



**Segreteria Nazionale
Nuovo Sindacato Carabinieri**

1ª Piattaforma incontro 3 marzo 2026

Negoziazione FESI 2025

“Arma dei Carabinieri”

Al:

**Comando Generale dell'Arma dei
Carabinieri**

FONDO EFFICIENZA SERVIZI ISTITUZIONALI

2025

Sommario

Premessa: La partecipazione come valore aggiunto alla negoziazione	3
SONDAGGIO (esiti).....	4
Analisi delle risposte e procedure suggerite	16
L'operatività sul territorio	16
Indennità di Polizia Giudiziaria.....	16
Servizi scorta e protezione	17
Carabinieri-forestali e Cacciatori	17
Il Comando interinale.....	17
Settore tecnologico.....	17
Il Cambio Turno d'Autorità	17
FESI come 14esima e mensilizzazione	17
La visione del Nuovo Sindacato Carabinieri.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
LA DEFISCALIZZAZIONE DEL FESI: UN PERCORSO DI EQUITÀ E VALORIZZAZIONE DEL MERITO.....	20
Il modello della Flat Tax al 15%.....	20
La piena applicabilità al FESI.....	20
Gli effetti economici	21
Una battaglia di sistema	21
CONCLUSIONI.....	22

Premessa: La partecipazione come valore aggiunto alla negoziazione

Il Nuovo Sindacato Carabinieri si presenta a questo primo incontro per la negoziazione del FESI 2025 con uno spirito di profonda collaborazione istituzionale, animato dalla volontà di contribuire alla costruzione di un sistema premiante che sia il più possibile equo, efficace e motivante.

Per perseguire questo obiettivo, NSC ha ritenuto fondamentale non limitarsi a una pur attenta analisi normativa, ma ha scelto di avviare una consultazione capillare tra i propri iscritti su tutto il territorio nazionale. Il documento che oggi presentiamo al Comando Generale dell'Arma è, dunque, il risultato di un sondaggio mirato, nato dalla volontà del nostro sindacato di farsi portavoce autentico di chi opera quotidianamente 'sulla strada'.

Consideriamo questo sondaggio non come un semplice elenco di istanze, ma come una risorsa strategica: un patrimonio di informazioni e sensibilità raccolte direttamente dai reparti operativi, dalle Stazioni e dai nuclei specializzati. È la voce del Carabiniere che, nell'affrontare i rischi e i sacrifici del servizio quotidiano, esprime le proprie necessità e le proprie aspettative in merito alla valorizzazione professionale.

Presentiamo questi esiti con un approccio costruttivo, convinti che la reale efficienza dei servizi istituzionali passi attraverso l'ascolto di chi quegli ordini è chiamato a tradurli in sicurezza per i cittadini. Il nostro intento è fornire all'Amministrazione elementi concreti e condivisi dalla base, affinché il FESI 2025 possa rappresentare un reale strumento di benessere del personale e un riconoscimento tangibile della specificità del lavoro svolto sul territorio.

Siamo certi che la condivisione di queste evidenze possa arricchire il tavolo negoziale, permettendo di individuare soluzioni procedurali e distributive che rafforzino il legame tra l'Istituzione e il suo capitale umano."

SONDAGGIO (esiti)

IL FESI 2025: PORTIAMO LA VOCE DEL "TERRITORIO" AL COMANDO GENERALE

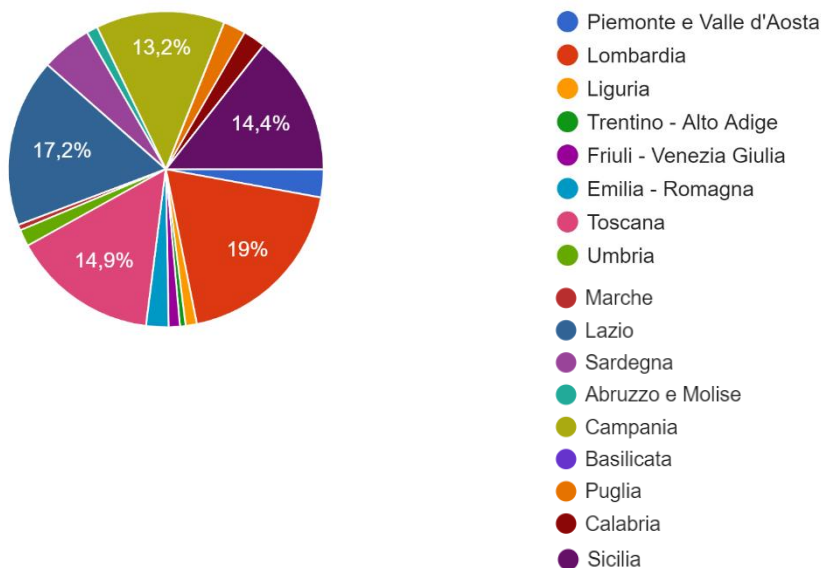
Il 3 marzo 2026, il **Nuovo Sindacato Carabinieri** incontrerà il Comando Generale per negoziare la ripartizione del FESI 2025.

Vogliamo essere chiari: NSC non andrà a quell'incontro per avallare progetti "impaginati" negli uffici da chi non vive la strada. **Vogliamo portare la vostra voce, le necessità percepite in trincea, sull'asfalto, tra la gente e nei reparti operativi.**

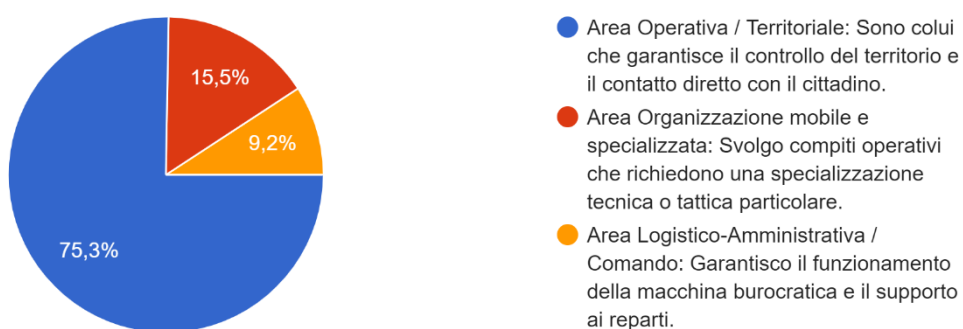
Oggi il sistema prevede un tetto di **1.680 ore annue**, che equivalgono a circa **10,7 mesi di servizio effettivo**. Questo significa che chi ha avuto problemi di salute, infortuni in servizio o necessità familiari viene già penalizzato dal calcolo orario. NSC vuole sapere da voi se questo sistema è equo o se va cambiato per tutelare chi garantisce la continuità del servizio e chi affronta il rischio quotidiano. **I risultati di questo sondaggio saranno il nostro "scudo" e il nostro mandato imperativo durante la trattativa: la vostra realtà contro la loro burocrazia.**

Alcune domande non sono obbligatorie in quanto specifiche dell'articolazione cui sono riferite e si prega di lasciare la compilazione agli interessati. Esempio: se sono al Radiomobile eviterò di rispondere alla domanda riferita ai Cacciatori, così come i Cacciatori eviteranno di rispondere a quella per la Specialità forestale. Vi chiedo massimo impegno perché il report di questo sondaggio, costituirà il pilastro su cui edificeremo la nostra proposta per la prossima negoziazione FESI. (M.C.)

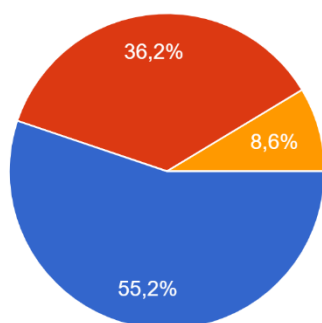
La tua Legione dove presti servizio:



PROFILAZIONE OPERATIVA: Per dare forza ai risultati, abbiamo bisogno di sapere in quale "trincea" operi quotidianamente. Questo ci permetterà di pesare le risposte in base al reale impiego.



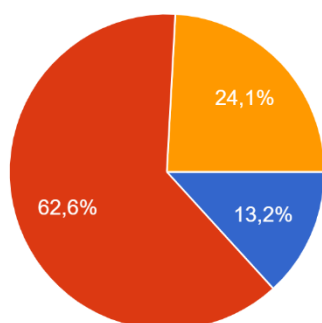
Filosofia di ripartizione: come dividere le risorse complessive? Il FESI deve essere un premio di produttività basato sull'impiego reale o un riconoscimento... differenziare chi è più esposto ai rischi operativi.



- **Modello NSC:** Una base economica dignitosa per tutti i gradi (Dignità), integrata da quote aggiuntive pesanti per i servizi esterni e le specificità operative.
- **Modello Selettivo:** Risorse concentrate quasi esclusivamente su chi sta in strada (Radiomobile, Stazioni, Nuclei Operativi).
- **Modello Status Quo:** Mantenere la ripartizione attuale (distribuzione "a pioggia" con differenze minime tra incarichi).

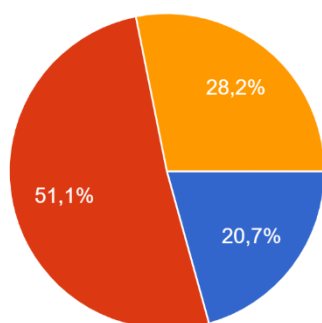
- **Modello NSC:** Una base economica dignitosa per tutti i gradi (Dignità), integrata da quote aggiuntive pesanti per i servizi esterni e le specificità operative.
- **Modello Selettivo:** Risorse concentrate quasi esclusivamente su chi sta in strada (Radiomobile, Stazioni, Nuclei Operativi).
- **Modello Status Quo:** Mantenere la ripartizione attuale (distribuzione "a pioggia" con differenze minime tra incarichi).

Compenso base (per tutti): qual è la soglia della dignità oraria? Gli attuali 0,80€ l'ora sono una cifra simbolica che non ha più alcun legame con il costo...rio che non appaia come una "mancetta" offensiva.



- Chiedere il raddoppio immediato della quota base ad almeno € 1,50 l'ora.
- Chiedere un innalzamento a € 2,00 l'ora (per un reale recupero del potere d'acquisto perso negli anni).
- Sostituire la quota oraria base con una cifra fissa annuale garantita "di status", slegata dal conteggio orario.

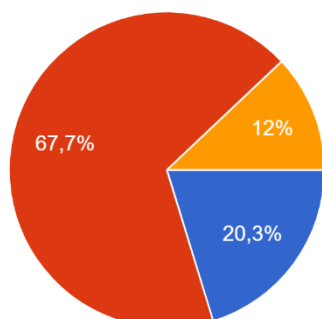
Accesso al premio: è giusto il "muro" delle ore e la soglia dei 6 mesi? Molti colleghi percepiscono l'attuale sistema delle 1.680 ore come un traguardo ...garantisca il premio a chi garantisce la continuità.



- Sistema attuale (Pro-quota): Mi sta bene che il FESI venga pagato in base alle ore fatte, senza minimi, anche se l'importo cala drasticamente con le as...
- Soglia minima di 6 mesi: Preferisco che venga stabilito un minimo di 6 mesi di servizio effettivo per aver diritto a una quota "pesante" e fissa, tutelando chi...
- Innalzamento del limite: Ritengo che il limite delle 1.680 ore vada eliminato o alzato, perché chi lavora di più in stra...

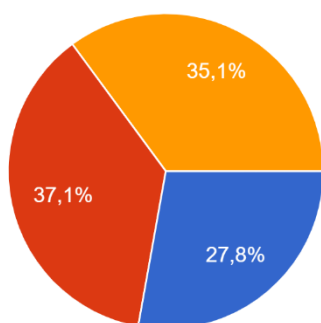
- **Sistema attuale (Pro-quota):** Mi sta bene che il FESI venga pagato in base alle ore fatte, senza minimi, anche se l'importo cala drasticamente con le assenze.
- **Soglia minima di 6 mesi:** Preferisco che venga stabilito un minimo di 6 mesi di servizio effettivo per aver diritto a una quota "pesante" e fissa, tutelando chi è presente costantemente.
- **Innalzamento del limite:** Ritengo che il limite delle 1.680 ore vada eliminato o alzato, perché chi lavora di più in strada deve essere pagato per ogni singola ora eccedente, senza "tetti" burocratici.

Valorizzazione della "Strada" (Radiomobile e Pronto Intervento): Chi opera nel pronto intervento affronta un logorio e un rischio legale/sanitario un...rontate. Cosa valuteresti come valorizzazione vera?



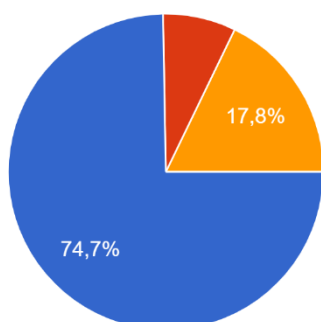
- Innalzare l'indennità specifica ad almeno € 1,20/h aggiuntivi oltre la base universale.
- Prevedere un "Bonus Presenza Esterna" giornaliero fisso per ogni turno di pattuglia/perlustrazione.
- Eliminare il limite delle 1.680 ore solo per i servizi esterni, pagando tutto l'esubero orario effettuato

Disagio territoriale (Stazioni Disagiate e Alta Quota): Operare in sedi isolate comporta costi vivi elevati (carburante, manutenzione auto, isolamento f...re il posto di lavoro. Quale strategia migliorativa?



- Unificare le indennità di disagio/montagna in un'unica voce "operativa" minima di € 1,50/h.
- Prevedere un rimborso forfettario mensile di "sede" per compensare i costi logistici di chi serve in zone isolate.
- Integrare il compenso economico con un punteggio trasferimento maggiorato del 50% per ogni anno di permanenza.

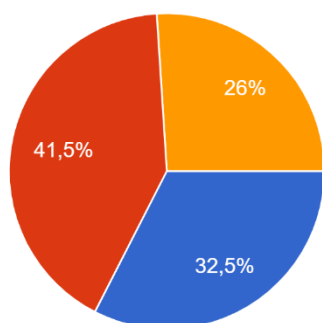
Indennità "Cambio Turno" d'Autorità (Progettualità Addendum): NSC ritiene che la stabilità del turno sia un diritto primario da inserire nel contratto na...goziazione FESI. In che modo attueresti la condotta?



- Costo deterrente: Prevedere un indennizzo pesante (es. € 15/20) per ogni cambio turno, così da spingere l'Amministrazione a risolvere le carenze...
- Indennizzo forfettario: Accettare un compenso anche minore nel FESI, purché venga pagato subito per ogni singola variazione comunicata con sc...
- Tutela normativa: Piuttosto che i soldi, pretendere il ripristino immediato del riposo e del turno programmato, limita...

- **Costo deterrente:** Prevedere un indennizzo pesante (es. € 15/20) per ogni cambio turno, così da spingere l'Amministrazione a risolvere le carenze con le assunzioni e non con il sacrificio dei Carabinieri.
- **Indennizzo forfettario:** Accettare un compenso anche minore nel FESI, purché venga pagato subito per ogni singola variazione comunicata con scarso preavviso.
- **Tutela normativa:** Piuttosto che i soldi, pretendere il ripristino immediato del riposo e del turno programmato, limitando per legge il numero di cambi turno mensili.

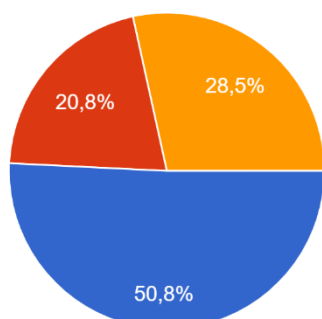
Squadroni Cacciatori, il rischio e l'operatività silenziosa: Il personale dei Cacciatori garantisce un dispositivo di "Alta Operatività" che comporta un logo... il rischio è insito nella natura stessa del reparto.



- Indennità di "Specialità Cacciatori": Una maggiorazione oraria fissa e pesante (es. +€ 1,50/h) per ogni ora di servizio prestata nel reparto, a riconoscimento...
- Indennità di "Impiego Esterno": Una quota aggiuntiva per ogni turno svolto fuori dalla caserma (perlustrazioni, appostamenti, supporto), premiando l...
- Indennità di "Pronto Impiego" (Quota Fissa): Trasformare il premio FESI in un'indennità di funzione fissa mensile...

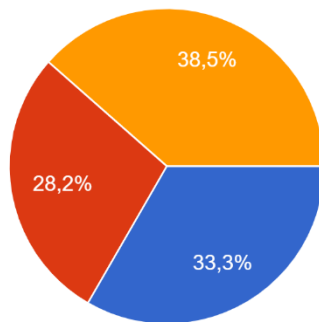
- **Indennità di "Specialità Cacciatori":** Una maggiorazione oraria fissa e pesante (es. +€ 1,50/h) per ogni ora di servizio prestata nel reparto, a riconoscimento dell'alto profilo addestrativo e operativo richiesto.
- **Indennità di "Impiego Esterno":** Una quota aggiuntiva per ogni turno svolto fuori dalla caserma (perlustrazioni, appostamenti, supporto), premiando la presenza effettiva sul terreno senza distinzione di obiettivo.
- **Indennità di "Pronto Impiego" (Quota Fissa):** Trasformare il premio FESI in un'indennità di funzione fissa mensile per chi è in forza allo Squadrone, volta a garantire un trattamento economico superiore e costante che incentivi la permanenza nella specialità.

Specialità Forestale: i responsabili dei Nuclei: I responsabili dei Nuclei Forestali assicurano il presidio del territorio e la polizia giudiziaria ambi...nte equiparata a quella dei Comandanti di Stazione.



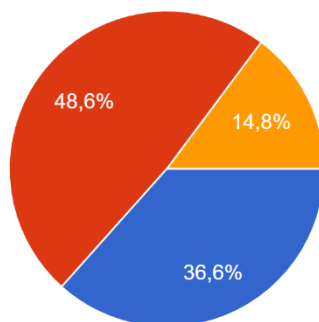
- Stessa indennità di comando riconosciuta alle Stazioni per tutti i responsabili di Nucleo Forestale.
- Creare una voce FESI specifica che riconosca la responsabilità tecnica e territoriale del comparto Forestale.
- Mantenere la distinzione economica attuale tra comando territoriale e nuclei specialistici.

Aree Metropolitane ad alto rischio criminale (es. Napoli, Palermo, Roma, Milano): Esistono contesti urbani dove la pressione operativa è costante e il ris... differenziare il FESI di chi opera in queste realtà?



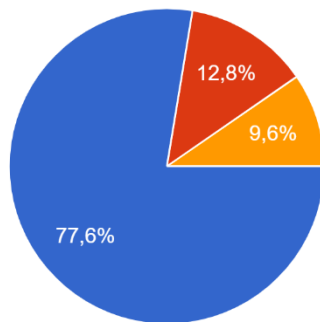
- Maggiorazione del FESI per tutto il periodo di assegnazione a reparti operativi in province ad alta criticità.
- Indennità legata esclusivamente alle ore di effettivo servizio esterno svolte in quartieri o aree definite "a rischio".
- Nessuna distinzione: il rischio professionale del Carabiniere deve essere considerato uguale su tutto il territorio.

Responsabilità dei Comandanti di Stazione e Tenenza: : Il Comandante territoriale è il terminale di ogni responsabilità h24. Il compenso attuale non è ...ari, amministrativi e penali che il ruolo comporta.



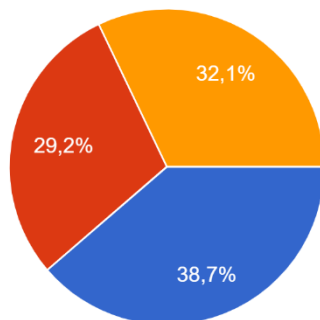
- Adeguare l'indennità ad almeno € 1,50/h per riflettere l'onere del comando e la reperibilità di fatto.
- Trasformare l'indennità in una quota fissa di responsabilità mensile, svincolata dal conteggio orario.
- Pagamento integrale di tutte le ore di comando effettuate, eliminando qualsiasi "taglio" o tetto massimo.

Specialisti (Artificieri, Negoziatori, SOS/API, SIS, Istruttori): L'Addendum al verbale dello scorso FESI (2024) prevede di valorizzare le alte specializzazioni...tico (antiterrorismo) o a quello tecnico-scientifico.



- Creare un'area "Specialisti" con un'indennità oraria unificata e pesante per tutte le categorie indicate nell'Addendum
- Priorità di stanziamento per il comparto tattico-operativo (API, SOS, Squadre Scorte).
- Priorità di stanziamento per il comparto tecnico-investigativo (SIS, Artificieri, Negoziatori).

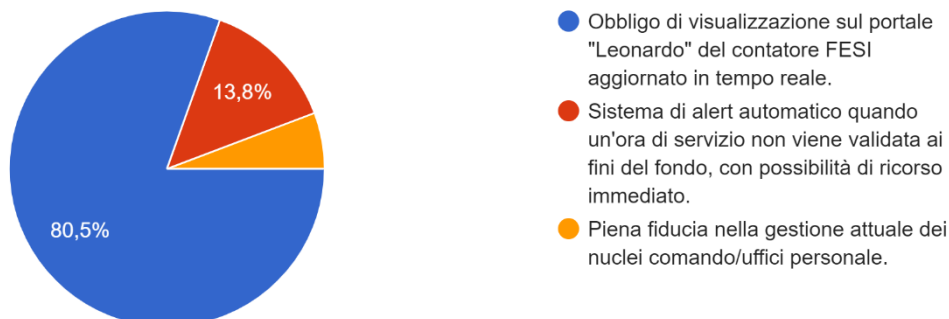
Referenti Telematici: è giusta una parità di trattamento tra periferia e centro? Molti colleghi in forza alle Stazioni svolgono, oltre ai compiti ordinari, la...enza tecnica venga retribuita ovunque sia prestata.



- Indennità "Tecnica" Oraria: Riconoscere una maggiorazione FESI per ogni ora prestata in compiti di assistenza informatica/telematica, anche se svolti...
- Forfait di competenze: Prevedere un bonus mensile fisso per i "referenti informatici" di Compagnia/Stazione, equiparandoli di fatto agli specialisti d...
- Istituzione del profilo "Esclusivo": Chiedere che il ruolo di "referente telematico" venga ufficialmente inserit...

- **Indennità "Tecnica" Oraria:** Riconoscere una maggiorazione FESI per ogni ora prestata in compiti di assistenza informatica/telematica, anche se svolti saltuariamente.
- **Forfait di competenze:** Prevedere un bonus mensile fisso per i "referenti informatici" di Compagnia/Stazione, equiparandoli di fatto agli specialisti del Comando Generale.
- **Istituzione del profilo "Esclusivo":** Chiedere che il ruolo di "referente telematico" venga ufficialmente inserito nell'Addendum FESI 2025 come categoria "esclusiva" avente diritto a indennità specifica

Trasparenza e Controllo (Sistemi Memoriale/A15): Il calcolo del FESI è spesso percepito come poco trasparente. I colleghi devono poter monitor...o mese per mese per evitare ammanchi a fine anno.



Vuoi lasciarci delle tue osservazioni o proposte?

- *Voglio evidenziare che anche i nuclei forestali effettuano giornalmente il controllo del territorio, interpongono in primo intervento nelle chiamate del 112 sia per l'ambiente ma anche in sostituzione del nucleo radiomobile se non presente o lontano dall'evento.*
- *Da addetto a nucleo investigativo (materia indagini stupefacenti) ritengo necessario riconoscere almeno un'indennità esterna giornaliera legata al servizio Indagini di PG essendo questo un servizio dinamico fatto di uscite per accertamenti, ocp ed attività tecniche e rischiose che non possono essere vincolate al discorso delle 3/6 ore di pattuglia, anche perché sarebbe da chiedersi come mai l'importo tra noi ed il resto della terrotoriale sia diverso. Valutare altresì un'indennità legata alla specificità del servizio di Indagini di PG... l'Arma è una forza di polizia e pertanto il settore investigativo, considerato anche il prestigio che deriva dall'entità di risultati conseguiti in ordine a fatti e indagini di rilievo diffuse da organi di informazione, dovrebbe rappresentare il fiore all'occhiello dell'Amministrazione. In sostanza, in piena fase operativa il dispendio di soldi privato per ragioni di servizio è importante visto i fdo che oltre una certa soglia sono tassati quasi al 50% e buoni pasto umilianti da 7 euro a fronte di spese che sono il triplo... a meno che non venga prevista una dieta durante gli ocp di coca cola e patatine (visto che non è possibile presentare lo scontrino a rimborso pasto). Durante la fase di refertazione invece, laddove vengo create informative di migliaia di pagine con richiesta ordinanze, visto che non ci sono indennità specifiche e con 35 ore di straordinario su 100 e oltre fatte, a fine mese lo stipendio è quello di uno scrivano della legione che magari fa anche la settimana corta. Già questa professione soprattutto dal punto di vista economico non è più appetibile per i giovani, lo è sempre stato per i ragazzi del nord ma attualmente anche per quelli del sud...ma se non si fa nulla c'è il rischio che anche gli stagionati iniziano a preferire gli ambienti chiusi e confortevoli. Grazie*
- *Non è una considerazione di parte ma visto l'aumento del costo della vita in percentuali mai come adesso, anche chi presta servizio in uffici di stato maggiore ha sempre più responsabilità lavorative senza percepire alcuna indennità. Aggravato da una minore presenza di personale per i tanti pensionamenti e dato il costo della vita nessuno ambisce più tali posizioni, soprattutto se monoredditi. Chi svolge servizio in questi uffici non sempre lo fa per scelta*

professionale (pur onorando l'incarico) ma talvolta per motivi personali familiari pertanto doppiamente penalizzato.

- *L'indennità di comando deve essere estesa a tutti coloro che hanno la responsabilità del personale e amministrativo, ovvero per tutti coloro che redigono il memoriale e appongono firma e visto sulle spese del reparto (carbolubrificanti; energia elettrica; etc) ; L'indennità di comando dovrebbe essere paragonata a quella che percepiscono gli ufficiali superiori, poiché essa è loro dovuta per la responsabilità amministrativa che di fatto è subordinata a chi effettivamente la esegue e quindi fanno solo operazioni di controllo.*
- *Manca il Veneto nelle regioni*
- *Ricordarsi anche degli operatori della cyber investigation che ad oggi sono penalizzati rispetto alla postale che percepisce l'indennità cyber...*
- *In fase di contrattazione collettiva bisogna dare forza alle attuali condizioni economiche in cui si trova il pubblico impiego con stipendi da fame e non adeguati alle reali condizioni di lavoro e di vita.*
- *L'indennità per il cambio turno d'autorità dovrebbe essere riconosciuta anche al personale della linea mobile che, allo stato attuale, conosce il turno per il giorno successivo soltanto nel pomeriggio del giorno precedente. La mancata programmazione con congruo preavviso incide in modo significativo sulla vita familiare e personale, producendo un impatto analogo, se non superiore, a quello derivante dalla modifica di un turno già pianificato. Sarebbe pertanto opportuno prevedere un termine minimo di preavviso nella comunicazione dei turni, salvo comprovate esigenze operative, con riconoscimento di una specifica indennità nei casi di comunicazione o variazione sotto tale soglia.*
- *Molti colleghi RMB lamentano e ritengono sproporzionata, la maggiorazione sul FESI riconosciuta agli operatori di C.O., (posto che la stessa risulterebbe un'eredità dei paritetici della P.S., che al contrario nostro però, sono inquadrati nello stesso reparto e spesso svolgono anche turni esterni) pertanto, nell'ambito del pronto intervento (e nell'ottica di dare, piuttosto che togliere) auspicano un pari trattamento sul FESI, analogamente a ciò che accade per l'indennità di "controllo del territorio" riconosciuta indistintamente a entrambi i reparti.*
- *Adeguare il compenso per la reperibilità e cambiarne l'istituto visto come viene utilizzata ed adeguarla al privato dove in alcuni casi viene pagata anche 150 euro in caso di chiamata. Non chiedo quell'importo ma dico certo no 5 euro*
- *Istituire indennità di Comando e maggiorazione Fesi anche per i Comandanti dei Nuclei che svolgono indagini ispezioni. Minore rispetto ai Comandanti delle Stazioni comprensibilmente, ma pur sempre opportuno visto che si opera anche con le. urgenze, deleghe e attività delegate.*
- *Remunerare economicamente chi è in strada e dare la turnazione SOLO per le 6 ore esterne e NON per le 3 ore*
- *Sanzioni per la scala gerarchica che omette di verificare circa la puntuale applicazione sulla programmazione riposi, servizi e licenze*
- *Proporrei un adeguato aumento per le ore notturne, dato che attualmente fare servizi notturni in strada è diventato un servizio che tutti evitano e quindi ricade su pochi militari.*
- *Il FESI oramai viene percepito come una sorta di 14^a mensilità sulla quale fare affidamento per programmare una vacanza con la famiglia o sopperire ad esigenze di spesa impreviste o*

risolvere piccole situazioni debitorie. Una eccessiva differenziazione potrebbe influire direttamente sul benessere familiare e creare divaricazioni interne tra "poveri". In prospettiva sarebbe utile raggiungere un equilibrio economico per tutti gli appartenenti con il pagamento della mensilità extra per il mese di giugno di ogni anno e spostare le somme derivanti dalle voci sopra elencate sullo statino mensile così da beneficiare in tempo reale dei "sacrifici" dei servizi specifici.

- *Buongiorno, va agato il lavoro notturno per territoriale e centrali operative*
- *Indennità fissa mensile per chi sta alle Stazioni che oramai sono vuote e nessuno vuole andarci. Stazioni dove non esistono più Crs/App. / App. Sc. poiché scappano appena possono. Mettere una indennità fissa x chi sta alle Stazioni invoglierebbe magari più a restare nonostante la mole di lavoro.*
- *Chiedo che vengano valorizzati chi presta servizio ai battaglioni e reggimenti impiegati in attività di ordine pubblico che svolgono tantissime ore su strada e rischiano come tutti gli altri colleghi se non di più visto gli ultimi episodi che si son verificati. Io darò meno importanza a chi comanda che già gode di tanti benefit come alloggio di servizio ecc. e valorizzerei premiando chi ogni giorno rischia realmente e trascorre il 90% della propria vita su strada e lontano dalla propria famiglia che per carità retribuita ma a mio avviso non a sufficienza.*
- *Tante proposte incentrate sulle varie e tante, troppe indennità. Si preferirebbe concentrare le risorse sulla voce " stipendiale". L'unica vero paracadute per la vecchiaia.*
- *I criteri/parametri della cova devono essere pubblici (anche postumi) e non devono essere segreti*
- *Bisogna dare maggiore incentivi al personale che presta servizio nella territoriale, principalmente nei Comandi Stazione e assegnare ai Comandanti di stazione e tenenza un'indennità di Comando remunerativa perché a cascata sono coloro ai quali tutto, compresa la scala gerarchica, si rivolgono per risolvere le quotidiane questioni che affliggono il reparto e la comunità*
- *Più attenzione per le stazioni le quali versano molto spesso in disorganizzazione, sovraccarico di compiti, poca preparazione, direttive vaghe e poco chiare. In sintesi, interessarsi al motivo per il quale c'è un 'fuggi fuggi' dai comandi territoriali e soprattutto dalle stazioni.*
- *Buongiorno svolgo servizio nella territoriale da più di 35 anni, a mio avviso visto che non ce una specificità per coloro che svolgono servizio nella stessa e soprattutto visto che le indennità accessorie sono oramai ferme da illo tempore a mio avviso il FESI deve premiare coloro che garantiscono il controllo del territorio e il contatto diretto con il cittadino...grazie per avermi dato la possibilità di esprimere la mia considerazione*
- *Allo stato attuale penso che occorra distinguere chi rischia in servizio esterni/ operativi e chi invece sceglie un impiego amministrativo. Lo straordinario soprattutto dovrebbe essere destinato ai servizi di emergenza e non in quello interni se non per carichi di lavoro non prevedibili e non che ogni mese ci sia la mangiatoia di chi è più amico dell'ufficiale di turno*
- *ho compilato il sondaggio non rispondendo solamente ai quesiti sulle specialità come cacciatori o forestale. ci si dimentica però dei CC che muovono la macchina burocratica senza la quale saremmo ancora con le macchine da scrivere e le bici. al cga prendono indennità che verso il basso (compresi i referenti telematici) non hanno.*

- Purtroppo c'è poca attenzione "economica" per chi lavora nei reparti investigativi. Spesso si trascorrono molte ore, ben oltre l'orario di servizio ordinario, in sala intercettazioni dove si lavora costantemente di fronte al terminale e l'unica soluzione per avere una busta paga decente è il ricorso allo straordinario. Ciò in considerazione del fatto che il servizio prestato in questi reparti, ove è più difficile ricoprire incarichi di comando, con una evidente incidenza sugli avanzamenti al grado superiore
- Fate aumentare gli stipendi. Il potere di acquisto è nullo. Ci si fa prestiti su prestiti per sopravvivere. Equiparate gli stipendi alle altre forze europee questo dovete chiederlo ai nostri politici, altrimenti sciopero.
- Indennità per i nuclei investigativi che trascorrono il loro turno di servizio davanti ai monitor e indossando le cuffie per l'ascolto poiché le indagini sono basate su attività tecniche e poco su strada. Perdendo così la turnazione esterna.
- È doveroso evidenziare che uno dei Reparti di eccellenza dell'Arma come il ROS non sia mai preso in considerazione dalle rappresentanze sindacali per l'attribuzione di una indennità fissa mensile, magari associandola alla specificità di "OPERATORE ANTICRIMINE", come del resto hanno altri Reparti! Siamo sempre in prima linea, spesso lontano dalle nostre famiglie, spesso senza percepire indennità di servizio esterno perché costantemente chiusi in una sala intercettazioni, ore notturne zero se non in casi eccezionali...bè potrei aggiungere dell'altro ma non servirebbe, queste cose le sapete benissimo, ma probabilmente conviene puntare di più ad accontentare il personale delle Stazioni, Radiomobili ecc. che sono in maggioranza e potrebbero portare più consensi alla sigla sindacale. Con la speranza che qualcuno si accorga che esistono anche degli Operatori del ROS vi auguro un Buon lavoro.
- Inserimento di un indennità "specifica" di Polizia giudiziaria come già pensata per altri impieghi, per quei reparti che svolgono esclusivamente compiti polizia giudiziaria e non possono usufruire di altro come RONI, aliq. Operative, Sezioni di Polizia Giudiziaria ecc.
- Aggiungerei che per la figura del Sottordine, che sia sovrintendente o appuntato scelto qualifica speciale, siano conteggiate le stesse condizioni del comandante titolare, ovviamente riferiti al periodo di comando interinale e dei riposi del comandante, perché spesso i comandanti si mettono a riposo e al sottordine presente tocca prendersi le responsabilità del comando.
- Il focal point, almeno nelle grandi province, deve essere ad incarico esclusivo con indennità. Come la polizia di stato Upgaip. Non ha senso che siano assegnati ai gruppi cc quando potrebbero stare assieme tutti al provinciale Ufficio unico sarebbe meglio per la qualità e la risposta al servizio
- Valutare di convertire il FESI in 14esima
- Aliquote/sezioni operative bistrattate da qualsiasi tavolo o indennità. 10h al giorno tra pc e cuffie senza indennità specifica, servizi esterni, installazioni o ocp considerati zero.
- La Fesi deve avere una quota minima garantita e maggiorata in base alle ore lavorative effettuate. Diversificazione di stipendio in base al ruolo che il carabiniere svolge.
- Sinceramente non concepisco l'elargizione ai referenti telematici.

Analisi delle risposte e procedure suggerite

L'analisi dei dati raccolti tra i nostri iscritti non restituisce solo numeri, ma delinea il perimetro di un disagio reale e di una richiesta di giustizia che non può più essere ignorata dai vertici dell'Arma.

Il primo punto che emerge con forza prepotente riguarda il muro delle 1.680 ore annue, una soglia vissuta come una vera e propria ingiustizia burocratica che finisce per colpire proprio chi, pur tra infortuni o necessità familiari, garantisce la propria presenza costante sul territorio. Per il superamento del limite delle 1.680 ore, si propone l'utilizzo delle **risorse ulteriormente residuali** (previste dall'Art. 4, comma 5 del precedente Decreto), affinché ogni ora di produttività effettiva venga remunerata, eliminando la percezione di 'lavoro gratuito' oltre la soglia burocratica.

L'operatività sul territorio

Proseguendo nella lettura delle istanze, appare evidente la crisi profonda che attraversa le Stazioni: i colleghi descrivono un esodo silenzioso verso gli uffici dettato dalla mancanza di un'indennità fissa che riconosca il sacrificio di chi rappresenta il primo e più importante volto dello Stato. Questa disparità si riflette anche nel confronto tra Radiomobile e Centrali Operative, dove i primi chiedono un riallineamento del trattamento economico per non sentirsi operatori di serie b rispetto a chi coordina i servizi. In analogia a quanto già previsto dall'**Art. 3, comma 3 del DM 21.05.2025**, che riconosce un compenso di 20,00 euro ai soli comandanti, in relazione alla figura del "Sottordine", NSC propone l'estensione dell'indennità di comando per l'effettivo esercizio della funzione nei periodi di comando interinale o sostituzione del titolare, garantendo il medesimo ristoro economico a fronte delle medesime responsabilità assunte.

Indennità di Polizia Giudiziaria

Un grido di allarme altrettanto nitido arriva dal comparto investigativo e dai reparti d'élite come il ROS. Qui, colleghi impiegati nei RONI o nelle Aliquote Operative trascorrono giornate intere tra PC e intercettazioni, svolgendo un lavoro tecnico di altissimo profilo senza che venga loro riconosciuta un'indennità specifica di polizia giudiziaria, subendo una penalizzazione paradossale rispetto a chi svolge servizi esterni ordinari. La figura dell'operatore anticrimine attende ancora una valorizzazione che compensi i sacrifici personali e professionali legati a indagini di lunga durata così come anche gli addetti alle Sezione di Polizia Giudiziaria che, con orgogliosa professionalità supportano l'Autorità Giudiziaria fungendo altresì da ponte di collegamento con la PG esterna.

Servizi scorta e protezione

Un capitolo a parte meritano i servizi di **scorta e protezione**: dai dati emerge un logorio psicofisico estremo dovuto all'imprevedibilità dei turni. Chiediamo l'inserimento nell'**Addendum FESI** di un coefficiente di maggiorazione dedicato, che equipari il rischio e il disagio di questi operatori a quello dei reparti di pronto intervento.

Carabinieri-forestali e Cacciatori

Non meno sentita è la questione della specialità Forestale, che richiede il giusto riconoscimento per il controllo del territorio, e dello Squadrone Cacciatori, dove l'alto profilo operativo necessita di un'indennità di pronto impiego che incentivi la permanenza in un reparto così logorante.

Il Comando interinale

Sul piano della gestione del personale, l'analisi evidenzia una lacuna normativa inaccettabile per quanto riguarda il sottordine: chiunque assuma il comando interinale, sia esso un sovrintendente o un appuntato scelto, si assume responsabilità apicali che devono essere retribuite esattamente come quelle del comandante titolare.

Settore tecnologico

Anche il settore tecnologico, con i referenti telematici e i focal point, lamenta una mancanza di inquadramento che li pone in svantaggio rispetto ai paritetici delle altre forze di polizia, nonostante la crescente complessità dei sistemi cyber.

Il Cambio Turno d'Autorità

Infine, il tema della qualità della vita emerge attraverso la protesta contro i cambi turno d'autorità comunicati all'ultimo momento, una pratica che mina la stabilità familiare e che richiede un indennizzo pesante capace di fungere da reale deterrente per l'Amministrazione.

FESI come 14esima e mensilizzazione

Le risultanze del sondaggio evidenziano una netta preferenza per la **mensilizzazione del compenso**, percepita come lo strumento più efficace per dare stabilità al reddito familiare dei Carabinieri.

Le evidenze emerse dal sondaggio trovano una perfetta sintesi tecnica nelle progettualità già avviate dall'Amministrazione, come analizzato nel capitolo successivo.

Dalla "progettualità" alla realtà economica degli impegni assunti in Addendum

Il Nuovo Sindacato Carabinieri (NSC) guarda con estremo favore e rinnovata fiducia al percorso di analisi avviato dall'Amministrazione nell'Addendum al verbale del 10 aprile 2025 (FESI 2024). Riteniamo che quelle "progettualità", nate per dare risalto a specifiche e concrete esigenze operative, rappresentino oggi la base ideale e condivisa su cui costruire un FESI 2025 moderno, capace di aderire perfettamente alla realtà quotidiana dei reparti.

In un'ottica di proficua e leale collaborazione, NSC propone di finalizzare insieme quegli approfondimenti tecnici, trasformando le voci già individuate come meritevoli in indennità effettive. Siamo certi che il tempo intercorso sia stato prezioso per maturare la consapevolezza che tali ristori non siano solo necessari, ma rappresentino un investimento strategico dell'Arma sulla motivazione del proprio personale.

Il nostro obiettivo è dare concretezza a quegli impegni comuni, portando nel nuovo schema FESI soluzioni certe per i settori già oggetto di studio:

- **Comandanti di Reparto Speciale e delle Stazioni/Nuclei Forestali:** Valorizzare le figure apicali dei comparti di specialità e della linea Forestale, la cui responsabilità gestionale e operativa è un pilastro della nostra Istituzione.
- **Addetti ai Nuclei Informativi e Sezioni Informative:** Tradurre l'impegno a valutare il fondamentale lavoro di analisi e raccolta informativa in un riconoscimento economico certo, pilastro della prevenzione.
- **Comparto Investigativo e Scorte:** Finalizzare la valorizzazione del personale dei Nuclei Investigativi, Operativi e dei servizi di protezione, superando la fase di studio per approdare a un inserimento strutturale tra le indennità di interesse istituzionale.
- **Pronto Intervento (Radiomobile, SOS e API):** Consolidare e incrementare il compenso per chi opera in prima linea nel controllo del territorio e nelle unità di primo intervento antiterrorismo (SOS/ API), equiparando il loro specifico disagio operativo a quello già riconosciuto alle Centrali Operative.
- **Disagio Ambientale e Specialità Montane:** Dare pieno riconoscimento a chi opera in condizioni climatiche e geografiche avverse, con particolare riferimento alle **Stazioni situate in zone montane (oltre i 700 m s.l.m.) o disagiate**, e al personale specializzato **Meteomont e Soccorso Alpino**, la cui tecnicità in ambienti impervi è un'eccellenza da tutelare.

Passare dalla fase di analisi all'attuazione economica permetterebbe all'Amministrazione di dimostrare una coerenza d'intenti straordinaria, consolidando quel rapporto di fiducia con il personale che è il motore silenzioso ma fondamentale della nostra Istituzione.

La verticalizzazione delle risorse

La strategia di "**Verticalizzazione**" proposta dal Nuovo Sindacato Carabinieri, basata su una ripartizione mirata delle risorse (**60% per la quota base e 40% per le indennità specialistiche**), nasce con l'obiettivo primario di onorare gli impegni già tracciati e garantire la necessaria copertura finanziaria per rendere finalmente esigibili i diritti di tutto il personale. Siamo certi che, operando congiuntamente su queste basi programmatiche, sarà possibile raggiungere un risultato equo, capace di dare lustro all'Istituzione e assicurare la meritata dignità economica a ogni Carabiniere.

Le proposte di NSC per il tavolo negoziale traggono origine dalla necessità di una visione nuova, coraggiosa e lungimirante. Una volta definita con chiarezza la cubatura delle risorse disponibili, chiediamo fermamente che il FESI superi la logica della distribuzione "a pioggia" per trasformarsi in uno strumento di reale valorizzazione professionale. La nostra proposta cardine prevede di destinare una **quota maggioritaria** a tutto il personale, quale misura indispensabile per il recupero del potere d'acquisto eroso dall'inflazione. Al contempo, intendiamo vincolare una **quota specifica** alla copertura di quelle particolarità operative finora trascurate.

Vogliamo che ogni risorsa stanziata sia finalizzata a valorizzare il merito e il rischio professionale, trasformando il FESI da mero bonus annuale a pilastro strutturale della dignità di chi, ogni giorno e in ogni specialità, onora l'Uniforme nonostante le crescenti difficoltà operative. Il nostro impegno è volto a costruire, insieme all'Amministrazione, un sistema premiante che sia lo specchio di un'Arma moderna, equa e profondamente attenta ai propri dipendenti.

LA DEFISCALIZZAZIONE DEL FESI: UN PERCORSO DI EQUITÀ E VALORIZZAZIONE DEL MERITO

Il Nuovo Sindacato Carabinieri ritiene che la negoziazione per il FESI 2025 debba rappresentare un punto di rottura rispetto ai modelli del passato. Non è più accettabile che le risorse stanziare per premiare l'efficienza dei Carabinieri vengano erose in misura così massiccia dal prelievo fiscale ordinario. Chiediamo, pertanto, che l'Amministrazione converga con NSC nel sostenere la tesi della **defiscalizzazione dei compensi accessori**, portando questa istanza con forza ai tavoli governativi.

Il modello della Flat Tax al 15%

La possibilità di abbattere il carico fiscale sul FESI non è un'ipotesi teorica, ma trova un solido precedente normativo nelle recenti scelte del legislatore per altri comparti del pubblico impiego. Per settori strategici come la Sanità, lo Stato ha già introdotto una **Flat Tax al 15%** (imposta sostitutiva) sui premi di produttività e sulle prestazioni aggiuntive, elevando la soglia di accesso fino a 50.000 euro di reddito. NSC sostiene che il Comparto Sicurezza, per la sua specificità e per il ruolo sussidiario che svolge quotidianamente a tutela delle istituzioni, debba godere di un trattamento fiscale identico, se non di maggior favore. Applicare una tassazione piatta del 15% in sostituzione delle aliquote IRPEF ordinarie (che per un Carabiniere medio oscillano tra il 23% e il 35%) è una scelta politica possibile e già sperimentata con successo.

Nello specifico, NSC chiederà al tavolo contrattuale attualmente aperto presso la Funzione Pubblica, l'applicazione di un'**imposta sostitutiva "dedicata" (Flat Tax)** sui premi di produttività, in analogia a quanto già previsto per altri comparti del pubblico impiego con soglie di reddito fino a 50.000 euro. Tale misura permetterebbe di aumentare il netto percepito senza gravare ulteriormente sul bilancio lordo dell'Amministrazione.

La piena applicabilità al FESI

Il FESI, per sua natura giuridica, è un "**premio di risultato**" volto a incentivare l'efficienza dei servizi istituzionali. Nel settore privato, i premi di produzione godono da anni di una tassazione agevolata che è arrivata a toccare anche soglie minime del 5% o dell'1%. Non vi è alcun ostacolo tecnico che impedisca di applicare la medesima logica al FESI: esso non è parte della retribuzione fissa e continuativa, ma è un compenso accessorio strettamente legato alla performance operativa. Equiparare il FESI ai premi di produzione del settore privato o alle indennità agevolate della Sanità è un atto di giustizia che permetterebbe di superare l'attuale e ormai obsoleto limite dei 30.225 euro, che oggi esclude paradossalmente proprio il personale più esperto e impegnato.

Gli effetti economici

Gli effetti di una defiscalizzazione al 15% sarebbero immediati e dirompenti sul benessere delle famiglie dei Carabinieri. A parità di risorse stanziare dal Comando Generale, l'abbattimento dell'aliquota fiscale si tradurrebbe in un incremento netto del beneficio percepito dal dipendente stimabile tra il **15% e il 20% rispetto al modello attuale**. In termini pratici, la defiscalizzazione agisce come un moltiplicatore di valore: lo Stato investe sulla sicurezza e il Carabiniere percepisce l'intero valore del suo sacrificio, senza che una parte consistente del premio ritorni immediatamente nelle casse dell'erario sotto forma di tasse.

Una battaglia di sistema

NSC invita l'Amministrazione a fare fronte comune: sostenere la defiscalizzazione significa dimostrare che il benessere del Carabiniere è la priorità assoluta. Chiediamo che si avvii un percorso per la **mensilizzazione del FESI defiscalizzato**, trasformandolo da bonus annuale a pilastro strutturale dello stipendio netto. Solo così potremo garantire che il FESI 2025 sia un reale strumento di contrasto all'inflazione e un riconoscimento tangibile della specificità di chi opera quotidianamente sul territorio, nelle scorte e nei reparti investigativi.

CONCLUSIONI

Il Nuovo Sindacato Carabinieri guarda con fiducia a questo percorso negoziale, convinto che il confronto che si apre oggi rappresenti un'opportunità storica per l'Istituzione. Siamo consapevoli che l'efficacia di ogni nostra proposta dovrà misurarsi con la cubatura delle risorse finanziarie che l'Amministrazione metterà in campo; tuttavia, siamo altrettanto certi che, una volta definiti i volumi economici, la vera sfida sarà quella politica e gestionale: saper allocare ogni euro con coraggio, equità e visione del futuro.

NSC non si presenta a questo tavolo per una mera rivendicazione di parte, ma con la responsabilità di chi vuole contribuire a rendere l'Arma dei Carabinieri l'organizzazione più moderna, evoluta e attenta al proprio capitale umano nel panorama del Comparto Sicurezza. I risultati del nostro sondaggio sono la bussola che ci indica la direzione: una strada che porta a un FESI che non sia più una concessione burocratica, ma un riconoscimento tangibile della professionalità, del rischio e del sacrificio quotidiano dei nostri colleghi.

Siamo pronti a fare la nostra parte, pronti a collaborare affinché si raggiunga un risultato equo che non lasci indietro nessuno: dalle Stazioni ai reparti investigativi, dai nuclei di scorta alle specialità forestali e tecniche, fino a chi garantisce la continuità del comando in sottordine. La nostra visione di un FESI defiscalizzato, verticalizzato e aderente alla realtà operativa è la risposta moderna a un mondo che cambia e che richiede risposte concrete per la tutela delle famiglie dei Carabinieri.

Confidiamo che l'Amministrazione sappia cogliere lo spirito costruttivo di questa piattaforma, dimostrando nei fatti di voler investire non solo sulla sicurezza del Paese, ma prima di tutto sulla dignità e sul benessere di chi quella sicurezza la garantisce ogni giorno con onore. Insieme, possiamo trasformare questa negoziazione nel primo passo verso un nuovo modello di relazioni sindacali, dove la valorizzazione del Carabiniere sia il baricentro di ogni scelta istituzionale.

Redazione del presente documento

1. Michele Capece – Segretario Generale Vicario
2. Antonio Parrella – Segretario Nazionale



**Segreteria Nazionale
Nuovo Sindacato Carabinieri**

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