



del 19 settembre 2026

DIRETTIVO NAZIONALE SIULP RIUNIONE DEL 17 E 18 SETTEMBRE 2026

Il Direttivo Nazionale SIULP
Riunito a Pomezia il 17 e 18 settembre 2026

APPROVA

La relazione introduttiva del Segretario Generale, accogliendo con soddisfazione la proiezione del dato associativo nazionale. L'andamento attuale registra un trend di crescita degli iscritti per l'anno in corso, a conferma della forte capacità attrattiva del SIULP quale modello di sindacalismo confederale e dell'efficacia delle sue politiche a tutela della categoria, con un'attenzione particolare rivolta ai colleghi neoassunti, e della sicurezza dei cittadini.

I recenti episodi di vile aggressione perpetrati ai danni delle Forze dell'Ordine, verificatisi con inusitata e cruenta frequenza, per ultimo a La Spezia, Ravenna e Palermo. Tali eventi testimoniano una preoccupante escalation di attacchi contro chi rappresenta le istituzioni, con il personale costretto a fronteggiare in inferiorità numerica orde di delinquenti, che trovano l'humus nel dilagante senso di impunità che si riverbera negativamente sull'intera collettività. Il Direttivo rinnova la propria solidarietà ai colleghi vittime di questi gravissimi episodi, purtroppo ormai all'ordine del giorno e la ferma condanna nei confronti degli autori di queste violenze.

RICONOSCE

la volontà dell'Amministrazione di confrontarsi con le Organizzazioni Sindacali prima di predisporre il testo definitivo dell'Atto Unico Ordinativo; sebbene tale provvedimento rientri nelle prerogative datoriali, esso non può discendere da scelte unilaterali che ignorino la prospettiva delle rappresentanze di categoria. Le scelte organizzative in questione, infatti, non si limiteranno a incidere sulla strutturazione degli uffici di Polizia, ma dovranno concorrere a definire il nuovo modello di sicurezza per il Paese e per gli stessi poliziotti.

RIBADISCE

che il contributo del SIULP per addivenire alla stesura definitiva del provvedimento resterà fedele ai principi cardine che hanno sempre contraddistinto l'operato della nostra Organizzazione: un confronto leale, franco e costruttivo, orientato a salvaguardare i due pilastri del modello democratico di sicurezza costruito negli anni.

Da un lato, la centralità dell'Autorità nazionale, provinciale e locale di Pubblica Sicurezza, esercitata dal Ministro dell'Interno per il tramite del Capo della Polizia – Direttore Generale della P.S., e dell'Autorità provinciale in capo a Prefetti e Questori, quali garanti di un apparato capace di declinare la tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica senza cedere a derive securitarie invocate da alcune parti politiche, spesso improntate a rigurgiti militaristici e contrabbandate come la panacea per gli enormi problemi di coesione sociale che affliggono i territori. Dall'altro lato, la salvaguardia della professionalità, della dignità e della sicurezza delle donne e degli uomini della Polizia di Stato che sono il cuore e il motore del sistema.

RITIENE

inderogabile che qualsiasi modello organizzativo trovi il suo presupposto fondante nel necessario riallineamento degli organici, da anni in perenne deficit a causa degli effetti esiziali di politiche decennali basate su drastici tagli al servizio pubblico, in particolare al Comparto Sicurezza e Difesa.

MANIFESTA

profonda preoccupazione per l'assoluta mancanza, nella bozza dell'Atto Unico Ordinativo, di riferimenti concreti alle qualifiche intermedie. Tali ruoli rappresentano il naturale trait d'union tra la dirigenza e le funzioni esecutive, senza il quale l'intero sistema rischierebbe il collasso. A tal fine, il Direttivo invoca con forza lo sblocco di provvedimenti legislativi a oggi incompiuti, in particolare quelli necessari a consentire lo scorrimento dei concorsi per le qualifiche di Ufficiale di Polizia Giudiziaria e Ufficiale di Pubblica Sicurezza, garantendo così una filiera organizzativa armonica, efficiente ed efficace. Rivendica, altresì, la proroga della fase transitoria del riordino delle carriere, che finora ha trovato attuazione soltanto attraverso decretazione d'urgenza, in attesa dell'approvazione di un disegno di legge ancora in itinere che possa dare risposte certe alle aspettative dei lavoratori. Si coglie l'occasione per ribadire la necessità di sollecitare l'amministrazione all'attuazione dei previsti concorsi per l'accesso alla qualifica di Ispettore Superiore, Vice Ispettore e V. Sovrintendente.

RIFIUTA

ogni tentativo di appiattimento o generalizzazione delle professionalità acquisite negli anni, segnatamente in settori strategici come la Cyber Security, nelle specialità della Polizia di Stato, in primis la Polizia Scientifica ma anche alcune articolazioni della Polizia Stradale, come il Reparto Operativo Speciale di Settebagni, da sempre struttura cardine per i

servizi di scorta e staffetta alle più alte autorità nazionali ed estere. Il testo sottoposto evidenzia una pernicioso volontà di depauperare il know-how dei colleghi, sacrificato sull'altare di un progetto più attento a salvaguardare le posizioni di vertice che a tutelare i settori nevralgici della sicurezza. Cartina di tornasole di questa preoccupante tendenza è la totale assenza di adeguati sbocchi professionali per coloro che, pur possedendo competenze esclusive e altamente competitive nel mercato del lavoro privato, hanno scelto di metterle a disposizione della Polizia di Stato.

CONDIVIDE

Le strategie illustrate dalla Segreteria Nazionale volte a rivendicare migliori condizioni per la tutela e la sicurezza di tutto il personale, in particolare di quello che opera in prima linea. Tutto questo attraverso il coinvolgimento della politica su scala nazionale, organizzando momenti di confronto e verifica delle attività parlamentari sulle materie di specifico interesse, con un approccio bipartisan che ha sempre contraddistinto lo spirito confederale della nostra organizzazione rifiutando, come sempre, scorciatoie e facili promesse che - esperienza insegna - non hanno mai portato alcun beneficio o miglioramento per la sicurezza e per i suoi interpreti principali.

DÀ MANDATO

Alla Segreteria Nazionale di rivendicare la revisione dell'attuale sistema di controllo del territorio, partendo da alcuni fondamentali quali la modifica degli automezzi di servizio, ovvero le cosiddette autovetture specializzate, in modo da poter ritornare ad equipaggi composti da tre operatori. Infatti, bisogna prendere atto che il modello introdotto a fine degli anni '90, che prevedeva equipaggi da due unità ma con una presenza capillare di pattuglie, in modo da garantire interventi in totale sicurezza, si è arenato davanti alla cronica carenza di personale, con risultati nefasti sia per l'efficienza del servizio sia per l'incolumità degli operatori.

PLAUDE

La Segreteria Nazionale per le ultime missive inviate ai vertici del Dicastero dell'Interno per sollecitare la definizione del contratto per la Dirigenza e rimettere in carreggiata il progetto sulla "Previdenza Dedicata", anelata dai tantissimi lavoratori che, negli anni a seguire, saranno penalizzati da uno stringente sistema pensionistico, al momento ancora orfano dei necessari strumenti di compensazione

INVITA

la Segreteria Nazionale ad un focus sugli attuali percorsi formativi dei neo assunti, dei corsi di formazione per la progressione di carriera e dei corsi di secondo livello, ad oggi ancorati a modelli non più al passo con le reali esigenze professionali, inadeguati al raggiungimento di standard qualitativi ottimali per affrontare la complessità degli interventi in strada e delle peculiarità di alcune attività strategiche, come quelle dei servizi di specialità (Frontiera, Stradale, Ferroviaria); contestualmente si auspica l'eliminazione di qualsivoglia criterio arbitrario nella predisposizione dei punteggi finali assegnati ai corsisti, a cominciare da quello espresso dal Direttore dell'Istituto di formazione, spesso non sempre attinenti a valutazione oggettive e che offrono il fianco alle losche manovre di alcuni procacciatori del consenso. Manifestiamo vivo disappunto per alcuni comportamenti invasivi che registriamo presso alcuni istituti di istruzione, ad esempio le Scuole di Alessandria e Vibo Valentia. In species, nell'istituto vibonese opera una dirigenza distratta, che falsa la dialettica sindacale con pernicioso partigianeria a svantaggio del Siulp, le cui osservazioni sono puntualmente disattese dal Direttore, che di fatto non si confronta in modo paritetico con la nostra sigla. Pur essendo il primo sindacato abbiamo sempre rifiutato queste logiche, in particolare quando ricadono sui giovani assunti, che non possono trasformarsi in terreno di caccia per avventurieri travestiti da sindacalisti. Il Direttivo esprime solidarietà ai quadri sindacali del Siulp che operano nella citata provincia, invitando la Segreteria Nazionale ad intervenire presso gli organismi dipartimentali, affinché si ripristinino serene relazioni sindacali all'interno di un importante e storico istituto di formazione della Polizia di Stato.

Indennità per ferie non godute - nuova normativa

L'articolo 1 del Decreto-Legge 7 agosto 2026, n. 144 ha riformulato la disciplina della monetizzazione delle ferie non godute. In sintesi:

- la monetizzazione delle ferie è ammessa alla cessazione del rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, del D.L. n. 144/2026;
- la PA deve invitare formalmente il dipendente a utilizzare le ferie e informarlo della possibile perdita dei giorni residui, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D.L. n. 144/2026;
- la scelta consapevole del lavoratore di non utilizzare le ferie esclude l'indennità e deve essere provata dal datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D.L. n. 144/2026;
- la nuova disciplina riguarda le ferie maturate dopo l'entrata in vigore della legge di conversione, come stabilisce l'articolo 1, comma 2, del D.L. n. 144/2026.

L'articolo 1 del D.L. n. 144/2026 modifica l'articolo 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012 e sopprime la formula «in nessun caso» che escludeva la corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.

Il nuovo testo mantiene al centro il diritto alla fruizione effettiva delle ferie. Il datore di lavoro è responsabile, attraverso i propri poteri organizzativi, di garantire al personale la possibilità di utilizzarle. L'indennità finanziaria interviene quindi alla fine del rapporto per dimissioni, pensionamento, licenziamento o scadenza del contratto, quando i giorni maturati non possono più essere trasformati in riposo, alla luce della possibilità effettivamente concessa al dipendente di utilizzare i giorni maturati e del suo comportamento.

Il D.L. n. 144/2026 impone al datore di lavoro di invitare formalmente il personale alla fruizione, informandolo in tempo utile delle conseguenze previste alla fine del periodo di riferimento o dell'eventuale periodo di riporto autorizzato.

La comunicazione assume un valore centrale anche ai fini della successiva monetizzazione delle ferie non godute. Il dipendente deve sapere che i giorni residui potranno andare perduti alla scadenza prevista e che la scelta

consapevole di non utilizzarli può impedirne il pagamento alla fine del rapporto. Inoltre, grava sul datore di lavoro pubblico l'onere di dimostrare la scelta consapevole del dipendente. La legge trasforma quindi in un obbligo espresso la necessità di documentare l'invito alla fruizione, l'informazione fornita e le condizioni nelle quali il lavoratore ha deciso di non utilizzare le ferie.

Il D.L. n. 144/2026 porta nel testo legislativo principi già affermati dalla giurisprudenza italiana ed europea. La Corte costituzionale, con la sentenza n. 95/2016, aveva già chiarito che il divieto previsto dall'articolo 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012 doveva tutelare il godimento effettivo delle ferie senza penalizzare il lavoratore che non avesse potuto usufruirne per cause a lui non imputabili.

La successiva sentenza UE sulla monetizzazione delle ferie dei dipendenti pubblici, pronunciata dalla Corte di giustizia il 18 gennaio 2024 nella causa C-218/22, Comune di Copertino, ha rafforzato questa impostazione. Anche le dimissioni volontarie possono dare diritto all'indennità quando il lavoratore non abbia potuto utilizzare le ferie e il datore non abbia dimostrato di avergli offerto una possibilità effettiva di farlo.

Nel 2026 anche il Consiglio di Stato, con le sentenze n. 2908 e n. 2909 del 12 aprile, ha ribadito il ruolo dell'imputabilità della mancata fruizione. Il diritto al compenso sostitutivo è riconosciuto quando l'assenza dal lavoro non dipende dalla volontà dell'interessato, mentre può essere escluso quando il mancato utilizzo deriva da una condotta riconducibile al dipendente.

Il diritto alla monetizzazione viene meno solo quando l'amministrazione prova che le ferie sono rimaste inutilizzate per una scelta consapevole del lavoratore, dopo aver adempiuto agli obblighi previsti dalla legge. La perdita dell'indennità richiede quindi una sequenza verificabile:

- l'amministrazione ha messo il dipendente nella condizione effettiva di fruire delle ferie maturate;
- il lavoratore ha ricevuto un invito formale alla fruizione prima della scadenza applicabile;
- la comunicazione ha chiarito in tempo utile le conseguenze della mancata fruizione e la possibile perdita dell'indennità sostitutiva;
- l'ente dispone degli elementi necessari per dimostrare che il mancato utilizzo deriva da una scelta consapevole del dipendente.

La decorrenza della nuova disciplina è legata alla legge di conversione del D.L. n. 144/2026. L'articolo 1, comma 2, stabilisce che le modifiche all'articolo 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012 si applicano al periodo di ferie maturato successivamente alla data di entrata in vigore della legge di conversione.

Per le ferie maturate prima di quella data continua a rilevare il precedente assetto normativo, interpretato alla luce delle pronunce intervenute negli anni. Corte costituzionale e Corte di giustizia UE avevano riconosciuto l'indennità nei casi in cui il mancato godimento derivasse da circostanze non imputabili al lavoratore.

La verifica della monetizzazione richiede di ricostruire il residuo ferie anno per anno attraverso le comunicazioni intercorse con l'amministrazione. Una volta accertato il diritto, occorre determinare la tassazione dell'indennità per ferie non godute varia in base all'anno di maturazione delle somme e alle circostanze che hanno impedito la fruizione.

Visita fiscale INPS e rispetto delle fasce di reperibilità

L'INPS, con la [circolare n. 65 del 16 giugno 2026](#), ha aggiornato le regole sulla tutela previdenziale della malattia, adeguandole all'evoluzione dell'assistenza sanitaria.

L'INPS riconosce che alcune prestazioni ambulatoriali, pur non prevedendo il ricovero tradizionale, comportano un impegno clinico tale da impedire al lavoratore di prestare attività lavorativa durante la giornata di cura.

Per questo motivo vengono equiparate al regime di day hospital le seguenti prestazioni:

- Day Service Ambulatoriale (DSA);
- Day Surgery;
- Macro Attività Ambulatoriale Complessa (MAC);
- Bassa Intensità Chirurgica (BIC);
- Pacchetto Ambulatoriale Complesso (PAC);
- Percorsi Diagnostico-Terapeutici Assistenziali (PDTA).

L'equiparazione consente di applicare la tutela previdenziale prevista per il ricovero ospedaliero anche a queste nuove modalità organizzative dell'assistenza sanitaria.

La circolare disciplina anche alcune tipologie di strutture sanitarie nelle quali la permanenza del lavoratore può essere assimilata a un ricovero.

Tra queste rientrano:

- i Centri di Salute Mentale (CSM), quando è prevista e documentata un'ospitalità notturna qualificata come ricovero breve;
- le Case della Comunità, limitatamente alle prestazioni erogate in regime di day service;
- i Centri per i Disturbi della Nutrizione e dell'Alimentazione (DNA), purché siano accreditati dal Servizio sanitario nazionale e garantiscano una presa in carico sanitaria completa, con cartella clinica, Piano Terapeutico Individuale (PTI) ed équipe multidisciplinare.

Anche le permanenze presso comunità terapeutiche o strutture dedicate alla salute mentale possono essere considerate equiparabili al ricovero, quando assicurano assistenza sanitaria continuativa e risultano accreditate dal Servizio sanitario nazionale.

Non tutte le prestazioni, però, rientrano nel regime del ricovero.

Restano soggetti alla disciplina della malattia comune le attività svolte presso strutture esclusivamente socio-educative, riabilitative o semiresidenziali, così come i trattamenti effettuati in centri diurni privi di assistenza sanitaria

continuativa. In questi casi il lavoratore deve essere in possesso di un certificato medico che attesti l'incapacità temporanea al lavoro e rimane soggetto agli obblighi previsti per le assenze per malattia.

L'INPS chiarisce che sono equiparate al ricovero soltanto le giornate nelle quali il lavoratore si reca effettivamente in ospedale per gli accertamenti o le prestazioni programmate.

I giorni intercorrenti tra un accesso e l'altro, invece, sono trattati come malattia comune e possono essere indennizzati solo se accompagnati da una certificazione medica che attesti l'incapacità lavorativa.

Uno degli aspetti più rilevanti riguarda proprio le fasce di reperibilità per le visite mediche di controllo.

Quando la prestazione è equiparata al ricovero ospedaliero, il lavoratore beneficia del regime previsto per il ricovero nelle giornate di effettiva presenza presso la struttura sanitaria.

Diversamente, quando la situazione rientra nella malattia comune, permane l'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità. L'obbligo riguarda, ad esempio:

- le prestazioni semiresidenziali svolte nei centri diurni;
- la permanenza in comunità terapeutiche prive di assistenza sanitaria continuativa;
- i trattamenti presso strutture socio-riabilitative non assimilabili a un ricovero;
- i percorsi nei centri per i disturbi della nutrizione svolti in regime semiresidenziale o in strutture non sanitarie.

In tali circostanze il lavoratore dovrà essere reperibile anche presso l'indirizzo della struttura nella quale sta effettuando il trattamento, qualora coincida con il luogo di permanenza durante le fasce previste.

La documentazione richiesta varia in base al regime applicabile:

- se la prestazione è equiparata al ricovero ospedaliero, la struttura dovrà rilasciare la documentazione sanitaria prevista, come il certificato di dimissione completo della diagnosi oppure la documentazione che attesti il ricovero breve o la permanenza in day hospital;
- se invece si applica la disciplina della malattia comune, sarà necessario il certificato medico che certifichi l'incapacità temporanea al lavoro. Lo stesso vale per i giorni intermedi dei percorsi di dimissione protetta, che possono essere riconosciuti solo se adeguatamente certificati.

Per il riconoscimento della tutela previdenziale assume particolare importanza anche l'organizzazione della struttura sanitaria, che deve garantire la tracciabilità delle prestazioni attraverso strumenti quali la cartella clinica, il Piano Terapeutico Individuale (PTI) e la registrazione delle presenze.

Regolamentazione fiscale delle donazioni in danaro

Secondo l'art. 6 del d.P.R. n. 917/1986, il denaro ricevuto in dono non concorre alla formazione del reddito imponibile e non va inserito nella dichiarazione dei redditi. Tuttavia, se la somma donata è cospicua, la legge richiede che essa sia effettuata in forma di atto notarile, come tale soggetto a registrazione. In questo caso, sebbene la donazione non sarà soggetta ad IRPEF, essa sarà assoggettata all'imposta sulle donazioni, il cui ammontare varia a seconda di diversi fattori. In primis, in base al valore della donazione e in secondo luogo in base al grado di parentela tra donante e donatario.

Tabella Aliquote e Franchigie

Beneficiario (Grado di parentela)	Soglia di esenzione	Aliquota sull'eccedenza
Coniuge e parenti in linea retta (genitori, figli, nipoti)	€ 1.000.000 per beneficiario	4%
Fratelli e sorelle	€ 100.000 per beneficiario	6%
Altri parenti fino al 4 grado e affini in linea retta/collaterale	<i>Nessuna franchigia</i>	6%
Altri soggetti (estranei, non familiari)	<i>Nessuna franchigia</i>	8%
Portatori di handicap grave (L. 104/1992)	<i>€ 1.500.000</i>	4%, 6% o 8% (in base al rapporto di parentela)

La legge non prevede dei requisiti precisi per poter definire una donazione come "di modico valore". Si fa, pertanto, riferimento al comma 2 del citato art. 783 c.c. e alla giurisprudenza della Corte di Cassazione.

In particolare, la Cassazione ha statuito che, per stabilire l'entità di una donazione, sia necessario avere riguardo al patrimonio del donante: una donazione di 20.000 euro può essere modica per colui che dispone di un patrimonio milionario, ma ingente per chi ne abbia uno di 30.000 euro.

Naturalmente, qualora la donazione sia effettuata mediante il trasferimento di denaro contante, la legge impone di contenere l'importo entro il limite di 5.000,00 euro poiché, al di sopra di tale somma, vige l'obbligo di usare mezzi tracciabili.

Uso dei permessi per assistenza legge 104/92 per attività personali

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 13155/2026, ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa di un lavoratore che aveva utilizzato in modo improprio i permessi previsti dalla Legge 104, dedicando all'assistenza della madre con disabilità solo una parte minima del tempo richiesto.

La vicenda ha riguardato un autista-magazziniere che avendo richiesto due permessi retribuiti ai sensi dell'articolo 33 della L. n. 104 del 1992 per assistere la madre disabile, secondo gli accertamenti svolti da un'agenzia investigativa incaricata dal datore di lavoro, è risultato aver trascorso con la madre appena una trentina di minuti nel primo giorno e meno di quaranta nel secondo, impiegando il resto del tempo per attività personali o rimanendo nella propria abitazione.

Il relativo procedimento disciplinare avviato dall'azienda datrice di lavoro si è concluso con il licenziamento del lavoratore confermato in primo e secondo grado dalla giurisdizione di merito che ha ritenuto il comportamento incompatibile con i doveri di correttezza e buona fede nei confronti del datore di lavoro.

La questione è, dunque, pervenuta alla cognizione della Corte di Cassazione che con la menzionata sentenza n. 13155/2026, ha confermato le decisioni di merito ribadendo il principio consolidato secondo cui i permessi della Legge 104 sono concessi esclusivamente per garantire l'assistenza al familiare con disabilità e non possono trasformarsi in tempo libero da dedicare a interessi personali.

L'uso improprio del beneficio configura un abuso del diritto e determina un danno sia per il datore di lavoro che viene privato ingiustificatamente della prestazione lavorativa sia per l'ente previdenziale che eroga un'indennità per una finalità che, di fatto, non viene rispettata.

In questi casi, secondo i giudici di legittimità, la violazione del rapporto fiduciario tra lavoratore e datore di lavoro può essere così grave da giustificare il licenziamento per giusta causa.

Secondo i giudici della Cassazione, non è il semplice conteggio dei minuti a determinare automaticamente l'illegittimità del comportamento ma, quando emerge che la parte prevalente del permesso è stata destinata ad attività estranee all'assistenza, il datore di lavoro può legittimamente contestare l'abuso e, nei casi più gravi, procedere con il licenziamento.



tratto da: *Siulp Collegamento Flash numero 38/2026 del 19 Settembre 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