

del 21 febbraio 2026



Richiesta intervento urgente di equiordinazione in relazione all'art.19 del Decreto Sicurezza 2026 per palese disparità e profili di incostituzionalità

Riportiamo il testo della lettera inviata il 17 febbraio 2026 al Ministro dell'Interno e al Capo della Polizia dalla Segreteria Nazionale:

Pregiatissimo Signor Ministro,

Sono costretto a richiedere la Sua cortese attenzione su un tema delicatissimo e molto avvertito dal personale, anche perché incide sul benessere dello stesso, che richiede un intervento urgente per ripristinare lo stesso trattamento giuridico ed economico al personale della Polizia di Stato al pari di quanto già previsto per le Forze armate dal 2024 e che oggi, con l'approvazione dell'ultimo decreto sicurezza, è stato esteso anche al personale della Guardia di Finanza.

Come noto la L. 114/2024 (c.d. Riforma Nordio), in vigore dal 25 agosto 2024, ha modificato l'art. 1051 del Codice dell'Ordinamento Militare (D.Lgs. 66/2010), nella parte in cui viene regolato l'avanzamento di carriera del personale delle Forze armate in presenza di avvisi di garanzia o procedimenti penali attivati a carico degli appartenenti.

La novità principale di questa novella è stata la rimozione del blocco dell'avanzamento al grado superiore, che in precedenza avveniva con il semplice rinvio a giudizio, che ora scatta solo con la pronuncia di una condanna in primo grado, o con il patteggiamento per reati non colposi.

In più occasioni, e ci sia al riguardo consentito ricordare la nostra precedente nota del 3 settembre 2024 diretta al medesimo autorevole destinatario della presente, abbiamo rivendicato l'estensione di questo principio di civiltà giuridica anche al personale della Polizia di Stato, che invece, secondo l'odierno assetto ordinamentale, diversamente dal più garantista trattamento riconosciuto al personale militare, con la richiesta di rinvio a giudizio subisce gravose penalizzazioni nella progressione di carriera, che resta bloccata fino al momento della positiva definizione del procedimento penale che, come noto richiede anni e anni di tempo. E ciò a tacere delle preclusioni alla partecipazione alle procedure concorsuali, sia quelle per l'avanzamento ai ruoli superiori che quelle selettive per la partecipazione a corsi di specializzazione.

Nonostante un intervento nel senso auspicato, come avevamo evidenziato, non richiedesse appostamento di risorse aggiuntive, potendo quindi essere adottato con invarianza di spesa e riaffermando solo il rispetto del principio di equiordinazione già sancito e ribadito dalla Suprema Corte costituzionale, e sebbene nelle more non siano mancate le opportunità legislative in cui poterlo inserire, i nostri appelli non sono stati sinora raccolti dal decisore politico senza alcuna plausibile motivazione.

Ciò che oggi urge rappresentare, anche perché ha provocato non poca indignazione e malessere che sta sfociando in rabbia, è che quanto da noi richiesto è stato invece attuato nei confronti della Guardia di Finanza che ha avuto migliore sorte circa le analoghe istanze formulate nell'interesse del proprio personale.

L'art. 19 del Decreto Sicurezza di recente licenziato dal Consiglio dei Ministri estende infatti ai finanziari la clausola di salvaguardia riconosciuta al resto del personale militare. E ciò non può non suscitare rabbia e amarezza. Perché ciò si pone in contraddizione con il principio di equiordinazione ribadito dal Giudice delle leggi e con le altisonanti attestazioni di stima e riconoscenza che i massimi rappresentanti istituzionali e politici dedicano al diuturno impegno assicurato dal personale della Polizia di Stato, quello maggiormente impegnato nella gestione dell'ordine pubblico e nel controllo del territorio e che, proprio in conseguenza di tale proiezione operativa, è quello maggiormente esposto al rischio giuridico derivante dalla verifica giudiziaria del proprio operato.

Questa incresciosa, e davvero incomprensibile, scelta discriminatoria, ove non venisse rimeditata in sede di conversione in legge del decreto appena approvato andrebbe ad accrescere il condivisibile sentimento di rabbia per il manifesto frustrante abbandono che soffre la categoria di lavoratori che ci onoriamo di rappresentare, che decisamente non merita di subire ulteriori umilianti ferite morali oltre che giuridiche ed economiche, al pari dei

colleghi delle altre Amministrazioni che svolgono compiti e funzioni al pari dei colleghi a status militare. Tali ingiustizie appaiono ancor più dolorose perché inferte da un esecutivo il cui programma, almeno in tutte le dichiarazioni e volontà di intenti sinora esternate, vedeva nella tutela del personale in divisa un asset fondamentale dell'azione di governo. Una considerazione quest'ultima che sta alimentando un malessere sempre più crescente e che spinge il sindacato ad assumere momenti di protesta per denunciare l'inaccettabile e insopportabile situazione in cui si verrebbero a trovare solo i poliziotti ad ordinamento civile.

Se insomma non venisse raccolto la nostra richiesta ad equiparare la condizione dei poliziotti a quelle che valgono per i militari, non resterebbe che prendere atto di come, parafrasando il celebre aforisma orwelliano, tutte le divise sono uguali, ma quelle con le stellette sono più uguali delle altre.

Conoscendo la Sua sensibilità e l'impegno che profonde quotidianamente a tutela del benessere e dell'agito delle donne e degli uomini delle Forze di polizia in generale e della Polizia di Stato in particolare, siamo certi che comprenderà l'urgenza e la non rinviabile necessità di ristabilire il principio costituzionale dell'equi ordinazione ma anche e soprattutto del rispetto della dignità e della professionalità delle Forze di polizia ad ordinamento civile.

Restando a disposizione per ogni ulteriore chiarimento che si dovesse rendere necessario, inviamo cordialissimi saluti e sensi di rinnovata stima nell'attesa di una rassicurazione sulla positiva risoluzione della problematica evidenziata.

Genitorialità e nuove regole sul congedo parentale

Con la legge di Bilancio 2026 sono stati ampliati i diritti dei genitori lavoratori dipendenti che potranno utilizzare il congedo parentale fino ai 14 anni dei figli a invarianza di durata e limiti complessivi del beneficio.

L'Inps con il messaggio n. 251 del 26 gennaio ha chiarito gli aspetti salienti della modifica normativa anche con riguardo alla procedura telematica per la presentazione delle domande.

Il limite massimo entro cui è possibile usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per la cura dei figli viene, dunque, esteso da 12 a 14 anni. La modifica interviene direttamente sul Testo unico sulla maternità e paternità (d.lgs. n. 151/2001), senza alterare la durata complessiva del congedo spettante, ma consentendone una distribuzione più flessibile nel tempo.

La novità riguarda esclusivamente i genitori lavoratori dipendenti, sia del settore pubblico sia di quello privato. A partire dal 1° gennaio 2026, il congedo parentale può essere goduto:

- entro i 14 anni di vita del figlio a partire dalla fine del congedo di maternità per la madre e dalla data di nascita per il padre;
- entro i 14 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento purché nel frattempo non sia stata raggiunta la maggiore età.

Per le altre categorie di lavoratori restano invece invariati i limiti temporali già previsti dalla normativa:

- per gli iscritti alla Gestione separata Inps il congedo parentale resta fruibile entro i 12 anni;
- per i lavoratori autonomi il diritto continua a essere limitato al primo anno di vita del figlio o al primo anno dall'ingresso in famiglia.

L'estensione dell'età del figlio non modifica i tetti massimi di congedo spettanti. Rimangono quindi validi i limiti già noti:

- massimo 10 mesi complessivi tra i due genitori, elevabili a 11 mesi se il padre si astiene dal lavoro per almeno tre mesi, anche non continuativi;
- alla madre lavoratrice dipendente spettano fino a 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente spettano fino a 6 mesi, che diventano 7 in caso di astensione di almeno tre mesi;
- il padre può fruire del congedo parentale anche durante il periodo di congedo obbligatorio della madre e anche se la madre non lavora;
- al genitore solo (compreso il genitore con affidamento esclusivo) spettano fino a 11 mesi complessivi.

I periodi di congedo possono essere fruiti in modo continuativo o frazionato, anche contemporaneamente da entrambi i genitori, nel rispetto dei limiti complessivi.

Le nuove disposizioni si applicano ai periodi di congedo parentale dal 1° gennaio 2026 in poi.

Questo significa che:

- per i periodi fruiti fino al 31 dicembre 2025 continua a valere il limite dei 12 anni;
- dal 1° gennaio 2026 possono beneficiare dell'estensione tutti i genitori lavoratori dipendenti con figli che non abbiano ancora compiuto 14 anni.

Per consentire l'applicazione delle nuove regole, l'Inps ha aggiornato dall'8 gennaio 2026 la procedura telematica "Domande di maternità e paternità", disponibile sul sito istituzionale. È questo il canale obbligatorio per la presentazione delle richieste di congedo parentale.

Un passaggio importante riguarda i genitori che, tra il 1° gennaio e l'8 gennaio 2026, non hanno potuto presentare la domanda a causa dell'assenza della procedura aggiornata: l'Istituto consente la presentazione retroattiva delle istanze, anche per periodi già fruiti.

Per i lavoratori pubblici le domande vanno presentate direttamente alle amministrazioni.

LE CIRCOLARI DELLA SETTIMANA

16/02 – [Selezione di personale della Polizia di Stato per la frequenza del 53° corso per nr. 5 unità](#)

18/02 – [Concorso 1500 vice ispettore Trattamento economico di missione – Convocazione alla prova orale](#)

Le molteplici insistenti istanze, con le quali il Siulp ha lamentato l'insoddisfacente dotazione fornita al personale aggregato nelle località di alta montagna interessate dai servizi per gli eventi olimpici hanno prodotto significativi risultati.

Infatti, oltre agli ulteriori capi distribuiti nei giorni immediatamente successivi alla nostra prima segnalazione, ed agli scarponcini ad elevata protezione termica che sono stati assegnati dopo la nostra seconda nota critica, a tutto il personale in uniforme è stato erogato un buono elettronico di 150 euro, spendibile presso i negozi Decathlon.

Si poteva sicuramente fare meglio soprattutto consentendo la dotazione del buono e dei materiali sin dall'inizio delle aggregazioni. Ma non possiamo che esprimere una misurata soddisfazione per il riscontro che le nostre rivendicazioni, veicolate e riprese anche dalla stampa nazionale, hanno sortito.

Un particolare plauso va riconosciuto anche ai Questori ed al personale in servizio presso le realtà territoriali interessate che stanno gestendo con la consueta professionalità tutti gli imprevisti organizzativi.

Alloggi di edilizia residenziale pubblica: è illegittimo attribuire il punteggio in graduatoria sulla base della durata della residenza o dell'attività lavorativa sul territorio

Con la sentenza numero 1, depositata l'8 gennaio 2026, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'Allegato B, lettera c-1), alla legge della Regione Toscana numero 2 del 2019, richiamato dall'articolo 10 della stessa legge, che attribuiva punteggi crescenti in graduatoria per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica (ERP), in base alla durata della residenza o dell'attività lavorativa sul territorio.

Secondo la Corte, la normativa regionale, pur non configurando la presenza sul territorio quale requisito di accesso, ma quale criterio per l'assegnazione di punteggio in graduatoria, conferiva un peso eccessivo alla "storicità di presenza" rispetto alla condizione di bisogno, sminuendo la centralità di quest'ultima nell'assegnazione degli alloggi ERP.

La Corte ha ribadito che il diritto all'abitazione è un diritto sociale fondamentale, volto a garantire un'esistenza dignitosa a chi non dispone di risorse sufficienti.

L'attribuzione di punteggi basati sul radicamento territoriale, scollegati dallo stato di bisogno, è irragionevole e contraria alla finalità del servizio pubblico, oltre a determinare una ingiustificata disparità di trattamento tra persone che versano in condizioni di fragilità.

La decisione non esclude che il radicamento possa essere considerato in altri modi, quando sia indicativo di una prospettiva di stabilità sul territorio: è quanto fa la stessa legge regionale toscana, attribuendo un punteggio progressivo sulla base dell'anzianità di permanenza in graduatoria, che documenta l'acuirsi della sofferenza sociale dovuta alla mancata assegnazione dell'alloggio.

**Congedo parentale e permessi per malattia del figlio
Richiesta di emissione di circolare applicativa delle novità introdotte dalla Legge 199/2025**

Si riporta il testo della nota inviata dalla Segreteria nazionale il 12 febbraio 2026 all'Ufficio Rapporti Sindacali del Dipartimento della P.S.:

“Si segnala all'attenzione di questo Ufficio le significative difficoltà pratiche legate alle novità introdotte dalla Legge di bilancio 2026 n. 199 del 2025 riguardo i cambiamenti sostanziali prodotti dalla normativa sul congedo parentale e sul congedo per malattia del figlio, attraverso gli interventi previsti negli articoli 1, commi 219 e 220, che riguardano gli articoli 32, 33, 36 e 47 del decreto legislativo n. 151/2001 (Testo unico sulla maternità e paternità).

Le modifiche apportate dal legislatore mirano chiaramente a rafforzare la protezione delle famiglie e a promuovere un migliore equilibrio tra vita lavorativa e responsabilità genitoriali, ampliando sia il numero di diritti riconosciuti ai genitori lavoratori che il periodo in cui possono essere esercitati.

In particolare, per quanto riguarda il congedo per malattia del figlio, la nuova normativa innalza a quattordici anni l'età del bambino per cui è possibile usufruire di questo diritto e aumenta da cinque a dieci giorni lavorativi all'anno, per ciascun genitore e per ogni figlio di età compresa tra i tre e i quattordici anni, il periodo massimo di congedo non retribuito.

Per quanto concerne il congedo parentale, la Legge n. 199/2025 estende il periodo in cui è possibile fruirne fino al compimento del quattordicesimo anno di età del bambino, rispetto al precedente limite dei dodici anni, senza modificare la durata massima complessiva del congedo.

Altro significativo intervento riguarda invece l'articolo 33 del decreto legislativo n. 151/2001, che tratta del prolungamento del congedo parentale per i genitori di bambini con disabilità grave, come stabilito dall'articolo 4 della legge n. 104/1992. Il nuovo quadro normativo riconosce questo diritto fino al compimento del quattordicesimo anno di età del bambino, mantenendo comunque il limite massimo di tre anni di astensione dal lavoro, secondo le condizioni già previste dalla legge.

La Legge n. 199/2025, inoltre, apporta modifiche all'articolo 36 del Testo unico in materia di adozione e affidamento, stabilendo che il congedo parentale sia disponibile indipendentemente dall'età del minore; possa essere utilizzato entro quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia e, in ogni caso, non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Detto ciò, si segnala che in mancanza di indicazioni applicative chiare, molte articolazioni periferiche dell'Amministrazione stanno rifiutando di applicare le nuove disposizioni normative, causando un grave danno al personale della Polizia di Stato e generando evidenti disparità di trattamento a livello nazionale, anche rispetto ad altre Amministrazioni che hanno già fornito istruzioni ai loro Uffici.

Alla luce di quanto esposto, si richiede con urgenza l'emissione di una circolare applicativa che chiarisca l'immediata operatività delle novità introdotte dalla Legge n. 199/2025 e garantisca un'attuazione uniforme e corretta delle disposizioni a favore del personale interessato. In attesa di un cortese riscontro, colgo l'occasione per porgere distinti saluti".

Assenze durante il periodo di prova nel pubblico impiego

Un nostro iscritto ci chiede chiarimenti in ordine alla posizione del personale in prova nei casi di assenze dal lavoro nelle situazioni tutelate dalla legge.

Nel pubblico impiego il periodo di prova si sospende automaticamente in tutti i casi in cui la prestazione lavorativa non può essere effettivamente svolta per eventi non prevedibili o tutelati dalla legge.

Nello specifico, la sospensione avviene per:

Maternità e Paternità: Congedo di maternità (obbligatorio), congedo di paternità e interdizione anticipata per gravidanza a rischio.

Malattia: Il periodo di prova si interrompe per l'intera durata dell'assenza per malattia. Se la malattia supera i limiti previsti dalla legge e dalla Contrattazione, il rapporto può essere risolto, ma fino a tale soglia il posto è conservato.

Infortunio sul lavoro: Le assenze dovute a infortuni avvenuti durante il servizio sospendono il conteggio dei giorni di prova.

Congedi obbligatori: Qualsiasi congedo previsto come obbligatorio per legge.

Sciopero: Anche la partecipazione a scioperi legalmente indetti causa la sospensione del decorso del periodo.

È possibile fruire del congedo parentale (astensione facoltativa) durante il periodo di prova nel pubblico impiego con sospensione della prova come sopra.

Inoltre, assentarsi per motivi di studio durante la prova, è tecnicamente possibile, ma con una distinzione fondamentale tra diritto e discrezionalità dell'ente, poiché, come è ben noto la concessione delle aspettative in molti casi deve fare i conti con la discrezionalità dell'amministrazione.

Facciamo delle ipotesi:

Dottorato di Ricerca (Congedo Straordinario): È un diritto. Se risulti vincitore di un concorso per dottorato, l'amministrazione è tenuta a concedere il congedo (con o senza borsa). In questo caso, il periodo di prova rimane sospeso e riprenderà al rientro del lavoratore.

Aspettativa per Formazione/Studio: È a discrezione dell'amministrazione la quale valuterà se le esigenze di servizio permettono l'assenza. Anche in questo caso, la prova si sospende.

Permessi "150 ore": possono essere richiesti per frequentare lezioni o sostenere esami. Questi non sospendono la prova perché sono assenze brevi che permettono comunque la valutazione del lavoro nell'ambito del settore Pubblico.

Nuova normativa per le controversie con le imprese assicurative

A partire dal 15 gennaio 2026 privati e imprese potranno rivolgersi all'Arbitro Assicurativo per dirimere controversie con le compagnie di assicurazione, senza bisogno dell'intermediazione di un avvocato.

L'Arbitro Assicurativo è un organismo indipendente, il cui presidente è nominato dall'IVASS, ossia dall'istituto di vigilanza del settore assicurativo. È composto da cinque membri, che rappresentano i diversi soggetti coinvolti nella controversia.

Il ricorso può essere presentato nel rispetto di determinate procedure e in alcuni casi solo al di sotto di determinati massimali. Ad esempio, per un risarcimento diretto RC auto, la vertenza non può superare i 2.500 euro; per le polizze vita i paletti sono invece più alti e vanno da 150mila a 300mila euro. Il primo del procedimento è l'invio della contestazione o del reclamo alla compagnia assicurativa oppure all'intermediario. Questi soggetti hanno 45 giorni di tempo per rispondere. Se non lo fanno, oppure se la risposta è ritenuta impugnabile, è possibile rivolgersi all'AAS.

Il reclamo ha una propedeuticità assoluta nel senso che in mancanza di esso non è possibile attivare la procedura presso l'Arbitro Assicurativo (AAS). Inoltre, perché la procedura sia valida, vanno soddisfatti altri due requisiti: non devono essere passati più di 12 mesi dalla data del reclamo ed i fatti oggetto del ricorso non possono risalire a più di 3 anni dalla data in cui è stato presentato il reclamo.

Il reclamo si presenta:

- a) all'impresa assicuratrice se il problema riguarda l'assicurazione stessa;
- b) all'agente assicurativo (iscritto nella sezione A del RUI);
- c) ad un produttore diretto (sezione C), un intermediario a titolo accessorio (sezione F) o ad un loro collaboratore o dipendente (sezione E) se il reclamo riguarda l'impresa per cui lavorano o l'intermediario;
- d) I broker (sezione B del RUI) se il reclamo lo riguarda direttamente;
- e) alla banca o altro intermediario finanziario (sezione D del RUI) se il reclamo riguarda questi soggetti;
- f) al broker, alla banca o all'intermediario se la controversia coinvolge un dipendente o collaboratore di un broker, di una banca o di un altro intermediario finanziario (sezione E);

g) all'intermediario (presente nell'elenco annesso al RUI) se il reclamo lo riguarda direttamente.

Possono presentare il ricorso il contraente, l'assicurato, il beneficiario oppure un danneggiato che può agire direttamente contro l'impresa. Si presenta online, utilizzando il portale all'Arbitro Assicurativo. La procedura richiede il pagamento di un contributo di 20 euro, tramite PagoPA, che alla fine vengono rimborsati dall'assicurazione se il ricorso viene accolto.

Se sono necessarie integrazioni alla documentazione, vengono richieste entro 10 giorni. Il collegio decide successivamente alla fase di confronto tra le parti, che si compone in questi termini:

- l'impresa ha 40 giorni dal ricorso per presentare le contro-deduzioni,
- l'utente ha 20 giorni per replicare,
- l'altra parte ha altri 20 giorni per eventuali contro-repliche.

La decisione è prevista entro 90 giorni, prorogabili una sola volta, fino a un massimo di ulteriori 90 giorni, in presenza di particolari complessità.

Se la controversia riguarda l'accertamento di diritti, obblighi e facoltà previsti dal contratto (ad esempio, quali rischi sono compresi e quali esclusi), non ci sono limiti di valore. Se invece si tratta di una richiesta di denaro, ci sono dei tetti massimi:

- 300mila euro per le polizze vita che prevedono il pagamento della prestazione solo in caso di morte;
- 150mila euro per le altre polizze vita;
- 25mila euro per le assicurazioni danni (es. casa, salute, viaggi);
- 2.500 euro se sei un danneggiato e agisci direttamente contro l'impresa (per i sinistri RC Auto che rientrano nella procedura di risarcimento diretto, il ricorso deve essere promosso nei confronti della compagnia assicurativa).

Se il ricorso è accolto, l'assicurazione ha 30 giorni per adempiere. Il collegio può prendere anche decisioni diverse dall'esito positivo. Ad esempio, proporre una procedura conciliativa, oppure disporre accertamenti istruttori. Fino a quanto non viene presa la decisione, è possibile rinunciare al ricorso.

Non sono previste sanzioni pecuniarie per le imprese che non rispettano le pronunce dell'arbitro assicurativo, ma l'inadempienza viene pubblicata per cinque anni sul portale dell'AAS, e per sei mesi sulla homepage del sito della compagnia assicurativa o dell'intermediario.

Il portale dell'Arbitro Assicurativo fornisce tutti i dettagli su come funziona questo organismo indipendente, riporta le normative di riferimento la composizione del Collegio. A disposizione ci sono anche una guida per l'utente e una sezione dedicata alle FAQ

Detrazione rifacimento facciate: bonus 50% o 36%

Per la detrazione facciate con Bonus Ristrutturazioni, la nuova legge di bilancio distingue tra prima e seconda casa.

Nel 2026, è possibile utilizzare la detrazione al 50% (su un limite di spesa di 96.000 euro) esclusivamente per gli interventi effettuati sull'abitazione principale (prima casa). Per le altre unità immobiliari a disposizione, l'aliquota scende invece al 36% (con un limite di spesa di 48.000 euro).

Esiste inoltre una regola stringente riguardante chi può materialmente richiedere l'agevolazione. Può applicare la detrazione più favorevole del 50% sulla prima casa solo il titolare di un diritto di proprietà o di un diritto reale di godimento, come l'usufrutto, l'uso o l'abitazione.

Come chiarito dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate 8/2025, per questa specifica agevolazione sono ora esclusi i familiari conviventi e i semplici detentori dell'immobile, quali il locatario (affittuario) o il comodatario.

Per quanto riguarda la tipologia di lavori da effettuare, il rifacimento della facciata rientra tra gli interventi agevolabili, ma con alcune distinzioni in base alla natura dell'edificio.

- Edificio condominiale: la detrazione è ammessa anche per lavori di manutenzione ordinaria, come la semplice tinteggiatura o la pulitura delle pareti.
- Singola unità immobiliare (villini o case unifamiliari): in questo caso la sola tinteggiatura non basta. L'intervento è ammesso solo se accompagna lavori più ampi che rientrano nella manutenzione straordinaria o nella ristrutturazione edilizia. In caso di lavori di modifica della facciata (cambio di materiali, colori o decori preesistenti) o interventi volti al miglioramento termico, potrebbe applicarsi la detrazione anche se si tratta di una singola abitazione, poiché l'intervento si configurerebbe come manutenzione straordinaria.

Per beneficiare del bonus, è necessario effettuare i pagamenti tramite bonifico parlante, indicando la norma di riferimento, il codice fiscale del beneficiario e la partita IVA/codice fiscale della ditta che esegue i lavori. La fattura deve essere intestata alla stessa persona che paga i lavori.

Fondo sanitario "Poste Vita – Fondo Salute / TPA Previmedical"

Problematiche interpretative e disfunzioni gestionali relative all'applicazione della franchigia fissa di € 3.000 per evento in presenza di interventi eseguiti in rete convenzionata

Riportiamo testo della lettera inviata il 16 febbraio 2026 dal Dipartimento della P.S., in risposta alla nota della Segreteria Nazionale del 10 ottobre 2025 e pubblicata sul numero [42/2025](#) del flash:

"Si fa riferimento alla nota in epigrafe indicata indirizzata al Sig. Capo della Polizia.

Al riguardo, la Direzione Centrale di Sanità interessata in proposito, ha fornito i seguenti elementi informativi.

Il contratto di copertura assicurativa stipulato con Poste Vita per l'assistenza sanitaria complementare ed integrativa (Piano di Assistenza Sanitaria) a favore del personale della Polizia di Stato, della Guardia di Finanza e della Polizia Penitenziaria e relativi familiari, in vigore dal 10 luglio 2024 al 31 dicembre 2025, è stato prorogato fino al 31 dicembre del corrente anno.

Lo scopo del predetto Piano è quello di garantire la tutela sanitaria a favore del personale, secondo le condizioni contrattuali che prevedono, in particolare, prestazioni in strutture sanitarie private o pubbliche non convenzionate con il soggetto assicuratore. In questo caso le spese relative alle prestazioni effettuate vengono rimborsate all'Assicurato con l'applicazione di una franchigia assoluta di euro 3.000 per evento, ad eccezione delle coperture che prevedono specifici limiti. La suddetta condizione contrattuale era, invero, presente anche nella precedente copertura assicurativa, stipulata a suo tempo con la CASPIE – Cassa di assistenza sanitaria.

Per quanto attiene, infine, al raddoppio delle franchigie per le visite mediche specialistiche rispetto al passato, non emergono ugualmente differenze dal raffronto dei suddetti contratti.”

Richiesta di intervento presso il TEP in materia di aggiornamenti economici dei Dirigenti della Polizia di Stato

Riportiamo il testo della nota inviata al Dipartimento della P.S. il 10 febbraio 2026, dalla Segreteria Nazionale

“La Segreteria Nazionale del SIULP e SIULP FD segnalano all’attenzione di questo Ufficio per le Relazioni Sindacali la questione degli aggiornamenti economici per il personale dirigente della Polizia di Stato, con particolare riferimento all’estensione degli istituti economici che sono stati introdotti e aggiornati dal D.P.R. 20 aprile 2022, n. 57, che recepisce l’accordo sindacale per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile. Riguardo al triennio 2021-2023, si deve sottolineare che, nel rispetto della normativa vigente e del quadro regolamentare attuale, a partire dal 1° gennaio 2022, le disposizioni del D.P.R. n. 57/2022 richiedono che alcuni istituti economici vengano aggiornati anche per il personale dirigente. Pertanto, chiediamo formalmente a questo Ufficio di attivare un intervento rapido e risolutivo presso il TEP, affinché vengano fornite indicazioni chiare, precise e uniformi a tutti gli Uffici coinvolti al fine di garantire un aggiornamento corretto e omogeneo degli istituti economici applicabili al personale dirigente, assicurando il pieno rispetto delle normative vigenti in materia di trattamento economico, e per prevenire la diffusione di prassi amministrative che non siano conformi alla legislazione e ai regolamenti.

Confidando nella consueta attenzione e sensibilità istituzionale di questo Ufficio, restiamo in attesa di un cortese riscontro e porgiamo distinti saluti.”

Istanza di differimento dei termini per la partecipazione alla selezione del 6° corso di abilitazione per “Infermiere Cinofilo”

Riportiamo il testo della nota inviata al Dipartimento della P.S. il 13 febbraio 2026, dalla Segreteria Nazionale:

“In relazione alla procedura selettiva citata in oggetto, volta all’individuazione di dieci unità della Polizia di Stato per la frequenza del sesto corso di abilitazione per infermiere cinofilo, corre l’obbligo di rappresentare alcune stringenti criticità di natura operativa e tecnico-amministrativa che gravano sulla corrente selezione. L’attuale termine di scadenza, fissato per il prossimo 18 febbraio 2026, appare infatti eccessivamente compresso e potenzialmente pregiudizievole per le legittime aspirazioni del personale interessato, poiché si colloca in una fase di straordinaria intensità operativa determinata dai gravosi impegni di ordine e sicurezza pubblica connessi tra gli altri allo svolgimento dei Giochi Olimpici Invernali Milano-Cortina 2026. Tale eccezionale mobilitazione, che vede i dipendenti delle Questure e dei Reparti coinvolti in turnazioni serrate e teatri operativi complessi, rende oggettivamente difficoltoso il tempestivo perfezionamento delle istanze, nonché il necessario reperimento dei pareri e delle documentazioni prescritte dai rispettivi uffici di appartenenza. Pertanto, al fine di salvaguardare l’effettivo diritto alla partecipazione e garantire che la selezione possa attingere alla platea più ampia di personale meritevole, senza che le contingenze del servizio possano costituire un ingiusto ostacolo, si sollecita l’Amministrazione a valutare una proroga dei termini rispetto alla scadenza originaria. Tale differimento consentirebbe ai colleghi ed agli Uffici di conciliare le preminenti esigenze d’istituto con le proprie ambizioni di progressione professionale, in un’ottica di proficua collaborazione e sensibilità istituzionale verso il benessere e la valorizzazione del personale. ...”



tratto da: *Siulp Collegamento Flash numero 8/2026 del 21 Febbraio 2026