



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

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

Anno XXII - N. 39

Roma, 7 Settembre 2026



Sommario:

Riorganizzazione del territorio, organici, diritti del personale: le nostre posizioni **1**

La professionalità non si misura con la gonna **2**

Buono pasto in modalità agile: la nuova disciplina contrattuale e le differenze con il lavoro da remoto. **3**

Sicurezza sul lavoro e posizione di garanzia: la Cassazione conferma la responsabilità del datore anche in presenza del preposto **4**

Tutela previdenziale della malattia: l'INPS aggiorna il criterio di computo del primo giorno **4**

Circolari **5**

Comunicazioni interne **6**

RIORGANIZZAZIONE DEL TERRITORIO, ORGANICI, DIRITTI DEL PERSONALE: LE NOSTRE POSIZIONI

Nel corso dell'incontro del 3 settembre con la delegazione del Dipartimento della Pubblica Sicurezza e con il Capo della Polizia, è stato illustrato al SIAP il nuovo *Atto Ordinativo Unico del Territorio*, un provvedimento destinato a ridisegnare in modo significativo l'organizzazione della Polizia di Stato sul territorio e la struttura dei posti di funzione dirigenziali.

1. La riorganizzazione del territorio: obiettivi e criticità

Il nuovo modello interviene sull'assetto delle Questure, delle Specialità e dei diversi uffici territoriali, con l'obiettivo dichiarato di razionalizzare le strutture, ridefinire le competenze e rafforzare il coordinamento delle attività operative. Particolare rilievo assume il potenziamento degli UPGSP, delle Squadre Mobili, delle Digos, insieme alla riorganizzazione della Polizia Scientifica e degli Uffici di Gabinetto.

Di rilievo anche le modifiche previste per le Specialità:

- nuove articolazioni territoriali nella Polizia di Frontiera;
- riassetto della Polizia Ferroviaria e della Polizia Stradale;
- potenziamento della Polizia Postale, con un incremento di 125 unità sub-direttive;

interventi sui Reparti Mobili e sui Reparti Volo.

Il provvedimento coinvolge inoltre il sistema delle Scuole di formazione, le strutture sanitarie e il comparto tecnico-logistico, con un rafforzamento del CEN e delle competenze legate alle infrastrutture tecnologiche e ICT.

2. Il nodo centrale: gli organici

Per il SIAP, ogni processo di riorganizzazione deve essere accompagnato da un adeguato incremento degli organici. Non è possibile attribuire nuove fun-





zioni, istituire nuove strutture o ampliare le competenze degli uffici senza garantire alle donne e agli uomini della Polizia di Stato le risorse professionali e organizzative necessarie.

Lo stesso provvedimento evidenzia come alcune delle principali progettualità – comprese quelle relative alle Questure di Roma, Milano e Napoli e alle nuove articolazioni territoriali – siano subordinate agli incrementi organici previsti dalla futura normativa. Questo, per il SIAP, rappresenta il nodo centrale del confronto con l'Amministrazione.

La riorganizzazione non può tradursi in un semplice trasferimento di competenze o in un aumento dei carichi di lavoro: deve essere l'occasione per costruire una Polizia di Stato più moderna, efficiente e realmente presente sul territorio, garantendo organici adeguati, valo-

rizzazione professionale e una più efficiente organizzazione del lavoro.

3. Le questioni aperte: concorsi, indennità, diritti economici

Scorrimento delle graduatorie e concorsi interni

La mancata previsione di un meccanismo di scorrimento delle graduatorie interne per i concorsi da ispettore – e l'assenza di un punteggio da valorizzare nelle future selezioni – avrebbe potuto rappresentare un primo segnale di inversione rispetto a una logica ormai cronica, del contenimento della spesa a discapito del personale e dell'efficienza dell'apparato deputato alla sicurezza pubblica, una scelta dell'Amministrazione che il Siap ha respinto con determinazione. Ancora una volta, invece, le ragioni contabili hanno prevalso, accantonando le aspettative del personale e lasciando irrisolti problemi strutturali che non possono più essere affrontati con il mantra del *fare di più con meno*. Per questo riteniamo imprescindibile e rivendichiamo con ferma determinazione, che l'Amministrazione avvii sia procedure di scorrimento sia nuovi concorsi da Vice Ispettore.

Indennità di trasferimento d'ufficio

È stata affrontata la questione dei vincitori dei concorsi interni da Vice Ispettore – e, per analogia, dei concorsi interni per Commissari – assegnati a fine corso a sedi diverse da quelle di provenienza. La giurisprudenza amministrativa consolidata riconosce loro il diritto all'indennità di trasferimento d'ufficio per i primi 24 mesi nella nuova sede.

Nonostante le pronunce del Consiglio di Stato e la nostra richiesta di adeguamento, l'Amministrazione continua a opporre una resistenza fondata su argomentazioni superate. Una strategia dilatoria che equivale alla *melina*, nella speranza che un evento straordinario cambi le regole del gioco o che la decisione possa essere rinviata sulla base di mere statistiche.

Il SIAP ha attivato la propria macchina organizzativa per raccogliere le adesioni ai ricorsi che stiamo promuovendo gratuitamente su tutto il territorio nazionale. Lo ribadiamo: per gli iscritti SIAP è gratis.

Retribuzione durante le ferie

Un ulteriore fronte riguarda il diritto all'equiparazione retributiva tra ferie e giornate lavorative ordinarie, sancito dalle corti europee e recepito dalla giurisprudenza italiana. Le sentenze – anche della Corte di Cassazione – stabiliscono che la retribuzione durante le ferie deve includere tutte le indennità connesse alle mansioni tipiche, quindi tutte quelle di primo livello. È evidente che tali principi debbano valere anche per il personale della Polizia di Stato, con conseguente diritto al riconoscimento delle differenze retributive per tutti gli anni non prescritti. Auspichiamo una soluzione stragiudiziale, attraverso un accordo che preveda una graduale attribuzione delle somme dovute: una scelta ragionevole, conveniente e capace di evitare un contenzioso diffuso.

Indennità di polizia giudiziaria

Infine, la questione dell'indennità di polizia giudiziaria. Per il SIAP, essa deve essere riconosciuta a tutti coloro che quotidianamente svolgono attività di PG. Rifiutiamo soluzioni *ad personam*: il riconoscimento deve essere legato alle funzioni realmente esercitate.

Conclusioni

Il SIAP seguirà con attenzione l'attuazione dell'Atto Ordinativo Unico e tutte le questioni che riguardano i poliziotti, mantenendo fermo il proprio impegno affinché alle innovazioni organizzative corrispondano risorse concrete e risposte alle esigenze del personale e della sicurezza dei cittadini.

La nostra missione è chiara: non arretreremo di un millimetro. Il nostro unico interesse è la tutela professionale ed economica delle donne e degli uomini della Polizia di Stato.



♦ La professionalità non si misura con la gonna

La recente posizione dell'Avvocata generale della Corte di Giustizia dell'Unione europea segna un pas-

saggio culturale che il SIAP considera non solo condivisibile, ma necessario. La normativa italiana che vieta i tatuaggi visibili agli agenti di polizia e impone alle donne l'obbligo di indossare la gonna nelle cerimonie ufficiali, aspetto non è più compatibile con una concezione moderna e costituzionale, della parità dei generi rispetto all'esercizio della funzione di polizia. L'Avvocata generale lo afferma con chiarezza: l'applicazione combinata di queste regole produce una discriminazione fondata sul sesso, perché una candidata può essere esclusa per un tatuaggio che, se fosse stata un uomo, non sarebbe stato visibile con l'uniforme maschile. È un meccanismo che non tutela la tradizione, ma la cristallizza in forme che non appartengono più alla cultura democratica della sicurezza. Il caso di una candidata esclusa dal concorso per un piccolo tatuaggio sul polpaccio è emblematico. Non si tratta di un dettaglio estetico, ma di un paradigma: l'idea che l'accesso alla Polizia di Stato possa essere condizionato da elementi che nulla hanno a che vedere con la professionalità, la competenza, la capacità operativa. La Polizia di Stato non è un corpo cerimoniale, ma un presidio di legalità. Le cerimonie ufficiali rappresentano una parte marginale delle funzioni di polizia e le agenti indossano già i pantaloni nell'uniforme operativa. Non esiste alcuna ragione oggettiva per cui un tatuaggio visibile debba costituire un ostacolo all'ingresso nella professione, né per cui una donna debba essere vincolata a un'uniforme diversa da quella dei colleghi uomini. La tradizione non si difende con l'arbitrarietà, ma con la coerenza ai valori costituzionali.

Il SIAP lo sostiene da sempre, la parità di genere non è un capitolo accessorio dell'ordinamento, ma una condizione essenziale per la credibilità della Polizia di Stato. Una cultura professionale che discrimina le donne, anche indirettamente, è una cultura che indebolisce l'istituzione. La sicurezza democratica richiede inclusione, non esclusione e richiede criteri di selezione fondati sulla capacità, non sull'apparenza. Richiede un ordinamento, il mondo è cambiato, siamo nel 2026, che valorizzi le persone per ciò che fanno, non per ciò che mostrano o nascondono. La domanda che il SIAP pone è semplice e radicale, ovvero un tatuaggio è davvero discriminante per entrare in Polizia nel 2026?



La risposta è evidente. In un mondo in cui le forze di polizia europee e occidentali hanno da tempo superato queste rigidità, continuare a considerare un tatuaggio un elemento ostativo significa rimanere ancorati a una visione estetizzante e superata della funzione di polizia. Significa confondere l'immagine con la sostanza, la forma con la professionalità, la cerimonia con il servizio. Significa, soprattutto, penalizzare le donne, in alcuni casi, sulla base di un obbligo di uniforme che non ha più alcuna giustificazione funzionale. La Polizia di Stato deve essere specchio della società che difende, pluralista, moderna, inclusiva, rispettosa delle libertà individuali e della parità di genere. Il SIAP rivendica una cultura professionale che non teme il cambiamento, ma lo guida, e soprattutto che non si rifugia in norme anacronistiche, ma costruisce un ordinamento coerente con i valori della Costituzione e dell'Unione europea. Bisogna valorizzare non discriminare. Per questo sosteniamo con forza la necessità di rivedere le norme che regolano l'accesso ai concorsi, eliminando ogni elemento che possa produrre discriminazioni dirette o indirette. La Polizia non può permettersi di perdere talenti, competenze e professionalità per un tatuaggio o per un obbligo di gonna. Può, invece, e deve, costruire un modello di selezione fondato sulla meritocrazia, sulla dignità della persona e sulla piena parità di genere. Il SIAP

continuerà a battersi per un ordinamento che rispecchi questi principi, perché una Polizia più giusta è una Polizia più forte, e una Polizia più forte è una garanzia per tutti i cittadini.

♦ **Buono pasto in modalità agile: la nuova disciplina contrattuale e le differenze con il lavoro da remoto**

Alcuni lettori del nostro Siapinform@ hanno chiesto se al fine della maturazione del buono pasto in lavoro agile e in lavoro da remoto, sia necessario rilevare la pausa.

Il CCNL 2022-2024 del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 23 febbraio 2026, ha introdotto all'art. 41, comma 3-bis, la possibilità di maturare il buono pasto anche nelle giornate di lavoro agile. La disposizione stabilisce che, ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata svolta in modalità agile coincidono con le ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe effettuato se avesse prestato servizio in presenza. Poiché il lavoro agile, per definizione, non comporta la misurazione della durata della prestazione, la norma contrattuale introduce un automatismo che equipara convenzionalmente la durata della giornata agile a quella ordinaria, consentendo di individuare la durata teorica della pre-

stazione e, conseguentemente, di riconoscere il buono pasto.

È opportuno evidenziare che nel lavoro agile, a differenza del lavoro da remoto, non essendo prevista la misurazione dell'orario di lavoro, non può essere richiesto alcun rilevamento della pausa ai fini della maturazione del buono pasto. Nel lavoro da remoto, invece, la prestazione è assoggettata alle stesse regole del lavoro in presenza: l'orario è misurato, le pause devono essere rilevate con gli strumenti dell'amministrazione e la maturazione del buono pasto richiede la registrazione della pausa secondo le modalità previste per il servizio ordinario.



♦ **Sicurezza sul lavoro e posizione di garanzia: la Cassazione conferma la responsabilità del datore anche in presenza del preposto.**

Con la sentenza n. 20150 del 3 giugno 2026, la quarta sezione penale della Corte di Cassazione ha ribadito con particolare nettezza un principio cardine della normativa prevenzionistica: in caso di infortunio sul lavoro, la responsabilità del datore di lavoro permane anche quando questi abbia formalmente nominato un preposto alla vigilanza, qualora non abbia esercitato un controllo effettivo e costante sull'operato di quest'ultimo. La Suprema Corte chiarisce che la designazione del preposto non può essere intesa come un trasferimento integrale degli obblighi di vigilanza, né come uno schermo idoneo a esonerare il datore di lavoro dalle proprie responsabilità. La sicurezza, infatti, non si tutela attraverso adempimenti meramente formali, ma mediante un presidio organizzativo sostanziale che impedisca la formazione di prassi contra legem, spesso tollerate nel tempo, e che possono trasformarsi in consuetudini pericolose per l'integrità psicofisica dei lavoratori.

La Corte sottolinea che il datore di lavoro è titolare di una posizione di garanzia che non si esaurisce nella predisposizione delle misure di prevenzione, ma comprende anche l'obbligo di vigilare affinché tali misure siano effettivamente osservate. La nomina del preposto, pur essendo prevista dal sistema normativo come figura centrale nella gestione della sicurezza operativa, non elimina il dovere del datore di lavoro di verificare che il preposto svolga correttamente le proprie funzioni, che non tolleri comportamenti difforni dalle procedure di sicurezza e che non si consolidino prassi lavorative non conformi alle regole di prevenzione. In altre parole, la delega o la designazione del preposto non può tradursi in un disimpegno del datore di lavoro, né può essere utilizzata per giustificare l'inerzia rispetto a comportamenti pericolosi che si radicano nell'organizzazione. La sentenza evidenzia inoltre che la responsabilità datoriale si configura non solo quando l'infortunio derivi da una violazione diretta delle norme antinfortunistiche, ma anche quando esso sia la conseguenza di una prassi illegittima che il datore di lavoro avrebbe potuto e dovuto impedire attraverso un controllo adeguato. La Corte richiama così un orientamento consolidato: la sicurezza è un obbligo indelegabile nella sua essenza, e la vigilanza sull'operato del preposto costituisce parte integrante dell'obbligo di protezione. Il datore di lavoro deve assicurarsi che l'organizzazione del lavoro non consenta la formazione di comportamenti difforni, che non si creino zone d'ombra nella gestione della sicurezza e che il preposto non diventi, di fatto, un mero referente formale privo di un effettivo controllo. La pronuncia assume particolare rilievo perché riafferma la centralità del modello prevenzionistico delineato dal d.lgs. 81/2008, fondato sulla cooperazione tra datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, ma anche sulla responsabilità primaria del datore di lavoro quale garante dell'incolumità dei dipendenti. La Corte di Cassazione ricorda che la prevenzione non è un adempimento burocratico, ma un processo dinamico che richiede attenzione, vigilanza e capacità di intervenire tempestivamente per correggere prassi pericolose. Quando ciò non avviene, e l'infortunio è la conseguenza diretta della tolleranza o dell'inerzia organizzativa, la responsabilità penale del datore di lavoro è pienamente configurabile.

♦ **Tutela previdenziale della malattia: l'INPS aggiorna il criterio di computo del primo giorno.**

Ai fini del riconoscimento della prestazione previdenziale di malattia, il lavoratore deve presentare un certificato medico redatto il primo giorno dell'evento, attestante l'incapacità temporanea al lavoro. La disciplina storica, contenuta nel Regolamento INAM del 1963, stabilisce che l'indennità decorre dal quarto giorno di malattia, calcolato a partire dal giorno della chiamata del medico o dalla data della prima visita, se tale chiamata non è indicata nel certificato. Sulla base di tale quadro, l'INPS ha sempre considerato come primo giorno dell'evento la data di rilascio del certificato medico, elemento determinante per il calcolo della carenza, delle percentuali di indennizzo, del periodo massimo assistibile e delle eventuali sanzioni. L'Istituto riconosce tuttavia anche il giorno immediatamente precedente, purché il medico indichi nel certificato "Dichiara di essere ammalato dal..." con riferimento al giorno precedente e valorizzi la voce "Visita domiciliare". Tale criterio, valido anche per continuazioni e ricadute, evita di penalizzare il lavoratore quando la visita non avviene il giorno stesso della chiamata, in coerenza con la facoltà dei Medici di Medicina



Generale di effettuare la visita domiciliare entro il giorno successivo.

Il riconoscimento del giorno precedente non opera quando la data indicata è anteriore di oltre un giorno, né quando il giorno precedente è festivo, sabato o domenica, periodi nei quali il lavoratore deve rivolgersi alla continuità assistenziale. È escluso anche quando la visita avviene in ambulatorio.

L'attuale contesto sociosanitario, segnato dalla riduzione dei Medici di Medicina Generale, dall'aumento dei carichi di lavoro e dalla riorganizzazione dell'assistenza territoriale, rende necessario un aggiornamento interpretativo per garantire una tutela previdenziale effettiva ed equa. Su conforme parere del Ministero del La-

voro, l'INPS comunica quindi che, pur restando ferma la regola generale secondo cui l'evento decorre dalla data di redazione del certificato, a partire dalla pubblicazione della presente circolare la tutela previdenziale è riconosciuta anche per il giorno immediatamente precedente alla redazione del certificato medico anche in caso di visita ambulatoriale, purché tale giorno non sia festivo, sabato o domenica, periodi nei quali è comunque garantita la continuità assistenziale.

[CLICCA QUI](#)

◆ Circolari



EUROPOL/2026/SNE/ST/352

L'Agenzia Europol ha richiesto agli Stati membri dell'Unione Europea l'eventuale designazione di personale delle Forze di Polizia da far partecipare alla selezione per la copertura della seguente posizione per Esperto Nazionale Distaccato.

[CLICCA QUI](#)

SIAPInform@39

7 Settembre 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

MEETING DELLA SICUREZZA

CONSIGLIO NAZIONALE SIAP



per TUTELARE I POLIZIOTTI E RENDERE L'ITALIA PIÙ SICURA

STATI GENERALI del PERSONALE di PUBBLICA SICUREZZA DELLE POLIZIE ITALIANE ED EUROPEE

RIMINI • 28, 29 E 30 SETTEMBRE 2026

HOTEL AMBASCIATORI
CONFSAI
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI