collegamento FL@SH SIULP

del 21 novembre 2026



Previdenza dedicata: risultato storico del SIULP

Dopo la ferma e solitaria presa di posizione del SIULP sulla necessità improrogabile di reperire le risorse per finanziare la previdenza dedicata, è arrivata l'apertura del Governo che ha finalmente individuato i fondi necessari per eliminare in modo strutturale, entro il 2036, la grave sperequazione pensionistica subita dai poliziotti a causa dell'obbligo di collocamento a riposo a 60 anni: "Accogliamo con grande soddisfazione l'apertura del Governo. Si tratta di un risultato storico, che corona una battaglia lunga, coerente e solitaria iniziata dal SIULP nel lontano 2012.
Fummo i primi, allora, a denunciare con forza l'inapplicabilità e la profonda ingiustizia del sistema della previdenza complementare nel Comparto Sicurezza: uno strumento concepito per il mondo privato e per il resto del pubblico impiego che, applicato alle specificità del nostro lavoro e ai nostri limiti ordinamentali di età, si traduceva in un'autentica beffa economica e previdenziale ai danni degli operatori di Polizia.
Aver imposto all'agenda politica la necessità di instaurare il principio della previdenza dedicata rappresenta oggi una vittoria sindacale senza precedenti a tutela della dignità economica e previdenziale di chi serve lo Stato. E lo abbiamo fatto, grazie alla sensibilità dell'Esecutivo, con il confronto costante e progressivo senza dover ricorrere a forme di protesta eclatanti. Tuttavia, proprio perché il traguardo è ormai a un passo, non possiamo e non vogliamo abbassare la guardia.
Dalle indiscrezioni trapelate sull'impianto della misura emergerebbe infatti l'intenzione di far decorrere gli effetti della perequazione a partire dal 2027, anziché dal 2022 come espressamente stabilito dalla Legge di Stabilità varata nel 2021, che istituì l'apposito fondo con il primo stanziamento destinato proprio ad avviare la previdenza dedicata. Una simile impostazione richiede una vigilanza ferrea e un intervento correttivo immediato.
Escludere dalla perequazione il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2026 significherebbe consumare un'ingiustizia intollerabile a danno di migliaia di colleghi.
Ancor più grave è il fatto che, mentre la componente militare del Comparto riuscirebbe comunque a coprire e neutralizzare quel quinquennio grazie all'istituto dell'ausiliaria, i poliziotti, gli appartenenti alle altre Forze di polizia ad ordinamento civile e i Vigili del Fuoco resterebbero totalmente privi di tutela".
Così in una nota Felice Romano, Segretario Generale del SIULP, il primo sindacato della Polizia di Stato e di tutto il comparto Sicurezza, oltre che dei comparti Difesa e Soccorso Pubblico: "Un'intollerabile disparità di trattamento, palese, che non solo innescherebbe una sacrosanta e legittima protesta da parte del personale civile del Comparto, ma aprirebbe inevitabilmente le porte a un imponente contenzioso giudiziario nel quale l'Amministrazione pubblica risulterebbe certamente soccombente, per evidente violazione del dettato della stessa Legge di Stabilità e dei fondamentali presidi costituzionali, a partire dal principio di uguaglianza sancito dall'articolo 3 della Costituzione.
Esprimiamo pertanto il nostro sincero apprezzamento al Governo per la volontà politica dimostrata concretamente e per la soluzione strutturale prospettata, che rende finalmente giustizia al sacrificio dei servitori dello Stato. Al contempo, rivolgiamo un fermo richiamo alle strutture tecniche dei Ministeri interessati — e in particolare al Dipartimento della Funzione Pubblica garante del principio di equi ordinazione — affinché, nella stesura definitiva delle norme applicative, si dia piena e fedele attuazione ai precetti legislativi già vigenti e alle legittime aspettative di tutti quei colleghi che sono già andati in quiescenza dal 2022 ad oggi sulla base di una precisa promessa normativa dello Stato: quella che anche per loro sarebbe stata cancellata questa ingiusta penalizzazione".

Ufficio III - Impiego dei Reparti Mobili della Polizia di Stato - Disposizioni

Con circolare n. 555/III-OP/DIV.1^ prot. 0020863 del 13 novembre 2026 la Segreteria del Dipartimento, ufficio ordine e sicurezza pubblica, all'esito dei lavori del "Tavolo per l'ottimizzazione dell'organizzazione e dell'operatività dei Reparti Mobili della Polizia di Stato", ha emanato disposizioni su taluni aspetti di carattere tecnico-operativo e logistici connessi all'impiego del personale dei Reparti Mobili assegnato di rinforzo alle Autorità di P.S. per servizi di ordine pubblico. Preliminarmente viene richiamata l'osservanza delle precedenti direttive emanate in materia con circolari nr. 555/III-OP/I DIV./48125 del 30 giugno 2022, nr. 555/III-OP/DIV.I/90472 del 25 settembre 2023 e nr. 555/III-OP/DIV.I/43049 dell'11 aprile 2024.
La circolare evidenzia, poi, che la piena efficacia dei dispositivi di ordine pubblico non può prescindere da un'attenta attività di pianificazione e di condivisione, degli elementi informativi e delle strategie di intervento con tutte le componenti chiamate successivamente alla realizzazione operativa delle direttive ricevute, al fine di eliminare disallineamenti nell'esecuzione dei servizi. In tale percorso assume rilievo, altresì, sia il briefing operativo nella fase antecedente al dispiegamento dei servizi sia l'ulteriore briefing realizzato direttamente sullo scenario operativo dall'ufficiale di P.S. responsabile di settore rivolto ai capi-squadra dei Reparti impegnati ed esteso, laddove possibile, al maggior numero di operatori impiegati.
La direttiva precisa che Componente rilevante del percorso di condivisione è costituito dalla figura del capo-contingente, con compiti di collegamento con il dirigente del servizio, anche per contribuire all'individuazione delle più corrette modalità di esecuzione degli interventi operativi, assicurando le preliminari condizioni di sicurezza per il personale. Inoltre, la direttiva rimarca l'esigenza che nell'ordinanza di servizio, ex art. 37 D.P.R. 782/1985, venga sempre indicato il nominativo del Funzionario, con i relativi recapiti, incaricato degli aspetti logistici dei contingenti di rinforzo, quale punto di riferimento per gli Uffici servizi, i dirigenti dei Reparti e i capi contingente, al fine di assicurare la tempestiva risoluzione di eventuali problematiche che dovessero insorgere.
La circolare raccomanda, infine, la massima cura anche nella pianificazione delle modalità e degli orari della fruizione dei pasti, in linea con le direttive contenute nella circolare nr. 12694 del 29 luglio 2019 della Direzione Centrale per i Servizi di Ragioneria rammentando che il servizio sostitutivo del buono pasto giornaliero deve essere considerata una soluzione residuale, avente carattere di eccezionalità, laddove per oggettive esigenze di servizio non sia possibile fare ricorso né alle mense di servizio presenti, né agli esercizi privati di ristorazione appositamente convenzionati, né a convenzioni per l'erogazione di un pasto completo veicolato.

Le prerogative delle organizzazioni sindacali in materia di Whistleblowing

L'introduzione della disciplina sul whistleblowing impone alle amministrazioni pubbliche e alle imprese private l'adozione di procedure interne idonee a consentire la segnalazione di illeciti e, soprattutto, a garantire la tutela del segnalante.
Il quadro normativo nei sistemi di whistleblowing si fonda sulla Direttiva (UE) 2019/1937 cui l'Italia ha dato attuazione mediante il D.lgs. n. 24/2023, che ha sostituito e coordinato la precedente disciplina contenuta nella Legge n.179/2017, estendendo significativamente l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione delle tutele. In particolare, la normativa introduce specifiche tutele per il soggetto che effettui una segnalazione prevedendo che l'identità del segnalante, salvo poche eccezioni previste dalla norma stessa, non possa essere rivelata a soggetti diversi da quelli autorizzati a ricevere o gestire la segnalazione.
L'art.17 del Decreto vieta qualsiasi misura ritorsiva collegata, anche indirettamente, alla segnalazione, definendo quindi inammissibile qualunque comportamento che provochi un danno ingiusto al segnalante come conseguenza della denuncia effettuata.
Il Decreto individua inoltre un sistema articolato di segnalazione fondato su tre diversi canali: quello interno all'organizzazione, quello esterno gestito dall'ANAC e, solo in presenza dei rigorosi presupposti individuati dalla legge, la divulgazione pubblica.
Il Legislatore attribuisce quindi una posizione centrale al canale interno, imponendo ai soggetti pubblici e ai datori di lavoro privati che rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina di predisporre procedure che assicurino la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta, delle persone menzionate nella segnalazione e del relativo contenuto, anche attraverso strumenti di crittografia.
Per gli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n.231/2001, il canale di segnalazione deve, inoltre, essere integrato all'interno del modello organizzativo, divenendone parte integrante.
Tuttavia, l'art.4 del d.lgs.n. 24/2023, come chiarito dalle Linee Guida ANAC, prevede altresì l'obbligo d'informazione preventiva alle organizzazioni sindacali nella fase di istituzione o di modifica dei canali di whistleblowing tanto che la sua omissione determina la non conformità della procedura adottata ed espone l'ente o la Società al relativo sistema sanzionatorio.
Al riguardo, l'art. 4, comma 1, del D.lgs. n.24/2023 stabilisce che i soggetti pubblici e privati possano attivare i propri canali di segnalazione "sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015".
Le Linee Guida ANAC, da ultimo aggiornate a novembre 2025, hanno chiarito che il coinvolgimento sindacale previsto dal Legislatore ha esclusivamente natura interlocutoria e informativa ed è finalizzato a consentire alle rappresentanze dei lavoratori di formulare eventuali osservazioni prima che l'ente approvi definitivamente la procedura interna o il relativo aggiornamento, favorendo così un confronto preventivo sulle modalità di funzionamento del sistema stesso che dovrà essere nuovamente attivato ogni volta che si proceda ad apportare

modifiche sostanziali alla disciplina whistleblowing o si voglia aggiornare il Modello 231 relativamente alla procedura di ricezione e gestione delle segnalazioni.
Le Linee Guida lasciano ai datori di lavoro ampia discrezionalità circa le modalità attraverso cui svolgere il confronto, in quanto, non è previsto uno specifico procedimento né una forma vincolante. L'interlocuzione può quindi realizzarsi mediante trasmissione preventiva della documentazione, convocazione di incontri informativi oppure, attraverso modalità idonee a consentire alle organizzazioni sindacali di esaminare il progetto organizzativo e formulare eventuali osservazioni.
Ciò che assume rilievo ai fini della norma non è la forma dell'interlocuzione, bensì il suo carattere preventivo rispetto all'approvazione della procedura.
Il coinvolgimento deve infatti realizzarsi prima della deliberazione dell'atto organizzativo o dell'aggiornamento del Modello 231, così da lasciare un congruo spazio temporale per l'eventuale formulazione di osservazioni.
Le considerazioni espresse dalle organizzazioni sindacali mantengono, tuttavia, carattere esclusivamente consultivo.
Le Linee Guida precisano infatti che il termine eventualmente assegnato alle organizzazioni sindacali per l'invio delle proprie osservazioni non ha natura perentoria e che il relativo parere espresso dalle organizzazioni sindacali non è vincolante, non essendo previsto dalla legge alcun meccanismo di intesa o di accordo.
Secondo ANAC, il confronto deve riguardare gli elementi essenziali che caratterizzano il sistema di whistleblowing. Tra questi rientrano le modalità attraverso cui potranno essere presentate le segnalazioni, le procedure previste per la loro gestione, l'individuazione del soggetto incaricato della ricezione e del trattamento delle stesse, la formazione del personale addetto, nonché le iniziative predisposte per diffondere all'interno dell'organizzazione la conoscenza del canale e delle relative modalità di utilizzo.
L'obiettivo è consentire alle organizzazioni sindacali di comprendere concretamente il funzionamento del sistema e di formulare eventuali osservazioni utili prima dell'adozione definitiva della disciplina.
Le Linee Guida precisano anche quali siano i destinatari dell'obbligo informativa; in particolare qualora nell'impresa o nell'amministrazione pubblica siano presenti una RSU o una o più RSA, l'informativa deve essere indirizzata a tali rappresentanze, individuate ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015. In presenza di più RSU, ANAC auspica forme di coordinamento che consentano di semplificare il procedimento informativo. Nei settori privi di rappresentanze aziendali, invece, l'obbligo deve essere assolto nei confronti delle corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, così come individuate dall'articolo 51 del Decreto Legislativo n. 81/2015.
ANAC afferma infatti espressamente che, in assenza dell'interlocuzione preventiva prevista dall'art. 4 del D.lgs. n. 24/2023, la procedura di ricezione e gestione delle segnalazioni non può considerarsi conforme alla disciplina vigente e può determinare l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 21 del Decreto. Ne consegue che il confronto sindacale non rappresenta un adempimento meramente formale, ma costituisce un presupposto di legittimità della procedura organizzativa.
L'interlocuzione può avvenire con un'informativa scritta, che dovrà contenere chiara esemplificazione dei requisiti del sistema di segnalazione, con la previsione dello svolgimento di uno o più incontri, nell'ambito dei quali, la procedura di coinvolgimento si potrà realizzare.

Confermata la legittimità della competenza delle Corti d'Appello in merito al trattenimento dei richiedenti asilo

Con l'ordinanza n. 167/2026, la Consulta ribadisce i principi già affermati nella sentenza n. 205/2025, tenendo conto anche delle modifiche normative intervenute nel giugno 2026.
Oggetto della rimessione diverse disposizioni del d.l. n. 145 del 2024, convertito nella l. n. 187 del 2024, che avevano trasferito alle Corti d'appello, in composizione monocratica, la competenza precedentemente attribuita alle sezioni specializzate dei tribunali distrettuali.
Secondo le ordinanze di rimessione, tale scelta avrebbe compromesso le esigenze di specializzazione del giudice e di concentrazione della tutela, separando il giudice competente sulla domanda di asilo da quello chiamato a verificare la legittimità del trattenimento.
Ulteriori dubbi riguardavano la disciplina delle impugnazioni, che prevedeva un termine di cinque giorni per proporre ricorso per cassazione, limitando i motivi a quelli indicati dall'art. 606, comma 1, lettere a), b) e c), c.p.p., con esclusione del vizio di motivazione.
Nella propria decisione la Consulta richiama integralmente le conclusioni raggiunte con la sentenza n. 205/2025, che aveva già esaminato censure sostanzialmente identiche.
In quella pronuncia, la Corte aveva escluso la violazione dell'art. 77 Cost., ritenendo le disposizioni introdotte in sede di conversione sufficientemente omogenee rispetto all'oggetto originario del decreto-legge. Era stata inoltre esclusa la lesione del principio del giudice naturale precostituito per legge, poiché il trasferimento della competenza risultava fondato su criteri predeterminati e astratti, operanti per il futuro.
L'ordinanza evidenzia che il d.l. n. 100 del 2026, convertito nella l. n. 145 del 2026, ha ripristinato la competenza delle sezioni specializzate in materia di immigrazione per la convalida dei provvedimenti di trattenimento e delle relative proroghe, prevedendo altresì il ricorso per cassazione ai sensi dell'art. 360 c.p.c.
Tali modifiche, tuttavia, secondo il giudice delle leggi non si applicano ai giudizi oggetto delle ordinanze di rimessione in virtù del principio "tempus regit actum" e della disposizione transitoria che mantiene applicabile la disciplina previgente ai procedimenti avviati a seguito di domande di protezione internazionale presentate prima del 12 giugno 2026.

Rilevato che le nuove questioni non presentano argomenti idonei a superare il precedente costituzionale, la Corte ha dichiarato manifestamente infondate le censure relative al trasferimento della competenza alle Corti d'appello.

Festività del Santo Patrono

Alcuni nostri lettori ci hanno chiesto chiarimenti sulla festività del Santo Patrono con particolare riferimento ai problemi che sorgono in caso di mutamento di sede di lavoro.
La ricorrenza del Santo Patrono è considerata a tutti gli effetti una festività infrasettimanale per i lavoratori di polizia, a patto che ricada in una giornata feriale (dal lunedì al sabato).
Quando la giornata del Santo Patrono coincide con il normale turno di lavoro, al lavoratore spetta, oltre al recupero della festività infrasettimanale, il trattamento economico per festivo infrasettimanale lavorato e a tutte le maggiorazioni previste dalla Contratta-zione collettiva in relazione al lavoro festivo.
Se la ricorrenza del Santo Patrono cade in giorno non lavorativo, scatta il principio dell'assorbimento della festività, la giornata non viene recuperata e si applicano le ordinarie regole del riposo o della festività coincidente con la giornata non lavorata.
In caso di trasferimento ad altra sede di servizio nel corso dell'anno, la regola fondamentale stabilita dagli orientamenti ARAN e dalla giurisprudenza del pubblico impiego è che la festività del Santo Patrono è unica all'interno dello stesso anno solare (inteso dal 1° gennaio al 31 dicembre con buona pace di qualche solone del dipartimento). Non è quindi possibile cumulare o beneficiare due volte della festività.
Pertanto, se la festività della sede di provenienza è già passata e l'interessato ne ha beneficiato, lo stesso non avrà diritto a una seconda giornata festiva qualora nella nuova sede ricorra la festività del patrono locale.
Si applica il principio per cui non è possibile cumulare due festività patronali nello stesso anno solare. Se per via delle date dei due patroni ci si trovasse nella condizione teorica di averli entrambi come "giornate di effettivo servizio", si potrà beneficiare soltanto del primo in ordine cronologico. Il secondo diventerà automaticamente una giornata lavorativa ordinaria. In questo caso, il secondo giorno della festa del patrono sarà considerato come una normale giornata lavorativa feriale (senza diritto a maggiorazioni festive).
Se nella vecchia sede la ricorrenza non era ancora passata (o se è coincisa con una domenica/riposo senza dare luogo a recuperi), si matura il diritto a fruire della festività del Santo Patrono nella nuova sede di servizio al momento della sua ricorrenza sul calendario.
La sede di riferimento è, dunque, quella di effettivo servizio. In una situazione di aggregazione temporanea, missione, comando, distacco, la festività spetta unicamente per il giorno del patrono della sede presso cui ci si trovi a lavorare in quella specifica data e per una sola volta. Non è previsto il recupero o lo spostamento della festività.
Resta sempre fermo il principio per cui non è possibile cumulare due festività patronali nello stesso anno solare. Se per via delle date dei due patroni ci si trovasse nella condizione teorica di averli entrambi come "giornate di effettivo servizio", sarà considerato festivo soltanto il primo in ordine cronologico mentre il secondo diventerà automaticamente una giornata lavorativa ordinaria.

Riconoscimento doppia giornata di congedo straordinario per sostenere esami on line e la successiva convalida in presenza

L'ultima riforma dell'Università ha previsto, per le università on line, che l'esame sostenuto in rete debba essere confermato da una verifica da effettuarsi in presenza. Al riguardo, in relazione agli esami sostenuti da operatori della Polizia di Stato presso università telematiche sono sorti problemi interpretativi in ordine alla possibilità di utilizzare il congedo straordinario per esami sia per la giornata dell'esame on line che per quella necessaria per la convalida in presenza dell'esame stesso.
Orbene, poiché sul territorio si sono registrate una serie di interpretazioni difformi al riguardo della problematica abbiamo effettuato una verifica dalla quale è risultato che la problematica risulta già affrontata dal Servizio Ordinamento della Direzione Centrale delle Risorse Umane che, con nota Prot. 0004094 del 6 ottobre 2026, ha risposto a una specifica richiesta formulata dalla I^ Zona di Polizia di Frontiera di Torino.
Nella menzionata nota si legge che "i benefici riconosciuti in relazione ai percorsi di formazione devono essere intesi elasticamente e, cioè, in maniera modulabile, di modo da essere adattati ai singoli casi concreti.
Tanto in omaggio alla ratio che ispira detti benefici, orientati, appunto, a stimolare la crescita culturale e, per l'effetto, professionale del personale, nonché alla necessità di adattare gli istituti finalizzati alla tutela del diritto allo studio alla oramai affermatasi eterogeneità delle modalità di erogazione delle attività accademiche da parte degli atenei. Quanto detto vale anche per il concetto di "esame" di cui all'art. 37 1 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, in senso ampio.
Ne consegue che il congedo straordinario ex art. 37 d.P.R. n. 3/1957 dovrà essere riconosciuto all'interessato al fine di prendere parte alla prova ovvero al colloquio di convalida dell'esame già sostenuto online qualora tale attività dovesse risultare, sulla base del regolamento accademico, parte integrante dell'esame stesso.
Detta circostanza potrà ritenersi soddisfatta, ad esempio, nel caso in cui, *"affinché la materia oggetto di verifica risulti acquisita al percorso accademico dello studente, sia necessario che egli superi positivamente non solo l'esame online, ma anche la prova o il colloquio in presenza"*.

Spetterà, dunque, un giorno di congedo straordinario per esami sia per il giorno in cui è stato sostenuto l'esame online, sia per il successivo giorno in cui il dipendente / studente si è dovuto presentare presso la sede fisica dell'ateneo per la formale registrazione dell'esame.
Ciò posto, abbiamo sollecitato il Dipartimento a porre a fattor comune le direttive interpretative esplicitate dal Servizio Ordinamento della Direzione Centrale delle Risorse Umane onde scongiurare l'insorgenza di defatiganti e dispendiose controversie con alcuni uffici territoriali i cui dirigenti, evidentemente, non avvertono l'esigenza di compiere una verifica preliminare prima di prendere decisioni che incidono sui diritti del personale.



Cessione del quinto dello stipendio e della pensione: nuovi tassi

Dal 1° luglio 2026 sono in vigore i nuovi tassi sulla cessione del quinto dello stipendio e della pensione: il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha pubblicato il decreto n. 31747 del 23 giugno 2026, recepito dall'INPS con il messaggio n. 2145 del 30 giugno.
Le tabelle aggiornate riguardano sia i tassi soglia antiusura sia i tassi TAEG per fascia di età, validi fino al 30 settembre 2026. L'aumento è contenuto sui prestiti più piccoli e più sensibile sopra i 15.000 euro, dove le soglie per i pensionati salgono di circa 0,09 punti.
La cessione del quinto può essere richiesta solo da dipendenti a tempo indeterminato, privati e pubblici, e da pensionati INPS ed ex INPDAP: le rate sono addebitate dal datore di lavoro o dall'ente pensionistico direttamente in busta paga o sul cedolino. Sono dunque esclusi autonomi, disoccupati e precari.
L'importo erogabile dipende dalla rata massima, pari a un quinto dell'assegno netto, e dalla durata del piano. Si determina prima la rata e poi l'importo ottenibile in funzione del numero di rate.
L'importo può arrivare fino a un quinto del salario o dell'assegno pensionistico, al netto delle ritenute. La durata non può superare i 10 anni ed è obbligatoria un'assicurazione sul rischio di premorienza.
Anche l'INPS propone una sua formula di cessione del quinto per finanziamenti ai pensionati, con servizi a corredo come l'estinzione anticipata con rimodulazione del piano online. Il pensionato deve prima farsi rilasciare una certificazione di cedibilità della pensione, che indica l'importo massimo della rata ottenibile.
La rata va sempre calcolata al netto delle trattenute fiscali e previdenziali, salvaguardando il minimo di legge per l'AGO: per questo i trattamenti integrati al minimo non sono cedibili e, in caso di più pensioni, il calcolo si effettua sul loro cumulo.
Per la cessione del quinto dello stipendio ci si interfaccia con la banca o la finanziaria, mettendo a garanzia la retribuzione mensile certificata da contratto e buste paga;
Tra i parametri da valutare il principale è il TAEG (Tasso Annuo Effettivo Globale), il costo totale del credito a carico del consumatore espresso in percentuale annua rispetto all'importo netto concesso. Comprende interessi e oneri: rimborso di capitale e interessi, spese di istruttoria, spese di riscossione e incasso rate, assicurazione o garanzie, eventuale commissione del mediatore creditizio e altre voci indicate nel contratto.
I tassi validi dal 1° luglio al 30 settembre 2026 sono fissati dal decreto MEF n. 31747 del 23 giugno 2026 e recepiti dal messaggio INPS n. 2145 del 30 giugno, distinti per importo fino a o oltre i 15.000 euro. Comprendono il tasso effettivo globale medio rilevato dalla Banca d'Italia e la relativa soglia antiusura.

PARAMETRO (1° OTTOBRE – 31 DICEMBRE 2026)	VALORE
Tasso medio fino a 15.000 euro	14,2300%
Soglia usura fino a 15.000 euro	21,7875%
Tasso medio oltre 15.000 euro	9,8800%
Soglia usura oltre 15.000 euro	16,3500%

Per i prestiti ai pensionati in regime di convenzione, l'INPS fissa inoltre una soglia TAEG massima che varia per classe di età, calcolata sull'età maturata a fine piano di ammortamento.

Le tabelle aggiornate sono le seguenti.

Soglie TAEG per i prestiti **fino a 15.000 euro**:

ETÀ DEL PENSIONATO	SOGLIA TAEG
Fino a 59 anni	10,26%
60 – 64 anni	11,06%
65 – 69 anni	11,86%
70 – 74 anni	12,56%
75 – 79 anni	13,36%
Oltre 79 anni	21,7875%

Soglie TAEG per i prestiti **oltre 15.000 euro**:

ETÀ DEL PENSIONATO	SOGLIA TAEG
Fino a 59 anni	8,02%
60 – 64 anni	8,82%
65 – 69 anni	9,62%
70 – 74 anni	10,32%
75 – 79 anni	11,12%
Oltre 79 anni	16,3500%

Pubblicazione bandi concorsi per vice ispettori

La Direzione Centrale per le risorse umane ha comunicato che dal 17 novembre 2026 saranno pubblicati i seguenti bandi di concorso per allievi vice ispettori con specifiche competenze:

1. concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 200 allievi vice ispettori della Polizia di Stato, in possesso di specifiche competenze nei processi comunicativi, nell'uso dei media digitali e nella gestione delle relazioni pubbliche;
2. concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 230 allievi vice ispettori della Polizia di Stato in possesso di competenze linguistiche nelle lingue straniere;
3. concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 270 allievi vice ispettori della Polizia di Stato in possesso di specifiche competenze in discipline economiche e aziendali;
4. concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 300 allievi vice ispettori della Polizia di Stato in possesso di specifiche competenze in ambito informatico.

Disabilità e nuove regole procedimentali

Il D.Lgs. n. 62/2024, emanato in attuazione della legge delega n. 227/2021, ha ridisegnato l'intero sistema di valutazione della disabilità. Il decreto, tuttavia, prevede espressamente un principio di consolidamento delle situazioni già acquisite. In particolare, l'art. 35 del provvedimento prevede che le certificazioni rilasciate secondo le vecchie regole continuano a produrre pienamente i loro effetti, e restano salvaguardate le prestazioni, i servizi e le agevolazioni già ottenuti. Nessun azzeramento automatico, dunque, per chi possiede già un verbale definitivo. Con la riforma cambia il modo in cui verranno gestiti i nuovi accertamenti.
Da gennaio 2027, su tutto il territorio nazionale, la procedura passerà esclusivamente attraverso il certificato medico introduttivo, e la cosiddetta "valutazione di base" sarà affidata in via esclusiva all'INPS. In pratica, dopo l'invio del certificato da parte del medico curante, non sarà più necessario presentare anche una domanda separata all'Istituto: sarà direttamente l'INPS a convocare la persona per la visita finalizzata al riconoscimento.
Un altro elemento centrale della riforma è l'unificazione delle valutazioni, che in precedenza seguivano percorsi distinti e frammentati: invalidità civile, cecità e sordità civile, disabilità ai fini lavorativi e riconoscimento per l'accesso alle agevolazioni confluiranno ora in un unico procedimento.
Il nuovo sistema, va ricordato, è già attivo in via sperimentale in numerose province italiane, e la fase sperimentale proseguirà fino al 31 dicembre 2026, prima dell'estensione definitiva su scala nazionale.
Per chi possiede un verbale che prevede già una data di revisione la convocazione per un nuovo accertamento è possibile poiché la revisione discende dalla natura stessa del verbale originario.
Per le revisioni fissate entro il 31 dicembre 2026, nelle situazioni previste dalla disciplina transitoria, continueranno ad applicarsi i criteri precedenti.
Per quelle che cadranno invece dal 2027 in avanti, il quadro cambia: potranno trovare applicazione le nuove modalità di valutazione introdotte dalla riforma.
È importante sapere, però, che - durante l'attesa della revisione - i diritti acquisiti nelle more dell'accertamento restano comunque tutelati (art. 25, comma 6-bis, del decreto-legge n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014).

Rafforzamento delle misure di sicurezza delle caselle PEC istituzionali
Autenticazione a più fattori su dispositivi personali del dipendente – Segnalazione

Riportiamo il testo della lettera inviata all'Ufficio Relazioni Sindacali in data 18 novembre 2026 dalla Segreteria Nazionale:

"Si fa riferimento alla nota del Servizio Telecomunicazioni prot. 0084631 del 9 novembre 2026, con la quale, in attuazione della circolare del Capo della Polizia (prot. 071824 del 22.10.2026), sono stati comunicati la dissociazione generalizzata delle utenze, il reset delle credenziali e la successiva riattivazione della piattaforma con secondo fattore di autenticazione.

Condividiamo pienamente l'obiettivo di proteggere le caselle PEC del Dipartimento, che veicolano atti e dati riguardanti l'attività di polizia e la vita professionale di migliaia di operatori. Si ritiene tuttavia opportuno sottoporre alcune considerazioni sulle modalità di attuazione, nella convinzione di poter contribuire all'individuazione di soluzioni condivise. La nota prevede che ogni utenza, titolare o utilizzatore, installi su un dispositivo mobile l'applicazione MyInfocert e la associ al proprio identificativo MI-, precisando che le abilitazioni effettuate prima del 14 novembre saranno cancellate e la procedura dovrà essere ripetuta. Non risulta chiaro se il dispositivo sarà fornito dall'Amministrazione. Poiché la gran parte del personale che opera sulle PEC non dispone di un telefono di servizio, e la previsione sembra implicare, nei fatti, l'utilizzo dello smartphone personale per finalità lavorative.

In proposito, non risulta che alcuna previsione normativa o contrattuale imponga al poliziotto di possedere uno smartphone o di destinarlo all'uso di servizio, con i relativi oneri di acquisto, manutenzione, connessione dati e alimentazione. Gli strumenti necessari alla prestazione lavorativa rientrano nell'organizzazione del lavoro e, per principio generale, fanno capo a chi la dispone. Si ritiene pertanto che la scelta e la fornitura dello strumento per il secondo fattore competano all'Amministrazione.

Anche sul piano della riservatezza emergono aspetti meritevoli di approfondimento.

Non entrando nell'attualissima questione di attacchi cyber alle reti di pubblico interesse, l'installazione sul telefono personale di un'applicazione collegata a un sistema informativo dell'Amministrazione e all'identità professionale di un appartenente alla Polizia di Stato crea un collegamento tra la sfera privata del lavoratore e un'infrastruttura istituzionale. Restano da chiarire, ad esempio, le conseguenze di uno smarrimento o di un furto del dispositivo, le responsabilità in caso di accessi indebiti e l'eventuale possibilità di accertamenti sull'apparecchio. Si ricorda inoltre che la disciplina sulla protezione dei dati personali pone in capo al titolare del trattamento, ossia all'Amministrazione, l'obbligo di adottare misure di sicurezza adeguate e proporzionate.

Vi è poi un profilo di continuità operativa. La tempestività delle comunicazioni istituzionali, spesso soggette a termini stringenti, non dovrebbe dipendere dalla carica della batteria, dalla copertura di rete o dal piano tariffario di un telefono privato. Un apparecchio semplicemente scarico, dimenticato o malfunzionante potrebbe impedire l'accesso alla postazione a un operatore regolarmente in servizio, con effetti contrari all'obiettivo richiamato nella stessa nota, di ridurre al minimo i disservizi.

Si rileva infine che, dal 14 novembre, l'accesso alla casella sarà consentito soltanto da postazioni attestate sulla rete ministeriale, privilegiando l'ingresso web tramite la piattaforma eGov. In un contesto già controllato potrebbero risultare praticabili strumenti di autenticazione forte integrati nelle postazioni stesse, quali la Carta Multiservizi della Difesa o la tessera di riconoscimento elettronica già in dotazione, ovvero token fisici di tipo OTP, da tempo utilizzati da altre amministrazioni. Alla luce di quanto esposto, si chiede cortesemente di valutare la sospensione di ogni blocco operativo o misura conseguente alla mancata attivazione dell'applicazione su dispositivi privati, così da garantire la continuità di accesso agli strumenti di lavoro anche al personale che preferisca non utilizzare il proprio telefono per esigenze di servizio. Si auspica inoltre che siano individuate in tempi brevi soluzioni alternative condivise, quali la fornitura di telefoni di servizio al personale tenuto all'uso della PEC, la distribuzione di token fisici dedicati o l'integrazione dell'autenticazione nelle postazioni fisse d'ufficio e nella Carta Multiservizi o nella tessera elettronica.

Nel ringraziare per l'attenzione, si resta a disposizione per un incontro di approfondimento e si porgono distinti saluti."

LE CIRCOLARI DELLA SETTIMANA

16/11 – Ufficio III - Impiego dei Reparti Mobili della Polizia di Stato - Disposizioni
17/11- Centro di soggiorno "Castello Stifterhof" di Merano: nuove tariffe dal 25 novembre 2026 al 31 gennaio 2027
17/11 – Concorso pubblico per 1.000 Vice Ispettori della Polizia di Stato
17/11 - Attestato di merito per Giubileo 2025 e Olimpiadi Milano-Cortina 2026: le Questure competenti e le scadenze
20/11 - Circolare- B.U. 1 41 bis del 20 11 2026

tratto da: *Siulp Collegamento Flash numero 47/2026 del 21 Novembre 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