



del 18 luglio 2026



FIRMATO IL CONTRATTO SICUREZZA-DIFESA 2025-2027

Risorse immediatamente disponibili. La firma non chiude la vertenza sulla specificità: ora previdenza dedicata e nuovi stanziamenti

Nel pomeriggio del 15 luglio, presso la Sala Tarantelli di Palazzo Vidoni, sede del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo relativa al rinnovo

contrattuale 2025-2027 del personale non dirigente del Comparto Sicurezza-Difesa, riguardante le Forze di polizia a ordinamento civile e militare e le Forze armate.

La sottoscrizione, intervenuta nell'ambito della procedura prevista dall'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, rappresenta il punto di arrivo della complessa fase negoziale e, al tempo stesso, l'avvio del percorso necessario per rendere concretamente esigibili gli incrementi retributivi e le nuove tutele normative.

Sul piano economico, il valore del punto parametrico passa dagli attuali 195,50 euro a 200,90 euro dal 1° gennaio 2025, a 205,40 euro dal 1° gennaio 2026 e, infine, a 207,51 euro dal 1° gennaio 2027. L'incremento complessivo a regime è pari a 12,01 punti parametrici, corrispondenti a una crescita del 6,14 per cento, con un aumento medio mensile complessivo di 188,63 euro e un beneficio superiore ai 100 euro netti per la qualifica di Agente.

Due rinnovi in un anno e mezzo per il Comparto Sicurezza e Difesa significano aumenti complessivi, nelle due tornate contrattuali, pari ad almeno 200 euro netti mensili, già a partire dalle qualifiche iniziali. A ciò si aggiungono gli arretrati relativi agli anni 2025 e 2026, quantificati in 2.448 euro lordi. È un segnale chiaro e preciso dell'impegno del Governo sul tema dei rinnovi contrattuali e, in particolare, nei confronti delle circa 430.000 persone che ogni giorno garantiscono la sicurezza interna ed esterna del Paese, in un momento storico segnato da grandi complessità. Circa il 90 per cento delle risorse disponibili è stato concentrato sul trattamento economico fondamentale fisso. Si tratta di una scelta precisa, coerente con la necessità di trasferire rapidamente le somme stanziolate nelle retribuzioni delle donne e degli uomini in divisa, producendo effetti strutturali anche sulla tredicesima mensilità, sul trattamento pensionistico e sull'indennità di buonuscita.

Non sottoscrivere l'accordo avrebbe significato lasciare inutilizzate risorse già disponibili e determinare un ritardo non quantificabile nella loro corresponsione, rinviando ulteriormente il pagamento degli incrementi e degli arretrati. Una simile scelta avrebbe prodotto un ulteriore e ingiustificabile danno al potere d'acquisto delle donne e degli uomini in divisa, già fortemente eroso dall'inflazione e dall'aumento del costo della vita.

La firma è stata pertanto una scelta di responsabilità verso il personale rappresentato: non perché il risultato raggiunto esaurisca le legittime rivendicazioni del Comparto, ma perché non era accettabile sacrificare benefici economici certi e immediatamente disponibili in attesa di risorse ulteriori che dovranno, comunque, continuare a essere rivendicate.

L'accordo interviene anche sull'indennità pensionabile, sui compensi per il lavoro straordinario e sul Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali, prevedendo ulteriori stanziamenti e la possibilità di assegnare al Fondo le risorse che saranno individuate dalla legge di bilancio per il 2027.

Sul piano normativo vengono introdotte importanti tutele riguardanti la genitorialità, con il riconoscimento al lavoratore padre di specifici giorni di congedo in occasione della nascita del figlio; l'innalzamento da dodici a quattordici anni dell'età utile per alcune forme di congedo parentale e per le assenze in caso di malattia del figlio; il chiarimento sul computo annuale delle 150 ore per il diritto allo studio, che varrà conteggiato sempre dal 1° gennaio al 31 dicembre; l'estensione a sessanta giorni del termine per il recupero dei permessi brevi e il congedo straordinario per gli accertamenti e gli interventi sanitari connessi alla donazione di organi.

LA FIRMA NON CHIUDE LA VERTENZA SULLA SPECIFICITÀ

La sottoscrizione del contratto non rappresenta, tuttavia, il punto conclusivo della nostra azione. Resta pienamente aperto l'obiettivo di reperire ulteriori risorse per remunerare concretamente la specificità, riconoscendo l'operatività, il rischio, il disagio, le responsabilità e i particolari obblighi ordinamentali che caratterizzano il lavoro del personale del Comparto Sicurezza-Difesa.

La specificità, riconosciuta dall'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183, non può rimanere un'affermazione meramente formale: deve tradursi in tutele economiche, normative e previdenziali effettive.

In questo quadro assume valore centrale l'impegno formalmente assunto dal Governo ad aprire, entro novanta giorni dalla sottoscrizione degli accordi, un tavolo dedicato alle possibili soluzioni previdenziali connesse alla specificità delle Forze di polizia e delle Forze armate, con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e delle rappresentanze professionali militari.

Questo contratto costituisce un valore aggiunto particolare, perché pone le basi per portare a compimento la previdenza dedicata, una salvaguardia studiata e voluta dal SIULP, purtroppo non compresa e ostacolata, per anni, da altri.

Essa costituisce uno degli elementi valoriali e fondanti dell'intesa sottoscritta oggi, essendo la priorità delle priorità.

È la misura destinata a fare la vera differenza sui futuri trattamenti pensionistici, compensando almeno in parte il divario tra l'ultima retribuzione percepita e la pensione.

All'impegno sulla previdenza dedicata si aggiunge quello a ricercare, nell'ambito della legge di bilancio per il 2027 e nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, ulteriori risorse per il contratto 2025-2027, con priorità per il Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali. È inoltre previsto, per il mese di luglio 2027, un confronto con le rappresentanze del personale per verificare congiuntamente l'andamento delle retribuzioni contrattuali ed effettive sulla base dei dati dell'ISTAT e della Ragioneria generale dello Stato.

Gli impegni ottenuti costituiscono un risultato importante, ma rappresentano un punto di partenza e non di arrivo. Il SIULP vigilerà affinché il tavolo sulla previdenza dedicata sia convocato nei termini stabiliti, affinché gli impegni sulle nuove risorse siano tradotti in stanziamenti effettivi e affinché gli incrementi e gli arretrati contrattuali siano corrisposti nel più breve tempo possibile.

Abbiamo firmato per non lasciare nelle casse dello Stato le risorse già conquistate e per difendere il potere d'acquisto del personale. Continueremo a rivendicare nuove risorse per dare piena attuazione alla specificità e per costruire una previdenza realmente adeguata alla funzione, ai sacrifici e ai rischi quotidianamente assunti dalle donne e dagli uomini in divisa.

Guida alla consultazione dell'ISEE per prestazioni familiari e per l'inclusione

Per chi ha presentato l'ISEE tramite CAF ed ha ricevuto solo l'ISEE ordinario, ecco come visualizzare quello specifico per le prestazioni agevolate (Assegno Unico, Bonus Nido, Bonus nuovi nati, Assegno di Inclusione, Supporto Formazione e Lavoro).

Sul portale INPS:

1. Accesso: Entra su [inps.it](https://www.inps.it) con SPID, CIE o CNS.
2. Ricerca: Nella barra di ricerca in alto scrivi "ISEE" e seleziona "Portale Unico ISEE".
3. Procedura: Clicca su "Utilizza lo strumento".
 - Seleziona "Consulta dichiarazione e storico".
 - Clicca su "Cerca per codice fiscale".
 - Vai alla sezione "Vai alla pagina ISEE specifiche prestazioni".

Quale documento usare?

ISEE "Specifiche prestazioni familiari e per l'inclusione": Da utilizzare esclusivamente per Assegno Unico, Assegno di Inclusione (ADI), Supporto Formazione e Lavoro (SFL), Bonus Nido e Bonus Nuovi Nati.

ISEE Ordinario: Rimane il documento di riferimento per tutte le altre agevolazioni, come Bonus Sociale (Luce e Gas), tasse universitarie, mense scolastiche e altre prestazioni comunali o statali.

Trattenimento in servizio del dipendente pubblico e adeguamento alla speranza di vita dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia

La Corte Costituzionale ha dichiarato illegittimo il limite massimo di 70 anni per il trattenimento in servizio del personale scolastico, perché non aggiornato agli incrementi della speranza di vita.

La decisione, depositata il 14 luglio con la sentenza n. 125, risponde a un quesito sollevato dalla Corte di Cassazione la quale chiedeva se un insegnante che ha iniziato a lavorare tardi e non ha ancora versato i contributi sufficienti possa restare in servizio oltre i 70 anni, fino a quando non matura il diritto alla pensione.

La risposta dei giudici è stata affermativa, con una pronuncia destinata ad avere effetti rilevanti sul comparto scuola e, a nostro parere, su tutto il pubblico impiego, poiché è innegabile la portata generale di un principio affermato in materia previdenziale.

Con la menzionata decisione, depositata il 14 luglio 2026, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 509, comma 3, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 (Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado), nella parte in cui, nel prevedere che «[i]l personale, che, al compimento del sessantacinquesimo anno di età, non abbia raggiunto il numero di anni richiesto per ottenere il minimo della pensione, può essere trattenuto in servizio fino al conseguimento di tale anzianità minima», stabilisce che il rapporto di lavoro possa continuare «non oltre il settantesimo anno di età» e non, invece, «non oltre il settantesimo anno di età o la diversa maggiore età individuata tenendo conto dell'adeguamento agli incrementi della speranza di vita dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia».

Le relative questioni erano state sollevate dalla Corte di cassazione, quarta sezione civile, in riferimento all'articolo 38, comma secondo, della Costituzione e al principio di ragionevolezza, a seguito di rinvio pregiudiziale interpretativo ex articolo 363-bis del codice di procedura civile promosso dal Tribunale ordinario di Lecce, in funzione di giudice del lavoro, adito da una dipendente del Ministero dell'istruzione e del merito perché si accertasse l'illegittimità del provvedimento con cui era stata disposta la sua cessazione dal servizio e il proprio diritto a essere trattenuta in servizio fino all'età di settantuno anni, onde raggiungere la contribuzione minima utile ai fini della pensione di vecchiaia in regime contributivo.

La Corte, nel richiamare la propria giurisprudenza sui presupposti necessari perché maturi il diritto del dipendente pubblico a essere trattenuto in servizio oltre il limite ordinamentale previsto per le varie amministrazioni, ha chiarito che il legislatore non può fissare una soglia anagrafica massima per il trattenimento in servizio che sia avulsa dal momento in cui il dipendente maturerà l'anzianità contributiva e anagrafica minima richiesta per il diritto alla pensione di vecchiaia.

Costituendo il trattenimento un'eccezione rispetto alla regola del collocamento a riposo al raggiungimento del limite di età ordinamentale, finalizzata a tutelare l'interesse del lavoratore a conseguire la pensione di vecchiaia, la fissazione di una soglia anagrafica massima per il trattenimento in servizio che non sia correlata al progressivo adeguamento agli incrementi della speranza di vita dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia, appresta infatti un rimedio potenzialmente inidoneo a conseguire lo scopo e, tradendo la stessa ratio legis, evidenzia l'irragionevolezza intrinseca della norma.

(Fonte: Corte Costituzionale)

Definizione delle pratiche di causa di servizio presso il Centro Medico Ospedaliero di Roma

Riportiamo il testo della nota inviata all'Ufficio Relazioni Sindacali il 15 luglio u.s., dalla Segreteria Nazionale:

“Stimolati dall'ennesima segnalazione che ci è stata formulata riguardo l'arretrato scontato dalla CMO di Roma dovuto alle rettifiche dei verbali già definiti, riteniamo doveroso sollecitare la Vostra attenzione riguardo il sistema attraverso il quale vengono trattate le pratiche relative al riconoscimento della dipendenza da causa di servizio.

Un arretrato stimato in circa ventimila pratiche, per la sola sede di Roma, non può essere considerato una semplice lentezza amministrativa. Dietro ogni fascicolo fermo c'è un poliziotto che ha subito una lesione o contratto un'infermità nell'esercizio delle proprie funzioni. È un collega che ha già atteso troppi anni per essere convocato a visita e che oggi, nonostante un percorso già di per sé lungo e faticoso, si vede negare il giusto riconoscimento a causa di una rettifica non evasa, dovuta a responsabilità non certo sue.

Se a questo si aggiunge che le correzioni restano bloccate da almeno due anni per ragioni più organizzative che sostanziali, il danno arrecato agli interessati diventa davvero difficile da giustificare.

Il SIULP ha sempre sostenuto che la tempestività nella definizione delle pratiche di causa di servizio non sia una cortesia amministrativa, ma un diritto. Un diritto che discende direttamente dalla natura stessa dell'istituto, nato per tutelare chi si è ammalato o infortunato nell'interesse della collettività.

Un riconoscimento tardivo perde gran parte del suo significato quando arriva dopo che la persona ha già affrontato da sola, per anni, le conseguenze economiche e umane dell'accaduto.

Riconosciamo alcune apprezzabili iniziative poste in essere dal vertice del Dipartimento, di cui abbiamo lungamente discusso e gradito negli ultimi tempi. Sono segnali che dimostrano che, quando c'è visione e volontà, i procedimenti possono essere razionalizzati.

Proprio per questo risulta incomprensibile come una singola sede periferica possa vanificare gli effetti di riforme così importanti, per motivi che appaiono riconducibili a scelte organizzative interne più che a reali difficoltà strutturali.

Alla luce di queste premesse, chiediamo a codesto Ufficio per le Relazioni Sindacali di attivarsi per fare chiarezza sulle cause del ritardo accumulato dalla CMO di Roma nella trattazione delle rettifiche. Occorre individuare soluzioni organizzative capaci di smaltire in tempi ragionevoli l'arretrato esistente, anche attraverso un rafforzamento temporaneo delle risorse dedicate. E necessita di garantire, per il futuro, un monitoraggio costante dei tempi di lavorazione, affinché situazioni come quella segnalata non abbiano a ripetersi pure in altre sedi del territorio nazionale.

I colleghi che hanno atteso anni per una convocazione meritano di vedere concluso il proprio iter senza dover attendere ulteriori anni per una semplice correzione di errori materiali, tra l'altro, non riconducibili a coloro che attendono anni per vedersi riconosciuto il diritto.

In attesa di un cortese cenno di riscontro e rassicurazione, si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti”.

PRESTITO FINO AL 31 LUGLIO 2026

25.000€

Rata € **266** | MESI 120 TAN 4,42% TAEG 5,17%

SOLDI OGGI PAGHI A SETTEMBRE

SAGIFIN
MEDIAZIONE CREDITIZIA

BARBARA PERRONE
327 05 65 645

Procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio indicazioni procedurali e documentazione necessaria

Con [circolare 750/Uff7/N43 prot. 0087401 del 8 luglio 2026](#) della Direzione Centrale per i servizi di ragioneria del Dipartimento della P.S. sono state emanate nuove direttive in relazione al procedimento amministrativo di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio di infermità o lesioni, disciplinato dal DPR 29/10/2001 n. 461.

Si tratta di "precisazioni meramente operative orientate a snellire il procedimento nonché ad evitare che la trattazione delle pratiche venga interrotta per supplementi istruttori che ne rallentano il corso di conclusione". Preliminarmente, il Dipartimento rappresenta che il Comitato di Verifica per le Cause di Servizio, in sede di esame delle richieste di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio del personale della Polizia di Stato, ha evidenziato la necessità che le schede informative siano redatte in maniera dettagliata, per consentire una compiuta valutazione del tipo di mansioni svolte sin dall'inizio dell'attività lavorativa, nonché dei fattori di rischio specifici presenti nel servizio.

All'uopo, la direttiva allega una check list con l'elencazione, in ordine logico e consequenziale, di tutti gli atti da inoltrare al Comitato di Verifica attraverso la piattaforma informatica dedicata.

In particolare, tutta la documentazione deve essere raccolta e redatta conformemente alle indicazioni fornite con le precedenti circolari. La trasmissione al Comitato di verifica va effettuata secondo il modello della check list attraverso la predisposizione di un unico file in formato pdf che contenga tutta la documentazione richiesta, unita a nota di trasmissione che riporti nell'oggetto: cognome e nome del dipendente, data di nascita, qualifica, codice PERID e la dizione "pratica di riconoscimento".

Anche la documentazione attinente alla pensione privilegiata ovvero a richieste di aggravamento e/o di equo indennizzo, dovrà essere trasmessa con le stesse modalità. Le richieste di aggravamento/equo indennizzo vanno inoltrate solo dopo l'acquisizione del processo verbale contenente le necessarie valutazioni della Commissione Medica.

LE CIRCOLARI DELLA SETTIMANA

08/07 - [Procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio - indicazioni procedurali e documentazione necessaria](#)

13/07 - [Procedimento per riconoscimento da causa di servizio - SEGUITO](#)

13/07 - [Vice Ispettori Tecnici già frequentatori dell'08° corso di formazione tecnico professionale - per impiego "polizia scientifica"](#)

13.07 - [235° corso di formazione per allievi agenti - Comunicazione di avvio corso](#)

Distribuzione del gilet tattico e dei dispositivi di protezione individuale per il personale impiegato nei servizi di controllo del territorio – Richiesta di intervento

Riportiamo il testo della nota inviata all'Ufficio Relazioni Sindacali il 15 luglio u.s., dalla Segreteria Nazionale:

"Raccogliendo le segnalazioni pervenute da diverse Segreterie Provinciali che stanno seguendo in maniera diretta l'iter della distribuzione del nuovo gilet tattico e dei dispositivi di protezione individuale per il personale dei servizi di controllo del territorio, è opportuno portare all'attenzione di codesto Ufficio un primo riscontro delle problematiche finora verificate. Ciò, affinché si possa trovare una risposta unitaria, piuttosto che frammentata a livello locale.

È doveroso riconoscere che l'introduzione di questa dotazione rappresenta un passo atteso da tempo e il risultato di storiche rivendicazioni sindacali, e come tale va accolto con favore. Tuttavia, le modalità attuate fino ad ora stanno causando, in diverse realtà territoriali, disagi concreti che potrebbero compromettere l'obiettivo e non garantire una protezione adeguata a chi lavora quotidianamente sul campo.

La prima criticità riguarda l'impatto dell'uso prolungato del dispositivo sulle condizioni fisiche degli operatori, specialmente nei mesi estivi. È stato riportato che l'uso continuativo del jacket a diretto contatto con la divisa, per l'intero turno di servizio e in condizioni di caldo intenso, provoca una sudorazione eccessiva che porta a spossatezza, cali di pressione e rischio di malanni da sbalzo termico quando l'operatore rientra in ambienti climatizzati o si espone al vento durante gli spostamenti in auto.

A questo si aggiunge un problema legato alla dignità professionale, poiché l'impossibilità di cambiare la divisa durante il turno mette il personale, che rappresenta lo Stato di fronte ai cittadini, in una situazione di decoro compromesso.

Un dispositivo di protezione, sebbene necessario, non dovrebbe mai diventare un rischio per la salute di chi lo indossa. È quindi fondamentale che l'Amministrazione prenda in considerazione con urgenza soluzioni tecniche e organizzative che possano unire protezione e reale sostenibilità nell'uso quotidiano, soprattutto durante la stagione calda.

È essenziale avviare una valutazione tecnica sui materiali attualmente in uso per individuare soluzioni più sostenibili dal punto di vista climatico e igienico-sanitario.

Un ulteriore punto da segnalare riguarda la quantità di presidi assegnati. In diverse questure, i gilet distribuiti sono stati calcolati in modo eccessivamente rigido, basandosi solo sul numero degli operatori stabilmente assegnati al servizio di Volante, senza considerare la naturale rotazione del personale dovuta a congedi, riposi, malattie e corsi di

aggiornamento. Questo ha portato a una dotazione insufficiente, esponendo al rischio anche i colleghi che devono sostituire i titolari assenti, con la stessa esposizione operativa.

Il gilet tattico, così come i caschi e i giubbotti utilizzati dai Reparti Mobili, non può essere considerato come una dotazione di reparto da condividere o da passare di mano tra più dipendenti.

Si tratta di un dispositivo che deve adattarsi alla corporatura di ciascun operatore per garantire una corretta sistemazione dell'equipaggiamento. Per ovvi motivi igienico-sanitari, non può essere scambiato tra i lavoratori dopo ore di utilizzo, sudorazione e stress operativo.

A complicare le cose, c'è poi la situazione del personale non assegnato stabilmente al controllo del territorio. In alcune realtà, dove la mancanza cronica di personale rende necessario l'impiego quotidiano di operatori temporanei o non permanenti nei turni di controllo, la fornitura è stata limitata solo agli operatori con impiego stabile, lasciando i colleghi senza una copertura individuale. Questo ha portato, come già segnalato da diverse strutture provinciali del SIULP, alla necessità di attingere alla scorta strategica pensata per le emergenze, qualora consistente, per coprire il fabbisogno ordinario, svuotando così le riserve proprio quando sarebbe necessario affrontare nuovi arrivi di personale o i rinforzi estivi.

La sicurezza non distingue tra impiego stabile e temporaneo, per cui ogni operatore impegnato nel controllo del territorio dovrebbe avere a disposizione un equipaggiamento personale, indipendentemente dal proprio status contrattuale o dalla durata dell'assegnazione.

Dunque, considerato quanto emerso dalle varie articolazioni territoriali del SIULP, si chiede di procedere a una revisione dei criteri numerici e distributivi finora adottati, garantendo a ciascun ufficio, questura o commissariato, una dotazione adeguata al numero di operatori che, a qualsiasi titolo e con qualsiasi forma di assegnazione, svolgono servizio di controllo del territorio.

Si richiede inoltre di fornire indicazioni chiare e uniformi a livello nazionale, per evitare che le singole realtà locali siano costrette a soluzioni improvvisate che, come già dimostrato in altri contesti, potrebbero rivelarsi peggiori del problema che si cerca di risolvere.

In attesa di un cortese cenno di riscontro, l'occasione è propizia per inviare distinti saluti.

Danno da demansionamento e mobbing

Con l'**ordinanza n. 12547/2026 la Corte di Cassazione** ha enunciato il principio che l'inidoneità fisica sopravvenuta consente l'assegnazione a mansioni inferiori solo in caso di comprovata assenza di incarichi equivalenti compatibili con lo stato di salute del lavoratore.

Il provvedimento presenta profili di significativo interesse poiché i giudici di legittimità, a supporto della propria decisione, richiamano il principio generale contenuto nell'articolo 42 del decreto legislativo n. 81/2008 che, nel disciplinare l'utilizzo del lavoratore divenuto inidoneo alla mansione specifica impone al datore di lavoro l'assegnazione del dipendente ad attività compatibili con lo stato di salute, privilegiando incarichi equivalenti per professionalità e inquadramento. Nel caso in esame, la Corte d'Appello aveva accertato il demansionamento e riconosciuto al lavoratore ricorrente il danno alla professionalità con relativo risarcimento oltre al danno alla Salute derivante da "Mobbing" datoriale.

La Cassazione nel respingere il ricorso del datore di lavoro confermava l'impianto della decisione di merito, che nel caso in esame, aveva riconosciuto che il demansionamento si era inserito in una sequenza di comportamenti consistenti in controlli ingiustificati ed eccessivi, disparità di trattamento rispetto ai colleghi, richiami continui e immotivati, negazione ingiustificata di permessi e assegnazione a mansioni inferiori. La combinazione di questi comportamenti, protratta nel tempo e sorretta da intento vessatorio, ha prodotto, altresì, il riconoscimento del mobbing.

Invero, secondo i giudici di piazza Cavour, il demansionamento, da solo, può generare responsabilità risarcitoria ma quando si accompagna a una strategia persecutoria e a un danno accertato, concretizza la fattispecie del mobbing e, al riguardo la Corte, oltre al danno alla professionalità, ha riconosciuto anche il danno alla salute, sulla base di documentazione medica e consulenza tecnica, collegato alla situazione lavorativa.

La decisione in esame conferma la possibilità di contestare il demansionamento e chiedere il risarcimento per mobbing e danno alla salute e in un contesto di controlli, richiami, disparità di trattamento e altri comportamenti vessatori.



SPORTELLO PENSIONI SIULP

Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.
Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi, a tutte le vostre domande.

SERVIZI.SIULP.IT

tratto da: *Siulp Collegamento Flash numero 29/2026 del 18 Luglio 2026

*Notiziario settimanale della Segreteria Nazionale SIULP – Sindacato Italiano Unitario Lavoratori Polizia
Sede legale e redazione: via Vicenza 26 – 00185 – Roma - tel. 06-4455213 email: segreteria@siulp.it
Direttore Responsabile Felice Romano - Diffuso online - Iscr. Trib. Roma n.397/99 Iscr. ROC n.1123