore potrà inoltre assentarsi per dieci giorni annui non retribuiti. Sono misure che avvicinano la disciplina alla vita reale del personale, spesso costretto a conciliare turni gravosi, servizi imprevedibili e responsabilità familiari. Anche su questi temi il SIAP ha scelto di non limitarsi alle affermazioni di principio, ma di trasformare i bisogni in norme contrattuali. Il diritto allo studio



viene ampliato. Le 150 ore saranno riferite all'anno solare e comprenderanno anche il tempo necessario per raggiungere le sedi dei corsi, calcolato in sei ore per ogni giorno di viaggio indipendentemente dall'orario di servizio. Investire nella formazione significa riconoscere il valore professionale del personale e costruire una Polizia di Stato sempre più moderna, competente e capace di affrontare trasformazioni sociali, tecnologiche e criminali sempre più rapide. Anche questo risultato appartiene alla visione del SIAP, che considera il sapere e la qualificazione professionale strumenti di emancipazione del lavoratore e di efficienza dell'Amministrazione. Restano questioni aperte: a) specificità per le risorse finanziarie da dedicare a tutte le indennità operative. Resta aperta la possibilità rivendicata dal Siap ufficialmente di creare un fondo alimentato dalla quota parte dedicata al personale dagli investimenti per la Difesa, come previsto dagli accordi di Washinton del giugno 2025; b) lavoro straordinario sottopagato e liquidato in ritardo, vertenza aperta che ci vedrà impegnati con fermezza sino alla risoluzione. **Il lavoro straordinario deve essere pagato integralmente, liquidando tutte le ore effettivamente lavorate nel mese precedente. Il personale non può continuare ad anticipare allo Stato il valore del proprio lavoro, soprattutto in una fase in cui le carenze di organico, aumentano i carichi di servizio e i doppi turni, moltiplicando il ricorso al lavoro straordinario obbligatorio, che incide sullo stress psicofisico delle donne e degli uomini della Polizia di Stato. Su questo tema daremo battaglia e ci faremo sentire con fermezza e determinazione. Il lavoro prestato deve essere remunerato, senza ritardi e senza lasciare ore lavorate in sospeso;** c) il quantum per ristorare missioni e i buoni pasto è ancora insufficienti; d) resta aperta la nostra vertenza per le gravi problematiche retributive del personale aeronavigante della Polizia di Stato, che per ragioni di burocrazia legate alla gabbia del comparto Sicurezza e Difesa non trova ancora risoluzione. Ciò premesso, il Governo ha annunciato che verificherà la possibilità di ulteriori stanziamenti con la legge di Bilancio per il 2027. Il SIAP non nasconde ciò che manca. Un sindacato credibile non presenta ogni intesa come perfetta e definitiva. Distingue i risultati ottenuti dagli obiettivi ancora da raggiungere. Rivendica i primi e continua a battersi per i secondi. Questo rinnovo non risolve ogni problema, ma cambia il paradigma. Mette al centro lo stipendio fisso come i colleghi ci hanno chiesto durante le tante assemblee sui luoghi di lavoro, e apre finalmente il percorso della previdenza dedicata, rafforza la genitorialità e il diritto allo studio. Soprattutto dimostra che la contrattazione produce risultati quando è guidata da competenza, responsabilità e capacità di scegliere. Il SIAP ha fatto la propria parte fino in fondo. Ha negoziato senza arretrare, ha indicato le priorità, ha costruito soluzioni e ha assunto la responsabilità della decisione. Ora tutti gli altri sono chiamati alla stessa prova. Perché il personale non vive di riserve, distinguo e dichiarazioni successive. Vive dello stipendio che riceve, degli arretrati che attende, della pensione che deve costruire e dei diritti che riesce concretamente a esercitare. È su questo terreno che si misura la qualità di un sindacato, è su questo terreno che il SIAP continuerà a battersi con coraggio e coerenza.

Roma, 13 luglio 2026

Giuseppe Tiani