



**Segreteria Nazionale
Nuovo Sindacato Carabinieri**

2ª Piattaforma incontro 4 marzo 2026

Rinnovo contrattuale 2025-2027

“Comparto Sicurezza e Difesa”

Al:

Ministero per la Pubblica Amministrazione

Dipartimento della Funzione Pubblica

Ufficio per le relazioni sindacali

e p.c.:

Al Ministero della Difesa

Al Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri

PIATTAFORMA CONTRATTUALE

2025 - 2027

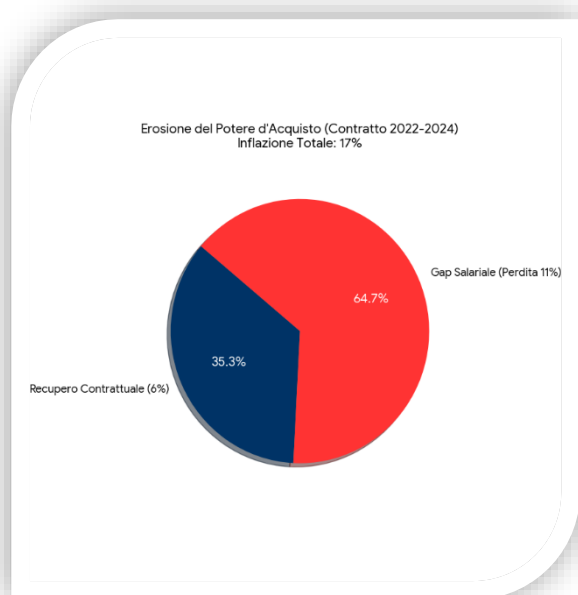
Sommario

ALLOCAZIONE DELLA MASSA FINANZIARIA E RECUPERO INFLAZIONISTICO	3
1. Analisi del contesto macroeconomico e proposta di "Verticalizzazione"	3
2. Gestione della massa salariale e superamento della logica "Una Tantum"	4
3. L'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) come volano di solidarietà.....	5
VERTICALIZZAZIONE DELLE RISORSE E PENSIONABILITÀ INTEGRALE.....	6
1. La "Verticalizzazione" del trattamento economico.....	6
2. Pensionabilità delle indennità accessorie: dal ristoro alla tutela.....	6
DEFISCALIZZAZIONE E RILANCIO DEL FONDO DEDICATO PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE, TRANSITANDO PER I COEFFICIENTI DI TRASFORMAZIONE	9
1. La specificità come diritto previdenziale	9
2. La proposta NSC: maturità professionale precoce nei coefficienti di trasformazione	10
3. Fondo dedicato per la previdenza con partecipazione datoriale e sblocco delle risorse.....	11
LA RIFORMA DELL'ACCESSORIO TRA TUTELA PRESENTE E SICUREZZA FUTURA	15
Premessa.....	15
Relazione tecnica: Revisione dello straordinario e ristoro del disagio operativo	16
1. Superamento dell'anacronismo economico dello straordinario.....	16
Analisi comparativa	17
Perché questa soluzione è "di Sostanza"?	17
2. Indennità di "Cambio Turno d'Autorità"	18
Superamento dell'alibi tecnico	18
Perché deve essere un'indennità STRUTTURALE e non FESI.....	18
Sostenibilità sul rapporto di suddivisione dei fondi.....	19
Conclusione tecnica	20
3. Disagio territoriale e prossimità (Residenzialità).....	21
Conclusioni sulla riqualificazione delle Indennità accessorie	22
Il Fondo da 200 Milioni come valorizzazione delle Specificità e dei Reparti Operativi.....	23
Destinazione dei 200 milioni (Fondo Specificità)	23
La sinergia con la Flat Tax 10%	24
Analisi ROI e sostenibilità	24
CONCLUSIONE: SOSTENIBILITÀ E DINAMISMO CONTRATTUALE.....	25

ALLOCAZIONE DELLA MASSA FINANZIARIA E RECUPERO INFLAZIONISTICO

1. Analisi del contesto macroeconomico e proposta di "Verticalizzazione"

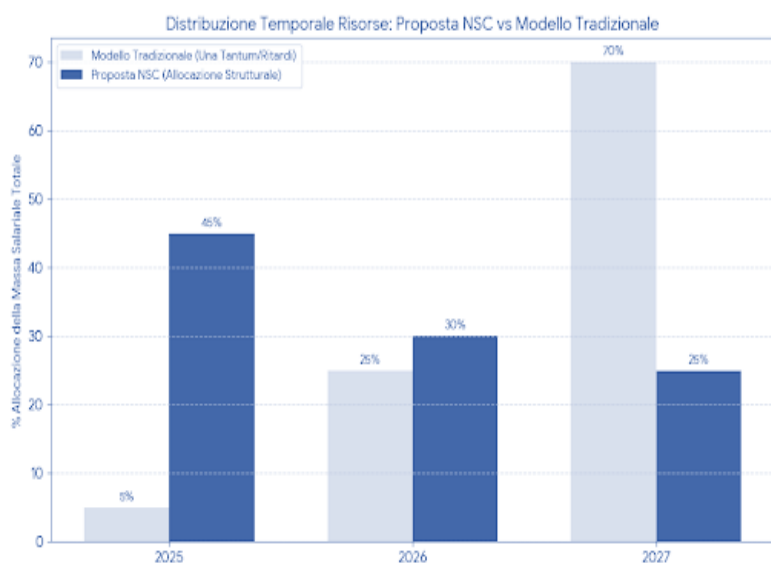
Il Nuovo Sindacato Carabinieri (NSC), in uno spirito di leale e propositiva collaborazione con il Governo e la Funzione Pubblica, intende porre al centro della presente negoziazione la stabilità economica e previdenziale del personale.



A tal fine, NSC propone che la massa finanziaria stanziata per il triennio 2025-2027 sia allocata per il 95% sulla parte fissa e continuativa dello stipendio (incremento del valore parametrico e dell'indennità pensionabile). Questa scelta risponde a una duplice necessità:

- **Recupero del potere d'acquisto:** È necessario colmare il gap generatosi nel triennio precedente, dove l'inflazione (IPCA) al 17% ha trovato un ristoro contrattuale limitato al 6%.
- **Sostenibilità previdenziale:** Solo agendo sulla parte fissa si garantisce che l'investimento odierno dello Stato si traduca in un montante contributivo solido, assicurando ai Carabinieri una vecchiaia dignitosa. Riteniamo che la dispersione di risorse in indennità accessorie volatili, seppur utile nel breve periodo, non risolva il problema strutturale dell'impoverimento della categoria.

2. Gestione della massa salariale e superamento della logica "Una Tantum"



- **L'Impatto immediato (2025):** Mentre il modello tradizionale (in azzurro) relega la maggior parte degli aumenti strutturali alla fine del triennio, utilizzando per i primi anni lo strumento delle *una tantum* (non pensionabili), la **Proposta NSC (in blu)** inverte la rotta. Chiediamo l'allocazione immediata del **45% della massa totale già dal 1° gennaio 2025**.
- **Effetto pensionistico:** Spostando la massa salariale dal concetto di "bonus transitorio" a quello di "incremento strutturale" sin dal primo giorno, garantiamo che ogni euro stanziato inizi a generare immediatamente montante contributivo.
- **Stabilità finanziaria:** Questa curva di distribuzione assicura ai Carabinieri un recupero reale del potere d'acquisto distribuito in modo equo nel tempo, evitando che il beneficio economico venga percepito con anni di ritardo rispetto all'inflazione subita.

Per rendere l'accordo contrattuale realmente efficace sin dalla sua genesi, NSC propone un cambio di paradigma nella distribuzione temporale delle risorse:

- **Allocazione strutturale dal 2025:** Chiediamo che il 45% della massa finanziaria complessiva sia destinato a incrementi stipendiali strutturali già con decorrenza 1° gennaio 2025.
- **Superamento del modello transitorio:** L'obiettivo è evitare il ricorso alle erogazioni "una tantum" per gli anni di vacanza negoziale, che storicamente hanno rappresentato un ristoro parziale e privo di effetti pensionistici. Il personale ha diritto a percepire il valore reale del proprio lavoro sin dal primo giorno di vigenza contrattuale.

3. L'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) come volano di solidarietà

In merito alle somme erogate a titolo di IVC, Il **Nuovo Sindacato Carabinieri (NSC)**, in un'ottica di tutela effettiva e trasparenza, intende rimettere al centro la discussione sulla natura e la gestione dell'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) erogata nel corso del 2025.

- **Contesto operativo:** La vigenza contrattuale 2025-2027 sarà oggetto di negoziazione a partire dal 2026. Questo ritardo, strutturale al sistema italiano, comporta che per tutto il 2025 l'unica voce di adeguamento stipendiale sarà l'IVC.
- **La criticità del riassorbimento:** La prassi consolidata ha visto l'IVC come un "anticipo" sui futuri aumenti contrattuali, destinato a essere riassorbito dagli arretrati alla firma del rinnovo. Questo meccanismo, tuttavia, svislisce la sua funzione e la trasforma in una sorta di "prestito forzoso" che il lavoratore concede allo Stato, senza interessi, e che gli viene poi restituito solo sulla carta.

NSC propone un cambio di paradigma radicale per il triennio 2025-2027:

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE (IVC) 2025

Il cambio di paradigma di NSC: Da 'Anticipo' a 'Bonus di Solidarietà'

NATURA DEL BONUS

Non un semplice anticipo,
ma un riconoscimento tangibile
per compensare il ritardo tecnico
nell'avvio delle trattative.
Segnale di vicinanza del Governo.

NON RIASSORBIBILITÀ

L'importo NON deve essere
sottratto dagli arretrati finali.
Basta partite di giro contabili.
Il beneficio deve restare
netto nelle tasche dei colleghi.

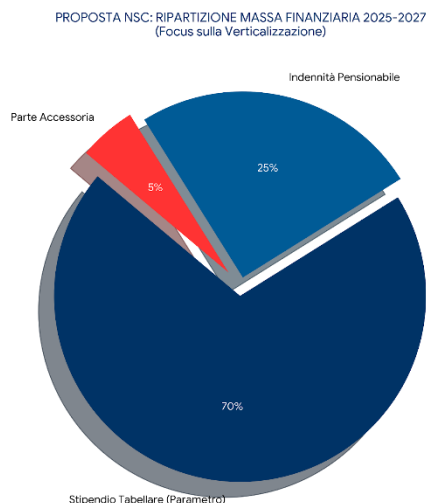
UN SEGNALE DI FIDUCIA E RISPETTO

La dignità del Carabiniere non è una partita di giro.
Il ritardo burocratico non deve gravare
sulla dedizione di chi serve il Paese.

NUOVO SINDACATO CARABINIERI - 4 MARZO 2026

VERTICALIZZAZIONE DELLE RISORSE E PENSIONABILITÀ INTEGRALE

1. La "Verticalizzazione" del trattamento economico



Il **Nuovo Sindacato Carabinieri (NSC)** ribadisce quindi, la necessità di concentrare la massa finanziaria per il triennio 2025-2027 (pari al **95% della stessa**) sulla parte fissa e continuativa. Questa manovra mira a sanare il deficit inflattivo del triennio precedente (17,3% IPCA contro il 6% di recupero) e a garantire una base solida per il trattamento di quiescenza.

2. Pensionabilità delle indennità accessorie: dal ristoro alla tutela

Punto focale di questa tornata negoziale è il superamento della natura "volatile" delle indennità accessorie. Seppure l'Amministrazione applica un incremento figurativo del 18% (lg. 335/1995) riguardo le accessorie, è anche vero che questo dato rappresenta una quota fissa, ovvero un calcolo virtuale che non tiene conto di quanto un Carabiniere lavori sul campo e che, tutta la quota eccedente il 18% **va perduta ai fini pensionistici**. NSC propone ufficialmente di avviare il processo di **pensionabilità integrale delle voci accessorie legate all'operatività**.

- **Analisi tecnica:** Attualmente, indennità come quella del Servizio esterno, l'Indennità di Comando o l'Indennità di Bilinguismo, ma anche tutte le altre, pur remunerando un rischio e una specializzazione costanti, non concorrono totalmente alla formazione del montante contributivo. Questo genera una "perdita occulta" per il Carabiniere al momento del congedo.

Il **Nuovo Sindacato Carabinieri** propone una manovra strutturale che superi la natura precaria delle indennità operative. La nostra richiesta di destinare una quota della massa finanziaria alla copertura degli **oneri riflessi** non è un costo aggiuntivo, ma un investimento sulla dignità del personale.

NSC evidenzia come questa operazione sia tecnicamente ed economicamente fattibile attraverso l'introduzione della **detassazione (Flat Tax al 10%)** sulle indennità accessorie e sullo straordinario.

- **Il meccanismo fiscale:** Attualmente, l'Amministrazione versa allo Stato un'aliquota IRPEF ordinaria elevata sulle indennità dei Carabinieri. Proponendo una tassazione agevolata al 10%, si libera immediatamente una massa di risorse finanziarie (il cosiddetto "risparmio fiscale").
- **La doppia valenza:**

Immediata:

- Il personale percepisce un **netto in busta paga significativamente più alto**, poiché la tassazione sul disagio viene abbattuta.

Differita (Previdenziale):

- Parte del risparmio generato dalla defiscalizzazione può essere reimpiegato per coprire i contributi necessari a rendere **pensionabili** quelle stesse indennità.



Questa misura è indispensabile per il personale soggetto al sistema contributivo puro. Per questi colleghi, ogni euro percepito a titolo di accessorio non pensionabile rappresenta una decurtazione della futura pensione. Rendere pensionabile l'accessorio significa proteggere il futuro previdenziale dei giovani Carabinieri, garantendo che la loro operatività attuale pesi correttamente sul loro assegno di domani.

DEFISCALIZZAZIONE E RILANCIO DEL FONDO DEDICATO PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE, TRANSITANDO PER I COEFFICIENTI DI TRASFORMAZIONE

Il **Nuovo Sindacato Carabinieri** ribadisce che la stabilità economica del personale non può prescindere da una seria politica previdenziale. Se con la **pensionabilità dell'accessorio** (finanziata dalla Flat Tax al 10%) abbiamo agito sul primo pilastro, è ora necessario attivare il secondo pilastro attraverso la **Previdenza Dedicata**. La nostra **Specificità**, riconosciuta dall'Art. 19 della Legge 183/2010, non può e non deve tradursi in un danno economico perpetuo, pertanto, la "voragine previdenziale" che colpisce il personale in regime contributivo deve essere condizione imprescindibile di risoluzione per la tornata contrattuale 2025-2027.

I Carabinieri sono soggetti a limiti di età per il collocamento in quiescenza (60 anni) sensibilmente inferiori rispetto ai 67 anni previsti per il restante pubblico impiego.

Il danno diretto:

- Nel sistema contributivo, **questo "taglio" forzoso** della carriera di 7 anni impedisce l'accumulo di un montante adeguato.

La specificità come causa operativa:

- Se lo Stato esige un'efficienza operativa che solo un personale anagraficamente giovane può garantire, lo stesso Stato ha l'obbligo di neutralizzare gli effetti negativi di tale scelta sul piano pensionistico.

1. La specificità come diritto previdenziale

Nel sistema di calcolo dei coefficienti di trasformazione, si individua la più grave forma di sperequazione a danno del personale in uniforme. Se la legge riconosce la nostra **Specificità** imponendoci di lasciare il servizio anticipatamente per garantire l'efficienza dello Stato, la stessa legge non può punirci finanziariamente per questo sacrificio.

Attualmente, il montante contributivo (il "tesoretto" versato dal Carabiniere) viene trasformato in pensione annua applicando un moltiplicatore basato sull'età anagrafica di uscita.

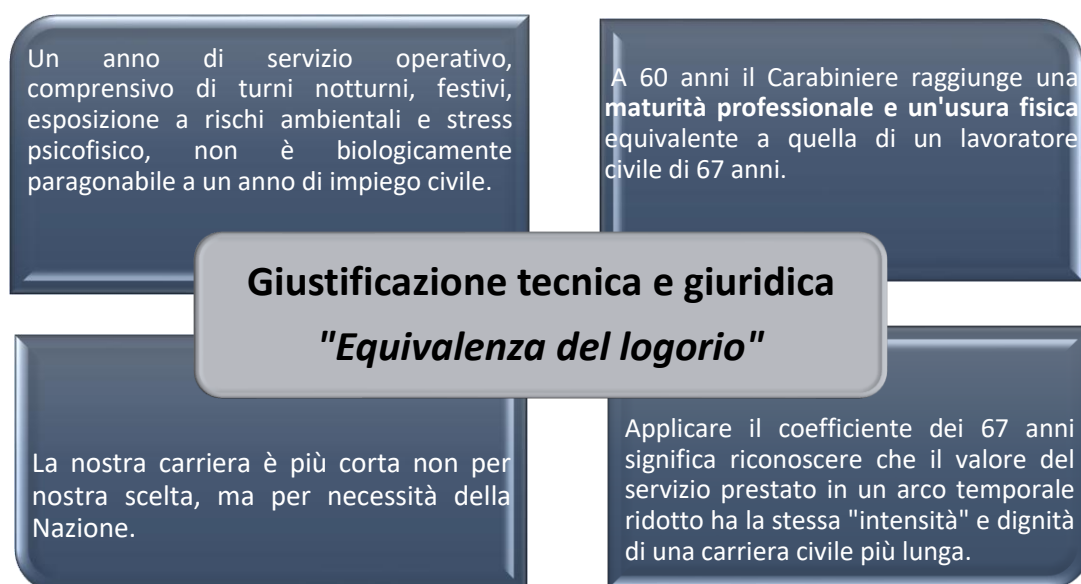
- **La disparità:** Chi esce a 60 anni riceve una pensione calcolata su un'aspettativa di vita più lunga rispetto a chi esce a 67 anni. Di conseguenza, il coefficiente è **sensibilmente**

più basso, riducendo la pensione annua del Carabiniere rispetto a un pari grado civile che ha versato la stessa cifra ma esce a 67 anni.

- **Il paradosso:** Siamo obbligati dallo Stato a uscire a 60 anni per "limiti di età ordinali". È un congedo forzato per fini pubblici che si traduce in un danno privato permanente.

2. La proposta NSC: maturità professionale precoce nei coefficienti di trasformazione

Rivendichiamo l'applicazione del **coefficiente di trasformazione massimo previsto per i 67 anni** per tutto il personale che cessa il servizio per limiti d'età a 60 anni.



In virtù di quanto esposto, il **Nuovo Sindacato Carabinieri**, chiede formalmente che venga normata l'applicazione del coefficiente di trasformazione previsto per i **67 anni** a tutto il personale del Comparto che cessa il servizio per limiti di età a **60 anni**.

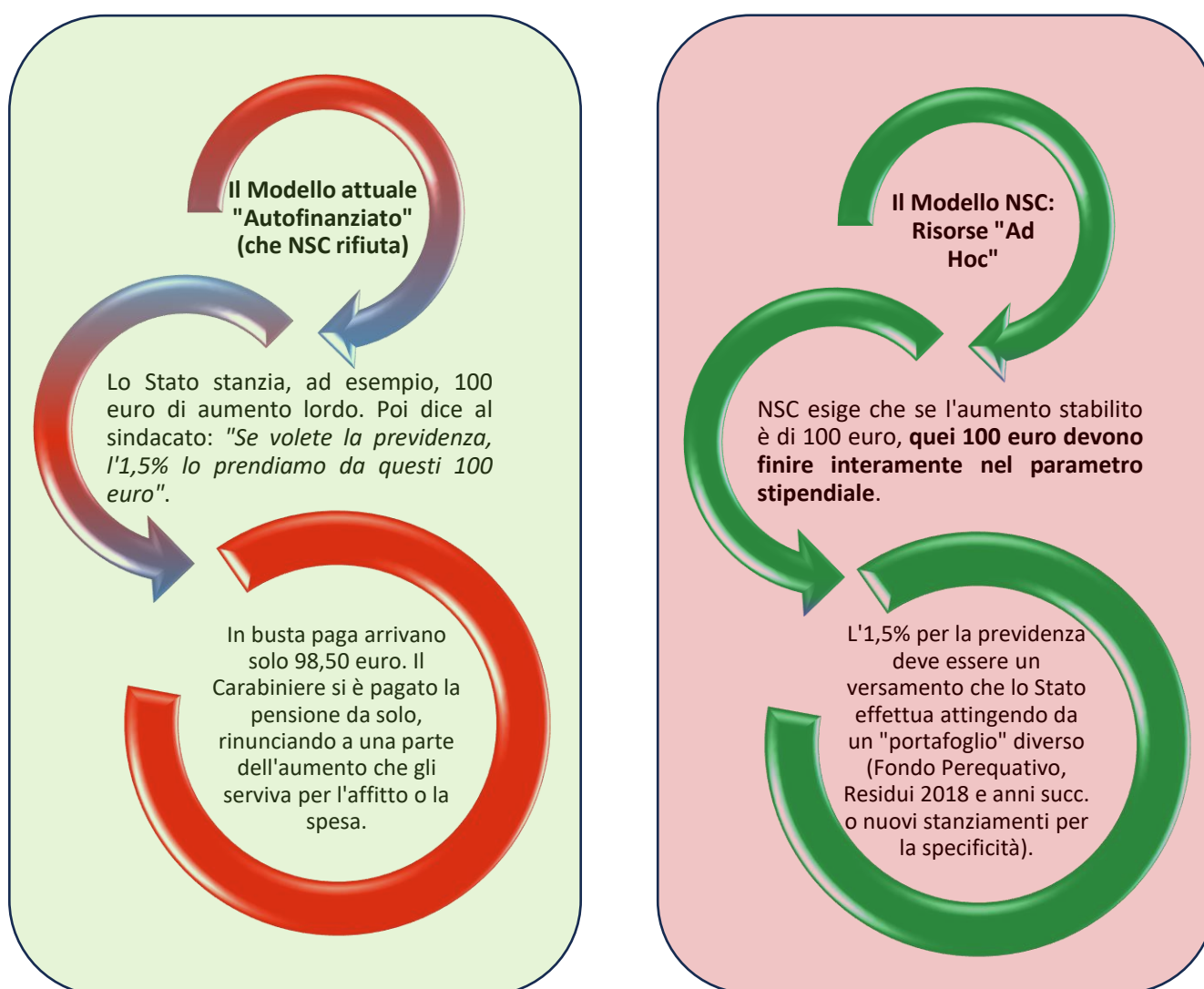
3. Fondo dedicato per la previdenza con partecipazione datoriale e sblocco delle risorse

La dignità di un lavoratore non si baratta e non si può chiedere a un Carabiniere di scegliere se mangiare oggi o avere una pensione domani. Una tutela previdenziale seria richiede che lo Stato assuma le proprie responsabilità come datore di lavoro moderno.

In passato, molte proposte negoziali hanno tentato di finanziare la previdenza complementare "prelevando" quote dalla massa salariale destinata agli aumenti di stipendio. Questo approccio è inaccettabile: significa finanziare il futuro con l'impoverimento del presente, specialmente in un contesto dove l'inflazione ha già eroso il 17% del potere d'acquisto.

Differenziazione Strategica

Per NSC, il futuro del Carabiniere non deve essere pagato con i soldi del suo presente. Esistono due modi per finanziare l'1,5% della previdenza dedicata, ma solo uno è onesto verso il personale.



LA "PROVA DEL NETTO"

Ipotizziamo un aumento contrattuale lordo medio di **160,00 €**.

Voce	Modello "Scippo"	Modello "Dignità" (NSC)
Aumento lordo in busta	157,60 € (Decurtato dell'1,5%)	160,00 € (Integrale)
Versamento fondo pensione	2,40 € (Tolti dal tuo aumento)	2,40 € (Messi dallo Stato)
Effetto reale	Il Carabiniere rinuncia a 30€ l'anno di stipendio.	Il Carabiniere guadagna 30€ in più e ha la pensione.

La contribuzione datoriale dell'1,5% richiesta da NSC si materializza come un costo aggiuntivo a carico del datore di lavoro, esattamente come avviene nel settore privato d'eccellenza. Non accettiamo la logica del 'vaso comunicante' dove per riempire la previdenza si svuota lo stipendio. La nostra proposta è una richiesta di verità economica: lo Stato deve dimostrare di voler investire sulla specificità del Carabiniere stanziando fondi extra-contrattuali. Chiedere l'1,5% 'Ad Hoc' significa pretendere che lo Stato riconosca che il rischio operativo dei Carabinieri ha un valore che va oltre la semplice retribuzione mensile. È un premio fedeltà e sicurezza che deve viaggiare su un binario separato, lasciando intatto il potere d'acquisto dei parametri stipendiali necessari a fronteggiare l'inflazione reale.

LA RICHIESTA DI VERITÀ SUI 70 MILIONI

Esiste una verità contabile che chiediamo al Governo di farci conoscere: i fondi per la previdenza oggi sono una "speranza", ma sembrerebbe che abbiano acquisito carattere reale in quanto già scritti leggi di bilancio¹ passate.

Parliamo del **Fondo Perequativo**, una riserva finanziaria destinata specificamente a compensare la sperequazione previdenziale del Comparto.

Sembrerebbe che ci siano già, circa 70 milioni di euro annui stanziati originariamente per correggere gli effetti del sistema contributivo.

Se a questi si aggiungessero i residui contrattuali non spesi del triennio 2018-2024, che appartengono di diritto al personale, crediamo, qualora questa ipotesi fosse confermata, che già esiste un tesoretto che potrebbe rappresentare un ottimo punto di partenza.

Se quanto sopra fosse vero, NSC chiede perché **questi 70 milioni non sono ancora nelle posizioni previdenziali dei Carabinieri?** Non accettiamo più la scusa della "complessità tecnica". Il mancato utilizzo di queste somme rappresenta un danno patrimoniale diretto per migliaia di giovani colleghi che stanno perdendo anni di capitalizzazione e interessi.

¹ La **Legge di Bilancio 2020** (L. 160/2019) ha stanziato risorse crescenti per la perequazione previdenziale del Comparto. Queste somme sono state stanziare, ma per anni sono rimaste "congelate" o utilizzate solo in minima parte, in attesa dei decreti attuativi e della chiusura dei contratti. Quando i fondi non vengono spesi entro l'anno, rischiano di finire in "economia di bilancio" (ovvero tornano allo Stato) o vengono usati per coprire altre emergenze. La successiva **Legge 234/2021** Artt. 95e 96 (Legge di Bilancio 2022), ne ha concretizzato gli importi (70-73 milioni annui a regime).

95. *In relazione alla specificità del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, riconosciuta ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze è istituito un fondo con una dotazione di 20 milioni di euro per l'anno 2022, 40 milioni di euro per l'anno 2023 e 60 milioni di euro a decorrere dall'anno 2024. (52) (87)*

96. *Il fondo di cui al comma 95 è destinato all'adozione di provvedimenti normativi volti alla progressiva perequazione del relativo regime previdenziale, attraverso l'introduzione, a decorrere dal 1° gennaio 2022, nell'ambito degli istituti già previsti per il medesimo personale, di misure:*

a) compensative rispetto agli effetti derivanti dalla liquidazione dei trattamenti pensionistici per il personale che cessa dal servizio;

b) integrative delle forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 26, comma 20, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, per il personale immesso nei ruoli delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, a decorrere dalla data di entrata in vigore del relativo provvedimento normativo.

Con buona volontà possiamo trovare una strada per la sostenibilità economica della contribuzione datoriale dell'1,5% senza toccare i parametri stipendiali.

Il Nuovo Sindacato Carabinieri rileva che, mentre le retribuzioni del personale sono rimaste al palo, i costi per le esternalizzazioni dei servizi e la gestione logistica delle infrastrutture dell'Amministrazione hanno subito adeguamenti costanti.

Con un efficientamento del progresso gestionale, si potrebbero ottenere delle ottimizzazioni contrattuali con risparmi consistenti sulle spese attuali. Per effetto di questa riorganizzazione, il 10% dei risparmi potrebbero essere vincolati per legge alla **contribuzione datoriale della previdenza dedicata**. Si realizzerebbe un'operazione a costo zero per le casse dello Stato, trasformando lo spreco logistico in investimento previdenziale.

Se l'Arma smette di spendere per la carta, per l'energia dispersa in edifici vecchi e per appalti logistici non monitorati, le risorse emergono naturalmente.

NSC non sta lanciando accuse di malagestione, ma propone un patto: **modernizziamo l'Arma insieme**. Ogni euro risparmiato grazie alla digitalizzazione o all'efficienza energetica non deve tornare al Ministero dell'Economia, ma deve essere reinvestito nella previdenza di chi quella tecnologia la usa ogni giorno in strada. Il progresso tecnico deve generare progresso sociale per i Carabinieri."

LA RIFORMA DELL'ACCESSORIO TRA TUTELA PRESENTE E SICUREZZA FUTURA

Premessa

"Il Nuovo Sindacato Carabinieri ritiene che la valorizzazione delle indennità accessorie rappresenti il vero banco di prova per il riconoscimento della **Specificità** del comparto. Non possiamo più accettare che le indennità legate al rischio, al disagio e all'operatività siano considerate elementi 'volatili' della busta paga.

La nostra proposta si fonda su un pilastro d'acciaio: la **pensionabilità integrale dell'accessorio**, sostenuta e resa possibile dall'introduzione della **Flat Tax al 10%**.

Questa sinergia non è casuale, ma risponde a una visione di **sostenibilità responsabile**:

1. **Valorizzazione del netto:** L'abbattimento dell'aliquota IRPEF al 10% sulle indennità operative e sullo straordinario genera un incremento immediato e tangibile del potere d'acquisto del Carabiniere.
2. **Sostenibilità previdenziale:** Questo risparmio fiscale 'libera' lo spazio economico necessario affinché tali somme possano partecipare pienamente alla formazione del montante contributivo. In questo modo, lo Stato onora il 'debito di vita' verso il personale garantendo una pensione dignitosa, senza dover ricorrere a insostenibili aumenti della spesa corrente.
3. **Equità per la specificità:** Sposando questa tesi, l'Amministrazione dimostra di comprendere che ogni ora di servizio esterno o di pronto intervento ha un valore sociale che va protetto sia oggi, in busta paga, sia domani, nel trattamento di quiescenza.

NSC non chiede semplici 'mance' fiscali, ma soluzioni tecniche che comprendano le esigenze di bilancio dello Stato, trasformando ogni euro stanziato in reale benessere per chi serve in prima linea. È questa la **sostanza** che portiamo al tavolo: *una riforma che non grava sul debito pubblico in modo sproporzionato, ma che moltiplica il valore della professionalità dei Carabinieri.*

Relazione tecnica: Revisione dello straordinario e ristoro del disagio operativo

1. Superamento dell'anacronismo economico dello straordinario

Il Nuovo Sindacato Carabinieri (NSC) pone come punto di rottura la revisione del compenso per il lavoro straordinario. È inaccettabile che nel 2026 persista un paradosso unico: **l'ora di straordinario pagata meno dell'ora ordinaria**. Questa distorsione svislisce il valore professionale del Carabiniere e trasforma l'impegno operativo in un "risparmio" per l'Amministrazione.

La nostra proposta:



Come illustrato nell'immagine, l'allineamento tariffario è un atto di giustizia dovuto. Tuttavia, per rendere questo cambiamento reale e sostenibile nelle tasche dei colleghi, l'NSC individua nella **Flat Tax al 10% sullo straordinario e sull'accessorio** lo strumento tecnico indispensabile.

Sposando questa tesi, non ci limitiamo a un aumento lordo, ma generiamo un **allineamento netto** che supera ogni aspettativa, garantendo al contempo la **pensionabilità** delle somme grazie a una base imponibile più alta.

Analisi comparativa

Per comprendere la portata della "Sostanza NSC", mettiamo a confronto la situazione attuale con il modello da noi proposto (stime basate su un parametro medio):

Voce di confronto	Situazione attuale (Paradosso)	Proposta NSC (Equità + Flat Tax)
Compenso Lordo Orario	~ 14,00 € (Sottocosto)	~ 19,20 € (Ordinario + 20%)
Tassazione applicata	~ 38% (IRPEF + Addizionali)	10% (Imposta Sostitutiva)
Netto in Busta Paga	~ 8,68 €	~ 17,28 €
Incremento reale netto	-	+ 99%

Perché questa soluzione è "di Sostanza"?

1. **Per il Carabiniere:** Il valore netto dell'ora prestata viene quasi **raddoppiato**. Questo trasforma lo straordinario da un peso a una reale opportunità di sostegno al reddito familiare, valorizzando la **specificità** del nostro lavoro.
2. **Per la previdenza:** Elevando il valore lordo (Allineamento + 20%), aumentiamo la base dei contributi versati. La Flat Tax permette che questo aumento lordo non venga "mangiato" dal fisco, garantendo così una **pensione futura più pesante** senza sacrificare il netto attuale.
3. **Per lo Stato:** Proponiamo un modello sostenibile. La Flat Tax è una misura mirata che riduce la pressione fiscale sul lavoro di emergenza, incentivando la produttività e riducendo il ricorso ai recuperi ore forzosi, che spesso creano buchi organici nei reparti.

2. Indennità di "Cambio Turno d'Autorità"

Il Nuovo Sindacato Carabinieri torna a porre con forza il tema della tutela della vita privata del personale. Non possiamo più accettare che la programmazione settimanale sia considerata un mero suggerimento e non un impegno solenne tra Amministrazione e Lavoratore.

Superamento dell'alibi tecnico

Nella precedente tornata contrattuale (2022-2024), la proposta di un'indennità per il cambio turno d'autorità fu accantonata per una dichiarata impossibilità tecnica di rilevazione informatica dei flussi. Oggi, con l'evoluzione dei sistemi gestionali in dotazione all'Arma, riteniamo che tale ostacolo sia stato definitivamente superato. Con spirito collaborativo, NSC invita l'Amministrazione a utilizzare gli strumenti digitali esistenti non solo per il controllo, ma per la **certificazione del disagio arrecato**.

Perché deve essere un'indennità STRUTTURALE e non FESI

NSC si oppone fermamente all'idea di demandare questa materia al FESI (Fondo Efficienza Servizi Istituzionali). La tutela della vita privata non può essere soggetta a contrattazioni decentrate o a disponibilità variabili anno per anno. Deve essere strutturale perché:

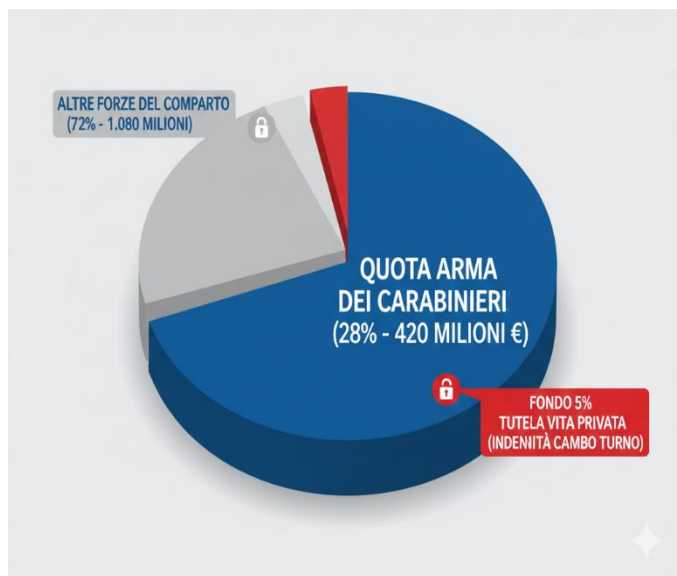
- Il disagio subito da un Carabiniere a cui viene stravolta la settimana deve avere un valore certo, fisso e garantito dal Contratto Nazionale.
- La disponibilità del proprio tempo libero è un diritto fondamentale. Demandarla al FESI significherebbe ammettere che la vita privata dei Carabinieri ha un valore "accessorio" e incerto.



Sostenibilità sul rapporto di suddivisione dei fondi

Partendo dall'ipotesi di una massa finanziaria di circa 1,5 miliardi di euro destinata alle indennità accessorie per l'intero Comparto Sicurezza e Difesa, abbiamo analizzato l'impatto per l'Arma dei Carabinieri.

Sulla base dei pesi organici e delle storiche ripartizioni contrattuali:



Circa 420 milioni di euro (pari a circa il 28% del totale comparto).

NSC propone di vincolare il 5% di tale quota (circa 21 milioni di euro) all'istituzione dell'Indennità Strutturale di Cambio Turno d'Autorità.

- Con uno stanziamento di 21 milioni di euro, è possibile indennizzare circa 1,4 milioni di variazioni di turno annue (con un'indennità di circa 15€ a evento).
- Tale disponibilità permette di coprire mediamente oltre 13 cambi turno pro capite all'anno per ognuno dei 108.000 Carabinieri. Considerando che la programmazione è stabile in molti reparti, queste risorse sono ampiamente capienti per ristorare i colleghi impegnati nelle realtà più operative e disagiate (Stazioni e Radiomobili).
- Come già ribadito, tale fondo funge da deterrente. Una migliore programmazione ridurrà i cambi turno, generando un risparmio che potrà essere reinvestito o accumulato, senza mai gravare ulteriormente sulle casse dello Stato.



Conclusione tecnica

Dimostriamo con i numeri che l'indennità è possibile subito. Non occorrono nuove tasse o scostamenti di bilancio, ma solo la volontà politica di destinare una minima parte (il 5%) delle risorse già previste per restituire dignità al tempo dei Carabinieri.

3. Disagio territoriale e prossimità (Residenzialità)

L'efficienza dell'Arma dei Carabinieri si fonda storicamente sulla sua capillarità. Tuttavia, nel contesto economico attuale, questa presenza diffusa si è trasformata in un **onere economico sperequato** che ricade esclusivamente sulle spalle del personale. NSC ribadisce che il Carabiniere non può e non deve pagare di tasca propria il privilegio di servire lo Stato in contesti difficili o in metropoli dal costo della vita proibitivo.

La proposta: Un ulteriore 5% per l'equità geografica



Accanto al fondo per il cambio turno, NSC propone di vincolare un **ulteriore 5% della massa finanziaria destinata all'Arma (circa 21 milioni di euro)** per istituire un "Pacchetto Residenzialità e Disagio".

Questo investimento di precisione si articola su due pilastri:

1. **Indennità di residenzialità (Sostegno alle Metropoli):** Nelle aree metropolitane, il canone di locazione e l'alto costo della vita erodono drammaticamente il potere d'acquisto del Carabiniere. Proponiamo un contributo alloggiativo che non sia una "manca", ma un ristoro reale. Con l'applicazione della **Flat Tax al 10%**, un contributo di 150€ lordi si tradurrebbe in **135€ netti** nelle tasche del collega: una differenza sostanziale rispetto alla tassazione ordinaria che renderebbe l'aiuto finalmente efficace.
2. **Indennità di Sede Disagiata (Stazioni isolate):** Garantire la presenza dello Stato in territori isolati o privi di servizi essenziali comporta sacrifici logistici e familiari enormi. Chiediamo che l'indennità di sede venga parametrata all'effettivo **isolamento geografico**, garantendo che chi serve in "frontiera" riceva un riconoscimento economico strutturale e non puramente simbolico.

Perché il "10% Totale" (5% + 5%) è la scelta giusta?

Destinare complessivamente il 10% dei fondi accessori (42 milioni di euro su 420 totali) per coprire sia il **Cambio Turno** che la **Residenzialità** rappresenta l'unica via per modernizzare l'Arma:

- **Risposta al "Caro-Affitti":** Evitiamo che i nostri giovani colleghi siano costretti a rinunciare alle sedi metropolitane per impossibilità economica.
- **Valorizzazione del territorio:** Diamo dignità a chi opera nelle stazioni distaccate.
- **Zero alibi per lo Stato:** Con il restante 90% delle risorse ancora disponibile per le indennità operative standard, l'Amministrazione non può addurre scuse di "mancanza di capienza".

Conclusioni sulla riqualificazione delle Indennità accessorie

In conclusione, la proposta del **Nuovo Sindacato Carabinieri** non è un mero esercizio di contabilità, ma un atto di visione strategica e di giustizia sociale. Chiedere di vincolare il **10% della massa finanziaria dell'accessorio** (ripartito nel "5+5" tra Cambio Turno e Residenzialità) significa passare da un modello di gestione "a pioggia" a un modello di **investimento sulla dignità del personale**.

Non stiamo chiedendo di stravolgere i bilanci dello Stato, ma di utilizzare con intelligenza e cuore le risorse già disponibili.

Sostenere questa proposta significa modernizzare l'Arma, rendendola un'istituzione capace di attrarre e trattenere le migliori risorse, garantendo loro non solo un'uniforme da indossare, ma una vita dignitosa da vivere.

Presentiamo questo piano come un punto di non ritorno: un'Arma che non tutela il benessere dei suoi uomini non può garantire pienamente la sicurezza dei cittadini. NSC dice basta agli alibi: le risorse ci sono, la tecnologia per tracciare i disagi esiste, basta solo la volontà politica di fare la cosa giusta.

Il Fondo da 200 Milioni come valorizzazione delle Specificità

Il Nuovo Sindacato Carabinieri ribadisce che la "specificità" dell'Arma si manifesta massimamente nei suoi reparti d'élite e nelle sue proiezioni specialistiche. Come già evidenziato nella nostra prima relazione tecnica (Piattaforma 2025-2027), è tempo che il valore professionale di questi operatori trovi un riscontro economico dignitoso e non puramente simbolico.

Destinazione dei 200 milioni (Fondo Specificità)

NSC accoglie con favore l'impegno del Governo circa lo stanziamento di **200 milioni di euro annui per la specificità del Comparto**. Chiediamo formalmente che una quota parte di questo fondo, spettante all'Arma, sia vincolata esclusivamente alla rivalutazione delle indennità per i comparti di specialità, tra cui:

- **Reparti d'Élite e supporto operativo:** Cacciatori, GIS, Addetti ai servizi di protezione, 1° Rgt. Paracadutisti "Tuscania", subacquei e artificieri. Il rischio vita e l'altissima specializzazione devono essere indennizzati con parametri europei.
- **Comandi Stazione (Servizio di prossimità):** La Stazione Carabinieri è il presidio di legalità più vicino al cittadino. Chiediamo un'indennità specifica per il "Servizio di Prossimità" che riconosca il valore unico del Comandante di Stazione e dei suoi uomini, i quali garantiscono la sicurezza e la rassicurazione sociale h24, fungendo da punto di riferimento insostituibile per le comunità.
- **Pronto intervento e controllo del territorio:** Nuclei Radiomobili e Tenenze, la cui proiezione operativa h24 rappresenta il primo fronte della sicurezza.
- **Specialità Forestali:** Valorizzazione delle competenze uniche nel settore ambientale e agroalimentare.
- **Investigazione, Polizia Giudiziaria e Cyber-Security:** Valorizzazione del personale distaccato presso le **Sezioni di P.G.** delle Procure della Repubblica e di "tutti" gli specialisti operanti nel settore **Telematico e Cyber**. Questi colleghi operano in contesti di altissima responsabilità giuridica, tecnica e operativa, fungendo da braccio armato della Magistratura e scudo tecnologico dell'Istituzione. Il loro ruolo specialistico, che richiede continui aggiornamenti e l'uso di strumentazioni complesse per il

contrasto al crimine informatico e alle frodi telematiche, richiede un ristoro economico che compensi l'alta professionalità e il carico di responsabilità, evitando la fuga di tali eccellenze verso il mercato privato."

La sinergia con la Flat Tax 10%

Anche per queste indennità, la chiave di volta è la **defiscalizzazione**. Applicare la tassazione agevolata al 10% sulle indennità di specialità permette di trasformare le risorse in "netto" reale, rendendo i reparti speciali nuovamente attrattivi per i giovani carabinieri e frenando l'emorragia di competenze verso il settore civile o altre amministrazioni.

Analisi ROI e sostenibilità

L'investimento di parte dei 200 milioni nelle specialità non è una spesa passiva, ma genera un **ROI (Return on Investment)** altissimo per l'Amministrazione:

1. **Retention del capitale umano:** Formare un operatore specializzato (es. Cacciatore o Pilota) costa allo Stato centinaia di migliaia di euro. Perdere tale professionalità per mancanza di incentivi economici è un **danno erariale** certo.
2. **Efficienza operativa:** Personale specializzato adeguatamente remunerato garantisce standard di sicurezza più elevati, riducendo i tempi di intervento e i tassi di errore operativo.
3. **Riduzione dei costi di mobilità:** La gratificazione economica nel reparto di appartenenza riduce drasticamente le istanze di trasferimento, stabilizzando i reparti e abbattendo gli oneri amministrativi e di trasloco.



CONCLUSIONE: SOSTENIBILITÀ E DINAMISMO CONTRATTUALE

In definitiva, la proposta del **Nuovo Sindacato Carabinieri** si configura come un processo aperto e responsabile. NSC ribadisce che la sostenibilità di questa contrattazione non è solo teorica, ma trova riscontro in una visione di lungo periodo che mira a trasformare l'efficienza in benessere per il personale e "concimare" il campo dell'attrattiva professionale in cui piantare i semi del futuro.

"Il Nuovo Sindacato Carabinieri chiarisce che la determinazione degli istituti delle indennità accessorie non deve essere considerata un dato immutabile. **Nel corso dei prossimi incontri, valuteremo di volta in volta l'adeguatezza di tali istituti, basandoci sull'analisi analitica delle 'cubature' (volumi di ore e prestazioni) prodotte negli ultimi anni.** L'obiettivo è duplice:

Analisi del dato reale:

- Calibrare le indennità sull'effettivo carico di lavoro registrato, evitando dispersioni e premiando l'impegno operativo certo.

Riorganizzazione strutturale:

- Sfruttare le diverse possibilità attivabili attraverso una revisione dei flussi di lavoro e dei servizi. Siamo convinti che una **riorganizzazione strutturale e gestionale** possa liberare risorse oggi immobilizzate in inefficienze burocratiche, permettendo di reinvestire tali risparmi in indennità accessorie più alte e più giuste per il personale su strada."

Il ritorno per lo Stato e l'equità fiscale

Ribadiamo la necessità della **Flat Tax al 10%**. Se il restante pubblico impiego beneficia del 15%, il 10% per il Comparto è il giusto ristoro per anni di costrizione economica affrontati con inalterato attaccamento al servizio. Lo Stato, attraverso questo investimento, ottiene un **risparmio certo (ROI)** derivante dalla riduzione del turn-over, dalla stabilizzazione dei reparti e dall'abbattimento dei costi di gestione per continui cambi turno d'autorità immotivati.

NSC consegna questa piattaforma con la consapevolezza che i numeri sono dalla parte della ragione. La sostenibilità del processo è garantita; ora serve la volontà politica di valorizzare la 'specificità' a dignità economica.

Rinnovo contrattuale 2025-2027
"Comparto Sicurezza e Difesa"

2^a Piattaforma Contrattuale di pagg. 26,
approvata e chiusa dalla Segreteria Nazionale NSC il 24.02.2026

Redazione del presente documento

1. *Michele Capece – Segretario Generale Vicario*
2. *Irene Carpanese – Segretario Nazionale*

..



Segreteria Nazionale
Nuovo Sindacato Carabinieri

Nuovo Sindacato Carabinieri
Via di S. Nicola da Tolentino, 15
00187 Roma
Pec: nuovosindacatocarabinieri@pec.it.