



## PIATTAFORMA PROPOSITIVA

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>Oggetto:</b>                   | Presidenza del Consiglio<br>Incontro APCSM – OO.SS. Comparto Sicurezza e Difesa   |
| <b>Data:</b>                      | Roma, 9 dicembre 2025   |
| <b>Organizzazione proponente:</b> | Nuovo Sindacato Carabinieri<br>Via San Nicola da Tolentino, 15<br>00187 – Roma<br>Pec: nuovosindacatocarabinieri@pec.it |

# Sommario

|   |    |
|---|----|
| INTRODUZIONE.....   | 3  |
| SEZIONE I: INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE E COPERTURE .....                         | 4  |
| I)    Analisi e necessità .....   | 4  |
| II)   Proposte di intervento .....  | 4  |
| SEZIONE II: PILASTRI ECONOMICI E PREVIDENZIALI .....  | 5  |
| 1. Stipendi, Contrattazione Economica e Fondo Specificità (art. 19, L. 183/2010) .....        | 5  |
| I)    Analisi .....   | 5  |
| II)   Proposte di Intervento .....  | 5  |
| 2. Previdenza Dedicata, Previdenza Complementare e TFS .....                                  | 7  |
| I)    Analisi: Il rischio dei "NUOVI POVERI" e l'urgenza della Previdenza Complementare ..... | 7  |
| II)   Proposte di intervento .....  | 7  |
| SEZIONE III: PILASTRI ORGANIZZATIVI E SINDACALI .....   | 9  |
| 1.    Ripristino dell'Efficienza Operativa e Turn-over .....                                  | 9  |
| I)    Analisi .....   | 9  |
| II)   Proposte di Intervento .....  | 9  |
| 2.    Piena Contrattazione Normativa e Riconoscimento delle APCSM .....                       | 9  |
| I)    Analisi .....   | 9  |
| II)   Proposte di Intervento .....  | 9  |
| SEZIONE IV: TUTELA LEGALE E OPERATIVA DEL PERSONALE .....                                     | 11 |
| 1.    Superamento dell'"Atto Dovuto" e Piattaforma di Tutele Legali .....                     | 11 |
| I)    Analisi e Motivazioni .....   | 11 |
| II)   Proposte di Intervento (Misure di Legge).....   | 11 |
| SEZIONE V: INNOVAZIONE, FORMAZIONE STRATEGICA E BENESSERE ORGANIZZATIVO.....                  | 12 |
| I)    Analisi e opportunità: La qualità come fattore di sicurezza .....                       | 12 |
| II)   Proposte di intervento aggiuntive per la Sicurezza e la Difesa.....                     | 12 |
| CONCLUSIONE .....   | 14 |
| Allegato 1: Proposta di legge di iniziativa popolare.....                                     | 15 |

## INTRODUZIONE

Il Nuovo Sindacato Carabinieri (NSC) desidera porgere il proprio ringraziamento al Governo per il lavoro svolto e per aver dimostrato un'attenzione concreta verso le Forze di Sicurezza.

Il nostro intervento è un atto di leale collaborazione che mira a sanare le criticità ancora aperte nel Comparto. Rifiutiamo la narrazione del Carabiniere come mera voce di costo nello Stato. Al contrario, il Carabiniere è un **Investimento Strategico** che genera sicurezza, legalità, deterrenza e stabilità sul territorio. Ogni misura di tutela economica, normativa e organizzativa qui proposta si traduce direttamente in una maggiore efficienza operativa e, di conseguenza, in una maggiore sicurezza per i cittadini italiani. Il personale dell'Arma dei Carabinieri da noi rappresentato, attende con l'impegno e il sacrificio quotidiano, il riconoscimento strutturale del proprio valore.

## SEZIONE I: INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE E COPERTURE

### I) Analisi e necessità

Per onorare gli impegni verso un Comparto di Specificità costituzionalmente riconosciuto, è necessario superare la limitatezza delle risorse ordinarie, individuando fonti di finanziamento straordinarie che non gravino sulla fiscalità generale.

### II) Proposte di intervento

- a) **Destinazione esclusiva degli extratasse su extra profitti:** Si rende vincolante e permanente la destinazione di una quota parte dei proventi derivanti dalla tassazione degli extra profitti (generati, ad esempio, dai settori bancario, energetico e assicurativo) esclusivamente e in via prioritaria ai rinnovi contrattuali del Comparto Sicurezza e Difesa e al rifinanziamento stabile del Fondo per la Specificità.
- b) **Spending-Review selettiva sui Comparti Generali:** Si dispone l'avvio di una rigorosa e mirata Revisione della Spesa Pubblica (Spending Review). L'analisi deve essere selettiva, focalizzandosi sulle inefficienze e sui capitoli di spesa non essenziali di altri compatti della Pubblica Amministrazione. Le risorse individuate e recuperate sono integralmente dirottate a favore del personale delle Forze dell'Ordine e Forze Armate, riaffermando il principio di specificità attraverso un atto di riequilibrio finanziario inter-compartmentale.

## SEZIONE II: PILASTRI ECONOMICI E PREVIDENZIALI

### 1. Stipendi, Contrattazione Economica e Fondo Specificità (art. 19, L. 183/2010)

#### I) Analisi

Il riconoscimento formale della specificità del Comparto Sicurezza e Difesa, sancito dall'**Articolo 19 della Legge 183/2010**, è stato un passaggio legislativo fondamentale, ma è rimasto largamente privo di una piena attuazione finanziaria. Tale articolo stabilisce la destinazione di risorse specifiche per valorizzare l'impegno e l'usura psicofisica del personale in uniforme.

Tuttavia, nel corso degli anni, il Fondo è risultato cronicamente sottofinanziato o, peggio, le sue risorse sono state costantemente utilizzate per coprire oneri derivanti dalla contrattazione generale, vanificando l'obiettivo di una retribuzione aggiuntiva dedicata. Questo ha impedito l'istituzione di una Indennità di Specificità continuativa, fissa e pensionabile, lasciando inattuato il principio per il quale i vincoli operativi e le restrizioni ai diritti sindacali e politici del personale dovrebbero essere adeguatamente compensati. La mancata capitalizzazione di questo Fondo rappresenta oggi il principale freno al riallineamento retributivo con gli altri comparti della Pubblica Amministrazione.

#### II) Proposte di Intervento

- a) **Rinnovo contrattuale con aumenti reali (non solo inflazione):** È necessario stanziare risorse economiche per il prossimo triennio contrattuale in misura tale da garantire un incremento stipendiale netto in busta paga sostanzialmente superiore all'inflazione programmata, in modo da assicurare un effettivo e duraturo recupero del potere d'acquisto. Priorità assoluta è data alle qualifiche base e intermedie (Carabinieri, Appuntati, Brigadieri e Marescialli).

- b) **Rifinanziamento strutturale e vincolato del fondo Specificità** <sup>(1)</sup>: Si garantisce il **rifinanziamento strutturale e autonomo** del Fondo per la specificità con una dotazione finanziaria **adeguata e pluriennale**, separandola in modo netto e irrevocabile dalle risorse della contrattazione generale.
- c) **Istituzione dell'Indennità di Specificità permanente e pensionabile (art. 19 Lg. 18/2010)**: Si introduce, con finanziamento stabile dal Fondo Specificità, una **Indennità di Specificità continuativa, fissa e pensionabile**. Essa compensa il vincolo di pronta disponibilità H24, il disagio e le limitazioni ai diritti sindacali, riconoscendo il costo funzionale imposto al personale in divisa.
- 6
- d) **Contrattazione economica aggiuntiva**: Si garantisce che le risorse del Fondo Specificità siano utilizzate per finanziare la **contrattazione integrativa di secondo livello** su materie economiche (es. indennità specifiche per particolari servizi di rischio, disagio ambientale) e per la **valorizzazione delle funzioni**.

---

<sup>1</sup> La parte normativa che istituisce il principio di specificità e, di conseguenza, il **Fondo per la Specificità** è l'**Articolo 19 della Legge 4 novembre 2010, n. 183** (nota anche come Legge Delega).

Per una maggiore comprensione si riporta il testo integrale dell'articolo, così come pubblicato nella Gazzetta Ufficiale (G.U.). I commi più rilevanti per l'istituzione del principio economico sono individuabili nel **Comma 1** e nel **Comma 3**.

**Articolo 19 della Legge 4 novembre 2010, n. 183**

(**Specificità delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco**)

1. Fatta salva l'applicazione dell'articolo 2126 del codice civile, il personale delle Forze armate, compreso il Corpo delle capitanerie di porto, delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare, e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, in considerazione della **specificità dei rispettivi compiti, degli status e delle condizioni di impiego**, nonché dell'**esigenza di garantire la funzionalità** dei rispettivi sistemi di sicurezza e di difesa, costituisce **obiettivo prioritario e interesse strategico nazionale** nell'ambito delle risorse umane e fondamentali per la sicurezza e la difesa della Repubblica. A detto personale si applicano l'articolo 19 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e l'articolo 46 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Il Governo è delegato ad adottare, **entro dodici mesi** dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a:

- a) riordinare le disposizioni in materia di **trattamento economico** per il personale indicato al comma 1;
- b) adeguare le disposizioni in materia di **previdenza, sanità e assistenza** per il personale indicato al comma 1, tenendo conto delle peculiarità delle funzioni svolte.

3. Il **Consiglio centrale di rappresentanza militare (COCER)** partecipa, in rappresentanza del personale militare, alle attività negoziali svolte in attuazione delle finalità di cui al comma 1 e concernenti il **trattamento economico** del medesimo personale.

#### **Commento e rilevanza**

Come evidenziato, il testo normativo:

1. **Istituisce il Principio di Specificità (Comma 1)**: Riconosce formalmente che lo **status e le condizioni di impiego** (pronta disponibilità H24, restrizioni sindacali, ecc.) del personale in uniforme richiedono un trattamento differenziato e che questo personale è un "**obiettivo prioritario**" e "**interesse strategico nazionale**".
2. **Fornisce la base per il fondo (Comma 1)**: Il riferimento all'**Articolo 19 della legge 448/1998** e all'**Articolo 46 del D.Lgs. 165/2001** è il meccanismo con cui la legge ha assicurato la copertura economica e l'istituzione del **Fondo per la Specificità**.
3. **Delega la riforma (Comma 2)**: Il Governo era delegato a riordinare le disposizioni sul **trattamento economico** e sulla **previdenza** (quindi la **Previdenza Dedicata** e la **Previdenza Complementare**) entro un anno. L'analisi attuale della questione retributiva (stipendio e indennità) e previdenziale conferma che questa delega non sia stata pienamente attuata (in particolare per la previdenza complementare) e sia stata finanziata in modo insufficiente (per il trattamento economico).

## 2. Previdenza Dedicata, Previdenza Complementare e TFS

### I) Analisi: Il rischio dei "NUOVI POVERI" e l'urgenza della Previdenza Complementare

Il passaggio del personale arruolato dopo il 1996 al **sistema contributivo puro** sta creando un'emergenza sociale futura. Il calcolo contributivo non riconosce pienamente l'anzianità di servizio e l'**usura psicofisica** di chi inizia a lavorare molto giovane e con regimi orari gravosi (il cosiddetto "servizio operativo"). Il risultato è un **drammatico abbassamento del Tasso di Sostituzione**<sup>2</sup>, che pone i futuri pensionati del Comparto a rischio concreto di **diventare "nuovi poveri"**, un esito inaccettabile per chi ha dedicato la vita alla sicurezza dello Stato. Questa grave prospettiva è aggravata dall'inammissibile inerzia dimostrata riguardo alla **Previdenza Complementare**: pur essendo prevista per legge, il **Fondo di Previdenza Complementare non è mai stato istituito e attivato**. Questa lacuna nega al personale l'unico strumento efficace e necessario per integrare il futuro assegno contributivo e per onorare il sacrificio di una vita spesa per la sicurezza.

7

### II) Proposte di intervento

- a) **Attivazione urgente della Previdenza Complementare:** Si emana immediatamente il decreto interministeriale necessario per l'istituzione e l'attivazione del Fondo di Previdenza Complementare per il Comparto Sicurezza e Difesa. Lo Stato è chiamato a prevedere un meccanismo di contribuzione iniziale straordinaria (una tantum) per compensare il ritardo accumulato e incentivare l'adesione e la capitalizzazione iniziale dei fondi.
- b) **Riforma della Previdenza Dedicata:** Si introducono **meccanismi correttivi** nel calcolo della pensione contributiva (es. aumento dei coefficienti, riconoscimento di maggiorazioni di servizio ai fini previdenziali) per mitigare l'effetto di impoverimento e riconoscere pienamente l'**usura psicofisica** e la specificità operativa.

---

<sup>2</sup> rapporto tra ultima retribuzione e primo rateo di pensione

- c) **Liquidazione immediata del TFS:** Si dispone l'abrogazione di ogni norma che preveda l'attesa. Il **Trattamento di Fine Servizio (doveva essere TFS è ancora TFR)** è **interamente liquidato ed erogato** entro e non oltre **90 giorni** dalla data di cessazione dal servizio per qualsiasi causa.

## SEZIONE III: PILASTRI ORGANIZZATIVI E SINDACALI

### 1. Ripristino dell'Efficienza Operativa e Turn-over

#### I) Analisi

La carenza di organico compromette l'efficacia operativa e la salute del personale in servizio, aumentando i rischi e lo stress. Un **aumento degli organici è un investimento diretto nella sicurezza pubblica.**

#### II) Proposte di Intervento

- a) **Turn-over Minimo al 120%:** Si impone l'innalzamento del tasso di **turn-over al minimo del 120%** per un periodo non inferiore a un triennio. Questa misura straordinaria è vitale per ripianare le carenze storiche, garantire il **riposo psico-fisico del personale** e mantenere l'efficacia del dispositivo di sicurezza sul territorio.

### 2. Piena Contrattazione Normativa e Riconoscimento delle APCSM

#### I) Analisi

Nonostante la storica sentenza della Consulta e l'introduzione delle APCSM, la normativa attuativa (D.Lgs. 66/2010 – COM) mantiene **limitazioni sproporzionate** che inibiscono la piena e vera negoziazione collettiva, ponendo l'Italia in contrasto con gli obblighi internazionali

#### II) Proposte di Intervento

- a) **Adeguamento al Diritto Europeo e risoluzione CEDS:** Il Governo interviene immediatamente in sede normativa per superare le limitazioni del D.Lgs. 66/2010 (COM), fornendo una risposta immediata e risolutiva al **Reclamo Collettivo N. 252/2025 presentato da EUROMIL al Comitato Europeo dei Diritti**

**Sociali (CEDS).** Tale reclamo denuncia la **violazione degli Articoli 5 (Diritto di organizzazione) e 6 (Diritto di negoziazione collettiva) della Carta Sociale Europea.** La modifica degli articoli 1475 e seguenti del COM è un atto di urgenza internazionale.

- b) **Piena potestà negoziale delle APCSM:** È necessario conferire alle APCSM la **piena potestà negoziale (economica e normativa)** su tutte le materie del rapporto di impiego, fatte salve le uniche e strettissime limitazioni costituzionalmente imposte sul diritto di sciopero e sull'impiego operativo.

## SEZIONE IV: TUTELA LEGALE E OPERATIVA DEL PERSONALE

### 1. Superamento dell'“Atto Dovuto” e Piattaforma di Tutele Legali

#### I) Analisi e Motivazioni

Come evidenziato nella **Proposta di Legge NSC allegata** ("Disposizioni per il superamento dell'“Atto Dovuto” e per la tutela del personale delle Forze di Polizia e delle Forze Armate nell'esercizio delle proprie funzioni"), la prassi dell'**iscrizione immediata “per atto dovuto”** nel registro degli indagati in seguito a eventi critici (legittima difesa, uso della forza) genera un **ingiusto calvario personale, professionale e disciplinare** sull'operatore in divisa. Questo sistema mina la serenità operativa: l'operatore non deve operare con il timore di essere penalizzato ingiustamente dal sistema che serve.

#### II) Proposte di Intervento (Misure di Legge)

- a) **Superamento procedurale dell'“Atto Dovuto”:** Si modifica la normativa procedurale per **limitare l'iscrizione d'ufficio** nel registro degli indagati nei casi di legittima difesa o uso legittimo della forza in servizio, subordinandola alla sussistenza di **concreti indizi di reità e non alla mera formalità burocratica**.
- b) **Tutela legale integrale e gratuita ab origine (Art. 4, Proposta di Legge):** Si garantisce la **Tutela Legale integrale, immediata e gratuita a totale carico dello Stato/Amministrazione** per tutti gli operatori indagati o imputati per fatti connessi all'esercizio delle loro funzioni, dal momento dell'iscrizione fino all'ultimo grado di giudizio, lasciando salva la libertà di scelta del legale di fiducia.
- c) **Assicurazione professionale obbligatoria (Art. 5, Proposta di Legge):** Si introduce l'obbligo di una **copertura assicurativa professionale** per la responsabilità civile connessa all'impiego operativo, con oneri a carico dell'Amministrazione.

## SEZIONE V: INNOVAZIONE, FORMAZIONE STRATEGICA E BENESSERE ORGANIZZATIVO

### I) Analisi e opportunità: La qualità come fattore di sicurezza

La sicurezza moderna si basa sulla qualità del personale. Investire in formazione, tecnologia e benessere psicologico eleva il Carabiniere a un livello di eccellenza operativa, riducendo i rischi e aumentando l'efficacia sul campo.

### II) Proposte di intervento aggiuntive per la Sicurezza e la Difesa

a) **Riforma totale della formazione professionale (Art. 8, Proposta di Legge):** Si garantisce l'**aggiornamento continuo e specialistico** del personale sull'intero ciclo professionale, focalizzandosi su:

- **Tecniche di de-escalation** e gestione non letale delle crisi, per ridurre il rischio di esiti tragici durante gli interventi.
- **Cyber Security e tecnologie investigative digitali:** Potenziamento della formazione per adeguare immediatamente le Forze di Polizia alla minaccia cibernetica e alla gestione delle prove digitali, elementi ormai centrali nel contrasto alla criminalità.
- **Medicina d'urgenza tattica** e primo soccorso operativo.

---

12

b) **Digitalizzazione e kit operativo moderno:** Si stanziano fondi per il rinnovo accelerato e massivo delle dotazioni tecnologiche, inclusi hardware e software di ultima generazione, **per migliorare l'efficienza della gestione burocratica (con conseguente riduzione del personale distolto dal servizio esterno)** e per potenziare le capacità di analisi predittiva e intelligence sul territorio.

- c) **Benessere psicologico e sanità dedicata:** Si istituisce una rete di supporto psicologico e psichiatrico dedicata e riservata (non dipendente dalla catena di comando) per il personale e le loro famiglie. L'obiettivo è prevenire e trattare lo **stress operativo e il disturbo post-traumatico da stress (PTSD)**. Si riconosce la **medicina del lavoro** come strumento essenziale per la tutela della specificità.
- d) **Valorizzazione del merito e delle specializzazioni:** Si introduce un **meccanismo di valutazione basato sul merito, la formazione continua e l'acquisizione di specializzazioni**, garantendo percorsi di carriera veloci per il personale che investe in aggiornamento professionale.

## CONCLUSIONE

Con la presentazione della Piattaforma Propositiva del Nuovo Sindacato Carabinieri, desideriamo esprimere la nostra più sincera gratitudine per la considerazione e l'attenzione che è stata rivolta al Comparto Sicurezza e Difesa. Abbiamo esposto le nostre analisi con spirito costruttivo, convinti che la piena valorizzazione del personale in divisa sia la leva principale per garantire una sicurezza efficace e duratura per l'intera Nazione.

La sfida che abbiamo di fronte richiede una visione a lungo termine che superi la logica della singola Legge di Bilancio o del solo rinnovo contrattuale.

Per i motivi sopra esposti, siamo a chiedere la valutazione per l'istituzione di un **Tavolo Permanente di Concertazione e Riforma** con le APCSM (Associazioni Professionali a Carattere Sindacale Militare) e le Organizzazioni Sindacali del personale di Polizia a ordinamento civile che, non solo è possibile, ma appare strategicamente necessario.

- **Necessità istituzionale:** Un tavolo del genere rappresenterebbe il veicolo istituzionale più idoneo per garantire un dialogo continuo e strutturato, essenziale per monitorare l'attuazione delle riforme (dalla previdenza alla tutela legale) e per pianificare in modo organico e integrato la dotazione di risorse umane ed economiche dell'intero comparto.
- **Stabilità e coesione:** Permetterebbe di superare la frammentazione, assicurando che le esigenze del personale militare (Carabinieri, Forze Armate) e di quello civile (Polizia di Stato, ecc.) siano affrontate in modo coeso e con continuità, elemento vitale per la stabilità del sistema Paese.

---

14

**Il Nuovo Sindacato Carabinieri (NSC)**, dichiara la sua totale e immediata disponibilità a collaborare attivamente per l'istituzione e la partecipazione a questo Tavolo Permanente di Confronto.

Ribadiamo il concetto fondante della nostra audizione: **il Comparto Sicurezza non è una voce di spesa da tagliare, ma un Investimento Strategico da potenziare**. Ogni euro destinato al miglioramento delle condizioni economiche, previdenziali e operative del Carabiniere, dell'Agente e del Militare, è un euro che torna alla collettività sotto forma **di legalità, ordine e fiducia nello Stato**.

Siamo certi che il Governo saprà accogliere e finalizzare queste proposte, garantendo finalmente al personale in uniforme la serenità e il riconoscimento che merita per adempiere al meglio alla propria missione.

Grazie per il tempo e l'attenzione concessaci.

### **Allegato 1: Proposta di legge di iniziativa popolare**

*"Disposizioni per il superamento dell'"Atto Dovuto" e per la tutela del personale delle Forze di Polizia e delle Forze Armate nell'esercizio delle proprie funzioni."*

Con la massima stima e fiducia.

**Nuovo Sindacato Carabinieri**