



# **SILFDOSSIER n. 1/2024**

**[silfnazionale.it](http://silfnazionale.it)**

*a cura della Segreteria Nazionale*

## **SPECIALE CONTRATTO 2022/2024**

### **AUMENTI – ARRETRATI – NOVITÀ**

## Premessa

Il 18 dicembre 2024 sono stati siglati gli accordi per il rinnovo del contratto di lavoro del personale non dirigente delle Forze di polizia e delle Forze Armate 2022-2024. **La trattativa è stata caratterizzata da**

**alcuni aspetti che ne hanno inevitabilmente condizionato sviluppo ed esito:**

- straordinario incremento del tasso di inflazione negli anni 2022 e 2023;
- **insufficienza delle risorse stanziato rispetto alla stessa inflazione;**
- disomogeneità delle risorse stanziato nel triennio, nulle o quasi per il 2022 e per il 2023 e abbondanti dal 2024;
- esordio della contrattazione e dei sindacati anche per il settore militare;
- **assenza del Regolamento delle relazioni sindacali dei sindacati del personale militare;**
- presenza di talune criticità in ordine ai criteri di misurazione della rappresentatività delle OO.SS. delle Forze di polizia ad ordinamento civile.

Tutti elementi che hanno reso questa trattativa più complessa rispetto alle precedenti.

Era evidente che le risorse erano insufficienti e che la situazione economica non avrebbe consentito di ottenere chissà quali extra finanziamenti. Proprio in considerazione di questa certezza, **il SILF ha chiarito sin da subito la propria posizione: con risorse così insufficienti e mal distribuite, un eventuale accordo può essere raggiunto, solo in presenza dei seguenti elementi:**

- **utilizzo della maggior parte delle risorse libere da vincoli per il trattamento fisso e continuativo;**
- **soluzione alle criticità relative al lavoro straordinario** (troppo, mal pagato e mal distribuito);
- riduzione del monte ore di straordinario, per finanziare le indennità accessorie ferme da decenni e aumentare la tariffa dello straordinario irragionevolmente e inaccettabilmente bassa; un'operazione finalizzata a restituire ai finanziari tempo libero da dedicare alla famiglia e a premiare chi sopporta disagi, senza perdere reddito (meno ore sono compensate da una migliore tariffa dello straordinario e delle altre indennità);
- **potenziamento del secondo livello di contrattazione (FESI);**
- **riconoscimento di reali e concreti poteri di contrattazione di secondo livello ai sindacati del personale militare;**

- modifiche alla parte normativa in ordine a tutela della genitorialità, licenza solidale, permessi, orario di servizio, ecc..

È chiaro che **una trattativa**, a maggior ragione se complessa come questa, **porta a compromessi**.

### Distribuzione risorse fisso/accessorio

Come accennato in premessa la prima richiesta del SILF e di tutte le altre OO.SS. è stata quella di **destinare la stragrande maggioranza delle risorse libere da vincoli sul trattamento fisso e continuativo**. Per “libere da vincoli” si intende quelle risorse che non hanno un obbligo di destinazione imposto dalla norma. Si può affermare che **questo risultato è stato ampiamente raggiunto. Oltre il 90% delle risorse libere da vincoli è stato utilizzato per la rivalutazione del trattamento fisso e continuativo**. Sotto questo profilo di più non si poteva fare perché lo straordinario segue per legge l’incremento dello stipendio parametrico e da solo (per via dell’enorme monte ore) assorbe da solo il 7,96% delle risorse complessive; Nella seguente Tabella sono riepilogati gli importi delle risorse a disposizione per la Guardia di Finanza, con l’indicazione della destinazione e della percentuale rispetto alle risorse complessive.

**Tabella 1 distribuzione risorse.**

	Risorse libere da vincoli	Risorse Specificità solo accessorio già appostate	Risorse Specificità solo accessorio DDL Bilancio 2025	risorse complessive	Risorse parametro	Risorse su IMP	Risorse complessive su fisso	Risorse rivalutazione straordinario	Risorse per accessorio	Risorse x secondo livello (FESI)
	a	b	c	d=a+b+c	e	f	g	h	i	l
<b>Risorse</b>	212.965.250,00			212.965.250,00	141.905.616,00	51.806.715,00	193.712.331,00	16.959.627,00	2.293.292,00	
% rispetto a risorse libere da vincoli							<b>90,96</b>	<b>7,96</b>	<b>1,08</b>	
<b>Risorse</b>	212.965.250,00	3.726.845,00		216.692.095,00	141.905.616,00	51.806.715,00	193.712.331,00	16.959.627,00	3.703.110,00	2.317.027,00
% rispetto a risorse complessive già a disposizione							89,40	7,83	1,71	1,07
<b>Risorse</b>	212.965.250,00	3.726.845,00	7.820.000,00	224.512.095,00	141.905.616,00	51.806.715,00	193.712.331,00	16.959.627,00	3.703.110,00	10.137.027,00
% rispetto a risorse complessive + risorse DDL Bilancio 2025							<b>86,28</b>	<b>7,55</b>	<b>1,65</b>	<b>4,52</b>

### Incrementi e arretrati retribuzione fissa

La particolare distribuzione indicata nella precedente Tabella ha consentito di ottenere **apprezzabili incrementi lordi a regime delle voci retributive fisse e continuative**, anche se evidentemente insufficienti a

colmare la perdita di acquisto derivata dall'inflazione, con particolare riferimento alle annualità 2022 e 2023. L'incremento a regime genererà anche importi arretrati per le annualità 2024 e 2025 (presumibilmente per il periodo da gennaio a maggio, in quanto l'aumento dovrebbe andare in vigore con la busta paga di giugno. Con riferimento agli arretrati relativi al 2024 occorre evidenziare che dall'importo dell'incremento lordo vanno sottratti gli anticipi, ovvero l'Indennità di Vacanza Contrattuale in godimento e lo speciale "Anticipo 2024" percepito con la mensilità di dicembre 2023. Per gli arretrati 2025 va sottratta dall'incremento lordo la sola Indennità di Vacanza Contrattuale in godimento.

Nella Tabella che segue abbiamo riassunto gli importi degli incrementi e degli arretrati, per il 2025 abbiamo ipotizzato la chiusura dell'iter amministrativo dell'Accordo per il mese di giugno 2025 e, quindi, un arretrato di 5 mesi.

**Tabella 2 Incrementi e arretrati.**

<b>CONTRATTO 22-24 - INCREMENTI COMPETENZE FISSE E CONTINUATIVE (Parametro e I.M.P.)</b>						
	incremento lordo 2022 su 2021 = Indennità Vacanza Contrattuale da 01.04.2022	incremento lordo 2023 su 2021 = Indennità Vacanza Contrattuale da 01.06.2022	incremento lordo trattamento fisso 2024 su 2021 (Parametro + I.M.P.) da gennaio 2024*	Anticipo per il 2024 già corrisposto a dicembre 2023 in un'unica soluzione e per il 2025 in busta paga da gennaio	arretrati 2024 importo lordo**	arretrati 2025 importo lordo*** (ipotesi maggio 2025)
	a	b	c	d = b*6,7	e = (c-b-d)*13	f = (c-b-d)*5
<b>CAPITANO</b>	6,89	11,49	215,51	76,98	1.651,48	635,18
<b>TENENTE</b>	6,77	11,29	212,32	75,64	1.629,99	626,92
<b>SOTTOTENENTE</b>	6,26	10,44	198,38	69,95	1.533,88	589,95
<b>LUOGOTENENTE C.S.</b>	6,77	11,29	211,67	75,64	1.621,54	623,67
<b>LUOGOTENENTE</b>	6,57	10,95	207,04	73,37	1.595,37	613,60
<b>MARESCIALLO AIUTANTE + 8</b>	6,41	10,68	202,74	71,56	1.566,60	602,54
<b>MARESCIALLO AIUTANTE</b>	6,29	10,49	200,17	70,28	1.552,17	596,99
<b>MARESCIALLO CAPO + 10</b>	6,29	10,49	200,17	70,28	1.552,17	596,99
<b>MARESCIALLO CAPO</b>	6,11	10,19	193,54	68,27	1.496,05	575,40
<b>MARESCIALLO ORDINARIO</b>	6,00	10,00	189,22	67,00	1.458,87	561,10
<b>MARESCIALLO</b>	5,71	9,52	181,09	63,78	1.401,20	538,92
<b>BRIGADIERE CAPO QS</b>	6,00	10,00	188,97	67,00	1.455,62	559,85
<b>BRIGADIERE CAPO + 4</b>	5,76	9,60	183,57	64,32	1.425,42	548,24
<b>BRIGADIERE CAPO</b>	5,69	9,48	182,02	63,52	1.417,36	545,14
<b>BRIGADIERE</b>	5,56	9,27	176,14	62,11	1.361,94	523,82
<b>VICE BRIGADIERE</b>	5,34	8,91	171,02	59,70	1.331,31	512,04
<b>APPUNTATO SCELTO QS</b>	5,56	9,27	171,33	62,11	1.299,41	499,77
<b>APPUNTATO SCELTO + 5</b>	5,36	8,93	166,70	59,83	1.273,21	484,71
<b>APPUNTATO SCELTO</b>	5,33	8,89	166,19	59,56	1.270,55	488,67
<b>APPUNTATO</b>	5,13	8,55	157,63	57,29	1.193,29	458,96
<b>FINANZIERE SCELTO</b>	4,97	8,28	151,01	55,48	1.134,36	436,29
<b>FINANZIERE</b>	4,82	8,03	145,45	53,80	1.087,04	418,09

\* per ottenere l'importo netto occorre prima sottrarre togliere dall'importo lordo le cc.dd. Ritenute Previdenziali (circa il 12,70%, tenendo conto delle diverse ritenute applicabili a Parametro e I.M.P.) e poi al risultato bisogna togliere l'IRPEF che va calcolata applicando l'aliquota massima rinvenibile in fondo al cedolino. Esempio Maresciallo aumento 2025 lordo 181,09. Importo netto R.P. = 181,09-(181,09\*12,70%) = 158,10; importo netto: 158,1-(158,1\*35%) = euro 102,75

\*\* per ottenere l'importo netto occorre prima togliere dall'importo lordo le cc.dd. Ritenute Previdenziali (circa il 12,70%, tenendo conto delle diverse ritenute applicabili a Parametro e I.M.P.) e poi al risultato bisogna togliere l'IRPEF che va calcolata applicando l'aliquota media rinvenibile in fondo al cedolino. Esempio Maresciallo arretrato 2024 lordo 1.401,20. Importo netto R.P. = 1.401,20-(1.401,20\*12,70%) = 1.223,25; importo netto: 1.223,25-(1.223,25\*26%([potestà])) = 905,20 euro

\*\*\* per ottenere l'importo netto occorre prima togliere dall'importo lordo le cc.dd. Ritenute Previdenziali (circa il 12,70%, tenendo conto delle diverse ritenute applicabili a Parametro e I.M.P.) e poi al risultato bisogna togliere l'IRPEF che va calcolata applicando l'aliquota massima rinvenibile in fondo al cedolino. Esempio Maresciallo arretrato 2025 lordo 538,92. Importo netto R.P. = 538,92-(538,92\*12,70%) = 470,48; importo netto: 470,48-(470,48\*35%) = 305,82 euro

### Retribuzione accessoria

È sin troppo evidente che **con una distribuzione di risorse così sproporzionata a favore del trattamento fisso** (vedi precedente Tabella 1), **lo spazio di manovra per la retribuzione accessoria è diventato molto stretto.**

Senza contare che **la stragrande maggioranza delle risorse destinate al trattamento accessorio** viene assorbita dalla rivalutazione dell'indennità di lavoro straordinario, **per effetto dell'enorme monte ore.** La retribuzione per lavoro straordinario, infatti, deve essere maggiorata rispetto alla retribuzione ordinaria e, di conseguenza, quando viene incrementata la retribuzione c.d. tabellare viene incrementata anche l'indennità per lavoro straordinario. Peraltro, come più volte denunciato dal SILF, la particolare architettura dell'impianto legislativo del comparto rende complicata la definizione di nuove indennità, perché si ingenera un effetto inseguimento/veto tra le diverse Amministrazioni. Nella Tabella che segue sono riportati gli interventi sulla retribuzione accessoria dei finanziari, previsti dall'accordo siglato lo scorso 18 dicembre.

**Tabella 3 Indennità accessorie**

<b>INCREMENTI INDENNITA' ACCESSORIE CONTRATTO 2022/2024 da gennaio 2024</b>				
VOCE	vecchio importo	nuovo importo	Variazione	Assorbimento risorse per GdF
Indennità per lavoro straordinario feriale			<b>+6,33%</b>	
Indennità per lavoro straordinario notturno o festivo			<b>+6,75%</b>	
Indennità per lavoro straordinario notturno e festivo			<b>+6,75%</b>	
<b>Totale rivalutazione indennità per lavoro straordinario</b>				16.959.627,00
Allargamento platea percettori indennità ispettiva tributaria				2.575.916,00
Nuova indennità mensile per conduttore cinofilo		50,00		333.257,00
Nuova indennità mensile di presidio territoriale per Comandanti di Gruppo, N.O.M. o Compagnia		100,00		296.186,00
Indennità giornaliera servizi settore Cyber	5,00	6,50	<b>+30%</b>	91.722,00
Incremento indennità equipaggi fissi di volo e sperimentatori di volo			<b>+ 5%</b>	181.226,00
Incremento indennità di rischio operatori subacquei				234.801,00
Nuova indennità mensile per artificieri		50,00		costo irrisorio
<b>Incremento Fondo efficienza Servizi Istituzionali (risorse complessive)</b>	78.000.000,00	88.137.027,00	<b>+13%</b>	10.137.027,00

Alcune delle indennità che sono state istituite o incrementate nascono dal settore delle Forze Armate (Equipaggi volo ala fissa, subacquei, artificieri) e sono state, di fatto, estese al personale della Guardia di Finanza.

Viceversa, l'**indennità di comando di presidio territoriale è stata richiesta dal settore delle Forze di Polizia ad ordinamento civile.**

**Con particolare a tele indennità** riconosciuta a vantaggio degli Ufficiali comandanti di Gruppo, Nucleo Operativo Metropolitano o Compagnia, si rappresenta che **su precisa richiesta del SILF, al fine di evitare una doppia irragionevole premiazione della medesima funzione**, ai beneficiari dell'indennità in parola **sarà decurtato un importo di pari entità annuale dal F.E.S.I..**

**Contrattazione di  
secondo livello  
(F.E.S.I.)**

Uno degli aspetti più importanti da considerare è quello della contrattazione di II livello, che per le Forze di Polizia ad ordinamento militare è sostanzialmente rappresentata dal FESI.

Per la Guardia di Finanza questo elemento **è fondamentale ai fini della possibilità di riconoscimento e/o premiazione degli elementi caratterizzanti il lavoro dei finanziari.**

La struttura del comparto sicurezza e difesa, infatti, da sempre ha impedito e impedisce la creazione di indennità di singola amministrazione. Per questa ragione il contratto era pieno di indennità pensate per le Forze di Polizia generaliste (presenza esterna, ordine pubblico, ecc.) o per le Forze Armate e l'indennità di polizia tributaria ha dovuto attendere decenni prima di essere inserita. Peraltro, la sua collocazione nel primo livello di contrattazione ha comportato e comporta l'inevitabile conseguenza dell'esclusione dei finanziari dall'indennità di controllo del territorio.

In questo contesto erano **due gli aspetti da sistemare** all'inizio della trattativa: **il primo di natura regolamentare ed il secondo di natura economica.**

**Senza un intervento riparatore sul contratto, infatti, anche il FESI rischiava di essere negoziato con la procedura di informazione preventiva prevista dal emanando Regolamento di attuazione ex art. 1479 ter del d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66.**

È proprio in questo ambito che è stata fondamentale l'azione del SILF, che ha reperito e portato sul Tavolo i "pessimi" contenuti della bozza di Regolamento, tanto che anche la parte pubblica ha riconosciuto le criticità del Regolamento ed ha acconsentito all'inserimento nel contratto di una norma di salvaguardia per la negoziazione del FESI.

Dal lato economico era molto importante finanziare il FESI con nuove ed ulteriori risorse, così da avere la possibilità di trovare soluzioni di fatto non praticabili sul primo livello di contrattazione. Sotto questo profilo l'azione del SILF si è concentrata su due livelli:

- evitare o quanto meno limitare il proliferare di micro-indennità sul primo livello;
- rendere disponibili per il F.E.S.I. le risorse appostate dal DDL Bilancio 2025 per la specificità.

Operazione tutto sommato riuscita che consentirà di incrementare le risorse de FESI già dal 2024 sino ad un massimo di oltre 10 milioni di euro.

**Lavoro straordinario. Un primo passo nella giusta direzione!**

Come evidenziato nel precedente capitolo destinato alla retribuzione accessoria, la misura dell'indennità per lavoro straordinario risulta quella **meno incrementata, del 6,3% per la misura feriale e del 6,7% per le altre misure**. Si tratta di un incremento obbligatorio, per effetto dell'incremento dello stipendio parametrico, ma è comunque un incremento apprezzabile, se si pensa che nel precedente contratto l'indennità per lavoro straordinario era stata incrementata solo del 2,86%.

Come noto, il SILF già da tempi non sospetti denuncia le evidenti criticità che insistono sulla gestione del lavoro straordinario nel settore sicurezza.

La nostra proposta sullo straordinario è così riassumibile: **meno ore, meglio pagate, tutte pagate, meglio distribuite!**

L'argomento all'inizio delle trattative è sollevato solo dal SILF e da pochi altri. Le argomentazioni, tuttavia, erano così evidenti e sostenibili che **alla fine l'argomento ha tenuto banco per l'intera trattativa**. Evidentemente il problema esiste ed è grave!

In questo contesto si è riusciti ad ottenere un primo passo nella giusta direzione: **tutte le ore di straordinario non recuperate devono essere pagate!**

**Non si tratta di una cosa di poco conto**, atteso che intanto ci equipara ai colleghi delle Forze di polizia ad ordinamento civile e, di fatto, produce:

- **la “fissazione”** che, in assenza di pagamento o recupero le ore tagliate vanno pagate con le risorse degli successivi, mentre oggi la norma prevederebbe una richiesta di riposo con diniego scritto!
- **la perdita di significato (e di potere) del c.d. taglio, in quanto le ore tagliate saranno comunque pagate**, mentre sinora non c’era nessuna assicurazione in tal senso, tanto che le ore tagliate sono state sempre pagate in misura parziale, soprattutto al personale I.S.A.F..

Siamo inoltre convinti che il dibattito sullo straordinario che ha caratterizzato questa trattativa ha creato una certa cultura sul tema, circostanza che ci induce a credere che già dal prossimo rinnovo si possa continuare ad avanzare nella giusta direzione:

- diminuzione delle ore;
- adeguamento della tariffa per il personale non dirigente;
- introduzione di limiti massimi individuali.

Come dimostrano gli impegni assunti dalla parte pubblica nell’addendum al contratto.

### **Altri aspetti normativi**

**Si è trovata soluzione all’annosa problematica del completamento dell’orario pianificato in caso di prolungamento del servizio fuori sede per almeno 3 ore dopo le ore 24:00** del giorno precedente (art. 27

comma 3 d.P.R. 18 marzo 2018, n. 39).

Sono state potenziate le norme relative alla tutela della genitorialità e dell’assistenza ai familiari in particolari condizioni:

- **possibilità di licenza solidale** per figli e coniugi e genitori conviventi (oggi solo figli minori);
- **esonero servizi notturni** per monogenitori sino a 14 anni di età del figlio (oggi 12) e per figli in attesa del perfezionamento della concessione dei benefici della legge 104 affetti da patologie che richiedono terapie salvavita;



- **congedo parentale** sino a 12 anni del figlio (oggi 6), con possibilità di scegliere alternativamente tra licenza straordinaria (100% retribuzione) e astensione facoltativa (retribuzione ridotta all'80%).

### Conclusioni

Quando nel 2018 la Corte costituzionale ci ha riconosciuto il diritto a costituire associazioni sindacali, abbiamo sperato che la legge ci avrebbe consentito di ripartire da un livello di relazioni sindacali almeno pari a quelle già riconosciute alla rappresentanza militare.

Non avevamo fatto i conti con la resistenza e la pervasività degli Stati Maggiori. Proprio all'alba di questa prima trattativa contrattuale ci siamo resi conto che il sistema di relazioni sindacali che si stava scrivendo nel Regolamento di attuazione all'oscuro delle Associazioni Sindacali era addirittura più limitante rispetto a quello già riconosciuto alla rappresentanza militare.

Quindi oltre alle risorse insufficienti rispetto all'inflazione, lo straordinario fuori controllo e sottopagato e le indennità accessorie ferme da anni, ci siamo ritrovati con un problema in più.

In questo contesto, potevano scegliere di non firmare sin dall'inizio non portando a casa nulla oppure di fissare obiettivi minimi per poi cantare vittoria.

Invece **abbiamo scelto di lottare e contrattare**. Le risorse sono poche e non c'è possibilità di ottenere chissà quali altri incrementi? Allora ci dovete convincere con altro.

Ebbene, essere riusciti ad ottenere una distribuzione ultra-vantaggiosa sul trattamento fisso e continuativo, una vera contrattazione di secondo livello, una prima importante novità sul lavoro straordinario e qualche importante novità sotto il profilo della tutela della genitorialità e dell'assistenza ai familiari, **ci permette di concludere che ne è valsa la pena!**

Certo non è il rinnovo che sognavamo, in quanto non ristora la perdita del potere d'acquisto dei salari degli ultimi 3 anni, ma non è stato possibile ottenere di più. Anzi, per come si erano messe le cose, alla fine abbiamo ottenuto il massimo (e forse anche qualcosa più) di quello che era ragionevolmente ed obiettivamente ottenibile.

Se vuoi rimanere costantemente aggiornato, visita il sito [silfnazionale.it](https://www.silfnazionale.it)

Se vuoi essere tutelato, iscriviti al SILF <https://www.silfnazionale.it/2023/07/28/come-isciversi-al-silf/>