



**Segreteria Nazionale
Nuovo Sindacato Carabinieri**

**2ª Piattaforma incontro 10 marzo
2026**

Negoziazione FESI 2025

**Al:
Comando Generale dell'Arma dei
Carabinieri**

FONDO EFFICIENZA SERVIZI ISTITUZIONALI

2025

Sommario

VALORIZZAZIONE DELLA LINEA TERRITORIALE E STAZIONI "DISAGIATE"	4
SUPERAMENTO DEI LIMITI TECNICI SULLE PROGETTUALITÀ (All. 2)	6
INDENNITÀ CAMBIO TURNO	8
NUOVE SPECIFICITÀ DA INSERIRE (VERTICALIZZAZIONE).....	10
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA: INCLUSIONE DEI DISTACCHI E DEI PERMESSI SINDACALI	15
DEFISCALIZZAZIONE E TRASPARENZA	18
CONCLUSIONI.....	20

PROPOSTA DI PIATTAFORMA PROGETTUALE SECONDO INCONTRO NEGOZIALE FESI 2026 (RIF. 2025)

PREMESSA

La scrivente Associazione Professionale a Carattere Sindacale tra Militari (APCSM), nel prendere atto della documentazione tecnica trasmessa dal Comando Generale all'esito del primo incontro negoziale del 3 marzo 2026, intende ribadire con forza la necessità di una gestione del Fondo per l'Efficienza dei Servizi Istituzionali (FESI) che non sia mera ripartizione contabile, ma un reale strumento di valorizzazione del personale.

L'analisi dei dati forniti evidenzia alcune aperture significative, specialmente in termini di quantificazione degli oneri per la produttività collettiva, ma palesa ancora eccessive prudenze di carattere "giuridico-normativo" e limiti tecnologici nei sistemi di rilevamento (Memoriale A15) che non possono, né devono, tradursi in un pregiudizio economico per i Carabinieri. Appare quanto meno strano il fatto che l'Amministrazione è in grado di tracciare con precisione millimetrica ogni attività per fini disciplinari o di controllo, ma non è altrettanto capace di farlo per fini retributivi, superando i limiti del sistema A15 laddove questo diventi un ostacolo al riconoscimento del merito

Il Nuovo Sindacato Carabinieri ritiene che il FESI 2026 (riferito all'anno 2025) debba segnare un cambio di passo verso la "verticalizzazione" delle indennità, premiando chi effettivamente sostiene il carico del disagio operativo, della responsabilità del comando e della specializzazione tecnica. Non possiamo accettare che difficoltà burocratiche nell'individuazione dei servizi o interpretazioni restrittive delle norme continuino a escludere categorie che rappresentano il motore pulsante dell'Istituzione, come il personale della Linea Territoriale, i comandanti interinali e chi garantisce l'agibilità dei diritti sindacali.

Pertanto, alla luce delle risorse comunicate e delle criticità emerse, la scrivente Segreteria Nazionale rassegna le seguenti proposte progettuali, finalizzate a una distribuzione del Fondo che sia equa, trasparente e aderente alla realtà quotidiana dei reparti.

VALORIZZAZIONE DELLA LINEA TERRITORIALE E STAZIONI "DISAGIATE"

Dalla disamina dei parametri di attribuzione della produttività specifica (All. 1), emerge con evidenza una sperequazione che il Nuovo Sindacato Carabinieri non ritiene più accettabile: il personale impiegato presso le Centrali Operative viene giustamente valorizzato con un compenso di € 0,50/h, mentre i colleghi in forza alle Stazioni "disagiate" e alle "Isole Minori" restano fermi alla soglia di € 0,30/h.

Questa differenza di 20 centesimi potrebbe apparire irrisoria a livello contabile, ma rappresenta un abisso in termini di riconoscimento del merito e del sacrificio. Chiediamo con forza l'immediata equiparazione a € 0,50/h per tutta la linea territoriale operativa colpita da disagio logistico.

- **Il valore del "Front Office" Istituzionale:** La Stazione Carabinieri non è un ufficio come gli altri; è il terminale ultimo dello Stato, il luogo dove il cittadino cerca risposte immediate. In territori isolati o montani, il Carabiniere non svolge solo il suo dovere, ma sopperisce a carenze di ogni tipo (trasporti, servizi, sanità). Equiparare questa indennità a quella delle Centrali Operative significa riconoscere che il braccio operativo (la Stazione) ha lo stesso valore strategico del centro di coordinamento (la Centrale). Non può esistere una gerarchia nel disagio.
- **Il paradosso della solitudine operativa:** Chi opera in un'isola minore o in una stazione disagiata vive una condizione di "solitudine tattica". A causa della distanza geografica, i rinforzi non arrivano in pochi minuti. Questo impone al personale un carico di stress, responsabilità e autonomia decisionale che deve essere remunerato in modo adeguato. Un intervento in un'area isolata non pesa quanto un intervento in un centro urbano servito da ogni supporto: il rischio è lo stesso, ma il supporto è dimezzato.
- **Ristoro del "Gap" esistenziale:** Vivere e lavorare in una sede disagiata comporta costi occulti enormi per il Carabiniere e la sua famiglia: difficoltà negli spostamenti, isolamento sociale e limitate opportunità per i figli. Il FESI deve smettere di essere

una "mancia" e diventare un reale strumento di compensazione logistica. 30 centesimi lordi l'ora non restituiscono dignità a chi, ogni giorno, garantisce la presenza dell'Arma nei luoghi più dimenticati d'Italia.

- **Concretezza contro incertezza:** In un tavolo negoziale dove spesso si discute di progetti fumosi o "difficilmente tracciabili" dai sistemi informatici (come ammesso dall'Amministrazione nell'Allegato 2), la Linea Territoriale offre una certezza: i nomi, i gradi e le ore di chi sta in caserma sono dati certi e pronti per essere remunerati. Chiediamo di investire risorse qui, dove il lavoro è visibile, misurabile e indispensabile.

Il Nuovo Sindacato Carabinieri non accetterà che la "base" dell'Arma venga considerata una periferia economica. La dignità di un Carabiniere che opera in una stazione disagiata vale esattamente quanto quella di chi opera in una sala operativa metropolitana.

L'equiparazione a 0,50 €/h è l'unico segnale onesto che l'Amministrazione può dare per dimostrare di avere a cuore chi tiene in piedi l'Istituzione.

SUPERAMENTO DEI LIMITI TECNICI SULLE PROGETTUALITÀ (All. 2)

Il Nuovo Sindacato Carabinieri (NSC) esprime forte preoccupazione in merito a quanto rappresentato dall'Amministrazione nell'Allegato 2, laddove si giustifica l'impossibilità di ristorare alcune categorie a causa di "difficoltà di tracciamento" attraverso il sistema Memoriale A15. È inaccettabile che l'inefficienza o il limite tecnico di un software gestionale si traduca in un pregiudizio economico per i Carabinieri che operano in contesti di elevato rischio e disagio.

a) **Aree Metropolitane ad alto indice di criminalità: dal "servizio" alla "sede":**

L'attuale approccio, che tenta di individuare il singolo servizio svolto per remunerare il disagio, è tecnicamente fallace e burocraticamente farraginoso. Il disagio operativo in aree metropolitane critiche (Napoli, Roma, Milano, Foggia, ecc.) non è legato a una singola uscita in pattuglia, ma è una condizione **ambientale e permanente**. Chi è effettivo a una Stazione o a un Nucleo Operativo di frontiera vive una tensione professionale costante, indipendentemente dal compito specifico della giornata.

- Proponiamo di abbandonare il tracciamento del singolo servizio e di adottare il criterio della "**Sede di Servizio**". È sufficiente incrociare i dati sulla forza organica dei reparti con gli indici di delittuosità (ISTAT/Ministero dell'Interno) per attribuire un forfait mensile o un incremento orario fisso. Se il Carabiniere è "effettivo" a quel reparto, subisce quel disagio. La tecnologia deve servire l'uomo, non limitarne i diritti.

b) **Personale Giubileo 2025: oltre lo straordinario, il ristoro psicofisico:** L'Amministrazione sostiene che il personale impiegato per il Giubileo sia già valorizzato dallo straordinario dedicato. NSC ritiene questa visione parziale e riduttiva. Lo straordinario remunera il "tempo" in più prestato, ma il FESI deve remunerare la "**qualità**" e l'"**intensità**" dell'impegno richiesto. Operare in turni continuativi in aree a massima affluenza, gestire masse critiche in contesti di allerta sicurezza globale e garantire l'ordine pubblico per eventi di portata mondiale comporta un logorio psicofisico che va ben oltre la semplice ora di lavoro in più.

- Chiediamo un'integrazione FESI, anche forfettaria, che riconosca l'eccezionalità dello sforzo profuso. Non si tratta di una "doppia remunerazione", ma del riconoscimento di una produttività d'eccellenza prestata in condizioni di stress ambientale estremo, che la sola indennità oraria di straordinario non può e non deve assorbire.

Non possiamo accettare che l'Amministrazione si dichiari "volenterosa" a parole ma "impedita" dai propri software. Se il sistema A15 non è in grado di leggere il disagio dei colleghi, è dovere dell'Amministrazione trovare parametri alternativi (come la Forza Organica o i decreti di sede) per garantire equità. Il FESI nasce per premiare chi fa funzionare l'Arma, non per risparmiare sui compensi a causa di un database non aggiornato.

INDENNITÀ CAMBIO TURNO

Il Nuovo Sindacato Carabinieri ritiene non più rinviabile una revisione profonda dell'indennità per il **cambio turno**. I dati numerici forniti dall'Amministrazione evidenziano una frequenza di variazioni d'orario impressionante, che ricade interamente sulla pelle dei Carabinieri, minandone il benessere psicofisico e la capacità di programmazione della vita familiare.

Il cambio turno non può essere considerato un "evento eccezionale" se i numeri dicono che è la norma. Chiediamo che il FESI diventi lo strumento per ristorare questa disponibilità estrema.

- Le tabelle dell'Amministrazione mostrano un ricorso massiccio alla variazione del turno. Questo significa che il Carabiniere è impiegato come una pedina in un sistema di "flessibilità forzata" per coprire carenze organiche o esigenze di servizio improvvise. Se l'Amministrazione può contare su un personale così duttile, deve essere pronta a pagarlo adeguatamente. Non si può pretendere efficienza a costo zero sulla vita dei colleghi.
- La specifica tematica, benché supportata da NSC sul tavolo nazionale della contrattazione con la Funzione Pubblica, non ha ancora prodotto risultati concreti di riconoscimento eppure il danno arrecato alla sfera personale (salti di riposo, variazioni serali/notturne improvvise, stravolgimento dei ritmi circadiani) è conosciuto e tangibile. Il FESI, per sua natura, deve premiare la "produttività specifica": e quale produttività è più alta di quella di un militare che cambia la propria vita in poche ore per garantire la copertura del servizio?

Chiediamo l'istituzione di una maggiorazione FESI per il cambio turno calcolata su base annua.

- Prevedere uno scaglione di premio aggiuntivo per chi supera una determinata soglia di cambi turno nell'anno solare (es. oltre i 30/50 cambi turno annui).
- Creare un meccanismo che da un lato ristori chi subisce più variazioni e, dall'altro, funga da "deterrente" per l'Amministrazione, spingendola a una pianificazione dei servizi più oculata e rispettosa del personale.

Un Carabiniere stanco e con una vita familiare instabile a causa dei continui cambi turno è un Carabiniere meno lucido e meno efficiente. Valorizzare economicamente il cambio turno significa riconoscere che il tempo del militare ha un valore e che la sua disponibilità non è una risorsa infinita e gratuita.

I numeri dei cambi turno che ci avete presentato sono il grido di allarme di una base che non ha più una vita programmabile. Se il "cambio turno" è lo strumento per far quadrare i conti dei servizi, il FESI deve essere lo strumento per far quadrare i conti nelle tasche dei Carabinieri. Chiediamo che chi subisce la variazione sistematica del proprio orario riceva un riconoscimento economico che pesi quanto il sacrificio che compie ogni giorno."

Volume Cambi Turno annui	Compenso FESI pro- posto	Obiettivo sindacale
Fascia 1 (10-30 cambi)	€ 150,00	Riconoscimento flessibilità base
Fascia 2 (31-60 cambi)	€ 300,00	Ristoro per perdita benessere familiare
Fascia 3 (> 60 cambi)	€ 500,00	Indennizzo per logorio psicofisico estremo

NUOVE SPECIFICITÀ DA INSERIRE (VERTICALIZZAZIONE)

Il Nuovo Sindacato Carabinieri (NSC) ribadisce che il FESI non può e non deve essere un istituto a distribuzione orizzontale e indifferenziata. La vera sfida negoziale risiede nella "Verticalizzazione": un processo di valorizzazione che identifichi e premi chi sostiene le maggiori responsabilità di comando, chi garantisce risposte a minacce ad alto rischio e chi apporta competenze tecniche insostituibili per l'esito delle attività di polizia giudiziaria.

Sulla base della nostra piattaforma iniziale, si insiste sull'inserimento e il potenziamento delle seguenti categorie:

- **Comandanti interinali (Stazioni e Tenenze):** Attualmente esiste un vuoto nel riconoscimento economico per chi esercita la funzione vicaria. Il Comandante interinale non è un semplice "esecutore", ma il garante della continuità del comando. In assenza del titolare, ne assume l'intera responsabilità penale, civile e disciplinare; in sua presenza, ne condivide il carico gestionale e operativo, spesso con orari che superano ampiamente le 36 ore settimanali.
 - Prevedere un'indennità di € 0,40/h specifica per la responsabilità vicaria. È un atto di onestà intellettuale: la responsabilità del comando è un onere costante che deve trovare un rispettivo economico certo nel FESI.
- **Negoziatori e Personale API/SOS:** L'Amministrazione ha evidenziato (All. 2) la difficoltà di tracciare queste figure tramite il Memoriale A15. NSC non accetta che la mancanza di un codice informatico penalizzi reparti che garantiscono la risposta alla minaccia terroristica o alla gestione di crisi ad alto impatto.
 - Chiediamo di superare il conteggio del "singolo servizio" e di applicare il calcolo sulla Forza Organica (F.O.) e sul monte ore annuo (1.680 ore), trasformando l'indennità in una diaria di "disponibilità operativa". Il Negoziatore o l'operatore API/SOS deve essere premiato per lo *status* e la reperibilità h24 che garantisce all'Istituzione, non per quante volte il computer registra il suo impiego.

- **Artificieri e Sezioni Investigazioni Scientifiche (SIS):** Il contributo di queste specialità è determinante per l'esito del processo penale e per la sicurezza pubblica. Gli Artificieri operano in scenari ad alto rischio letale, mentre il personale SIS garantisce la "purezza" della prova scientifica, pilastro dell'attività investigativa moderna.
 - Chiediamo un incremento della produttività specifica che tenga conto dell'importanza probatoria e dell'alto profilo tecnico richiesto. Non si tratta solo di indennizzare il rischio, ma di valorizzare l'altissima specializzazione che questi colleghi hanno acquisito con anni di corsi e formazione, e che mettono a disposizione dell'Arma ogni giorno.
- **Personale dei Servizi Scorta e Sezioni Scorte:** Sebbene l'Amministrazione richiami altre indennità già percepite, NSC sottolinea che il servizio di scorta ha subito negli ultimi anni un incremento esponenziale dello stress operativo e ambientale. Chiediamo una valorizzazione aggiuntiva che ristori la gravosità di servizi svolti costantemente fuori sede e in condizioni di massima allerta.
- **Comandanti di Nucleo Forestale, Parco e Tutela Biodiversità:** Riteniamo necessario un incremento dell'incentivo già esistente. La transizione della componente Forestale nell'Arma ha portato nuove sfide gestionali; i Comandanti di questi nuclei gestiscono territori vastissimi e competenze tecniche uniche che devono essere riallineate ai parametri degli altri Comandanti di reparto territoriale.
- **Squadroni Eliportato Cacciatori:** I "Cacciatori" operano in ambienti dove il normale controllo del territorio non arriva. Svolgono attività di infiltrazione, appiattamento e ricerca catturandi in contesti geografici ostili, spesso in totale isolamento e con turnazioni che sfuggono alla normale pianificazione.
 - Non è accettabile che un'altissima specializzazione, che richiede un addestramento d'élite e comporta un rischio quotidiano per l'incolumità personale, non veda un riflesso concreto nel FESI. Chiediamo una produttività specifica che valorizzi l'impiego in "ambiente impervio" e la peculiarità dei compiti di contrasto alla criminalità organizzata nelle zone più difficili del Paese. Il loro non è un servizio ordinario, e la loro busta paga deve smettere di esserlo.

- **Valorizzazione del servizio esterno (Radiomobili, Tenenze e Stazioni)**
 - Il Servizio Esterno “Pronto Intervento” costituisce il nucleo primario dell'attività di prevenzione e repressione dei reati. Il personale impiegato in turni di 6 ore (o più) in pattuglia o perlustrazione garantisce il controllo del territorio in condizioni di rischio elevato. NSC ritiene che l'attuale sistema non premi a sufficienza l'effettivo impiego esterno, appiattendolo il compenso tra chi opera in ufficio e chi presidia le strade.
 - Chiediamo l'istituzione (o il potenziamento) di una quota di **Produttività Specifica per ogni turno di Servizio Esterno** effettivamente svolto, per ristorare l'usura psicofisica e il rischio ambientale.
- **Referenti telematici:** Oggi non esiste operazione di polizia, indagine o semplice servizio di pattuglia che non poggia sull'efficienza delle reti telematiche e dei sistemi di comunicazione. Il personale referente telematico garantisce la continuità operativa di infrastrutture critiche, la sicurezza dei dati e l'efficienza dei sistemi di comando e controllo (come lo stesso Memoriale A15 che l'Amministrazione cita spesso).
 - Spesso considerati erroneamente "personale di supporto tecnico", i referenti telematici sono in realtà operativi a tutti gli effetti, chiamati a intervenire in emergenza per manutenzione e ripristino informatico. Chiediamo il riconoscimento di un'indennità per l'**alto profilo tecnico-specialistico**, parametrata alla responsabilità di gestione di sistemi sensibili. Senza i referenti telematici, l'Arma si ferma; è ora che il FESI riconosca questa professionalità insostituibile.
- **Investigativi e P.G.**
 - **Nuclei Investigativi e Nuclei Operativi:** Il personale dei Nuclei Investigativi e Informativi e, Nuclei/Reparti Operativi sostiene un carico di lavoro che spesso esorbita l'orario ordinario, gestendo indagini di contrasto alla criminalità organizzata e delitti di grave allarme sociale. Il FESI deve riconoscere l'**importanza probatoria** e la pericolosità di queste attività. Non è accettabile che

un investigatore che lavora su intercettazioni e pedinamenti per mesi non riceveva una produttività specifica adeguata all'obiettivo raggiunto.

- **Sezioni di Polizia Giudiziaria presso le Procure:** Questi colleghi rappresentano il braccio operativo della Magistratura. Spesso sono chiamati a svolgere indagini tecniche di altissima complessità in totale autonomia. La loro professionalità qualifica l'intera Arma dei Carabinieri agli occhi dell'Autorità Giudiziaria. Chiediamo una valorizzazione di € 0,40/h per riconoscere la peculiarità di un servizio che richiede un aggiornamento giuridico costante e una responsabilità diretta verso il Pubblico Ministero.

La nostra proposta mira a creare una piramide retributiva dove al vertice ci sia chi si assume le responsabilità più pesanti e chi rischia di più. Se l'Amministrazione vuole un'Arma moderna ed efficiente, deve iniziare a pagare le responsabilità di chi la dirige sul campo e le competenze di chi la qualifica tecnicamente. La "verticalizzazione" non è un costo, è un investimento sulla qualità del servizio.

Categoria	Onere Amm. (All. 2)	Proposta NSC (Calcolo F.O.)	Vantaggio per il personale
Negoziatori	€ 0 (Dati A15 esigui)	€ 83.462 (F.O. x 1680h)	Certezza del pagamento per status
API/SOS	€ 0 (Impiego non costante)	€ 166.925 (F.O. x 1680h)	Riconoscimento prontezza operativa
Aree Metropolitane	"Non individuabili"	Forfait "Sede di Servizio"	Trasparenza basata sulla sede effettiva

Incarico / Reparto	Misura Amministrazione (All. 1)	Proposta NSC	Motivazione
Centrali Operative	€ 0,50 /h	€ 0,50 /h	Parametro di riferimento
Stazioni "Disagiate" (anche per questioni ambientali "Terra dei fuochi") / Isole	€ 0,30 /h	€ 0,50 /h	+0,20€ (Equiparazione al coordinamento)
Comandanti interinali	Non previsto	€ 0,40 /h	Nuovo (Responsabilità vicaria h24)
Nuclei Investigativi / Operativi	Non previsto	€ 0,40 /h	Nuovo (Responsabilità P.G. e rischio)
Sezioni di P.G. (Procure)	Non previsto	€ 0,40 /h	Nuovo (Elevata professionalità tecnica)
Squadrone Cacciatori	Non previsto	€ 0,40 /h	Nuovo (Rischio elevato e isolamento)
Servizi di Scorta e Protezione	Valorizzati nel 2019-21	€ 0,40 /h	Nuovo (Riconoscimento stress ambientale)
Cti Nucleo Forestale / Parco	€ 0,30 /h	€ 0,40 /h	+0,10€ (Allineamento responsabilità territoriale)

Referenti Telematici	Non previsto	€ 0,30 /h	Nuovo (Supporto tecnico indispensabile)
Radiomobile (N.O.R.M.)	Base	€ 0,50 /h	Equiparazione a Centrali Operative
Pattuglia/perlustrazione (Stazioni)	Base	€ 0,50 /h	Valorizzazione "Front Office" stradale

PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA: INCLUSIONE DEI DISTACCHI E DEI PERMESSI SINDACALI

"In merito alla quantificazione prodotta dall'Amministrazione (All. 3), che stima l'onere complessivo in **€ 149.364,00**, il Nuovo Sindacato Carabinieri esprime apprezzamento per la puntualità del calcolo economico, ma ne rivendica l'immediata traduzione in norma negoziale, superando la 'riserva di carattere giuridico-normativo' prospettata.

La *ratio* del FESI, come noto, è quella di remunerare l'apporto del personale al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali. In quest'ottica, l'attività svolta dai rappresentanti sindacali (sia in distacco che in permesso) non è un'astrazione dal servizio, ma una funzione essenziale per l'efficientamento della 'macchina Arma'. La tutela del benessere del personale, la vigilanza sull'applicazione delle norme e la partecipazione ai tavoli di confronto sono elementi che concorrono direttamente alla fluidità dei processi organizzativi e, di riflesso, alla qualità della risposta operativa sul territorio.

Escludere chi esercita un diritto costituzionalmente garantito (art. 39 Cost.) e regolamentato dal d.lgs. 172/2022 dalla 'produttività collettiva' configurerebbe una palese discriminazione, penalizzando economicamente il personale per il solo fatto di svolgere un mandato elettivo. Si richiede, pertanto, che la somma già individuata sia stabilizzata all'interno dello schema di decreto, riconoscendo ai rappresentanti sindacali la medesima dignità retributiva dei colleghi dei reparti d'impiego."

Contestazione all'equiparazione Distacco Sindacale / Aspettativa

Il Nuovo Sindacato Carabinieri contesta fermamente l'orientamento dell'Amministrazione volto ad associare il distacco sindacale all'aspettativa, al fine di escludere tale personale dalla percezione del FESI.

Tale interpretazione è giuridicamente errata per i seguenti motivi:

1. **Natura del servizio:** A differenza dell'aspettativa (che sospende il rapporto di lavoro e la prestazione), il personale in distacco sindacale è a tutti gli effetti in servizio. Il d.lgs. 172/2022 e le norme sulla sindacalizzazione dei militari chiariscono che il distacco è una modalità diversa di espletamento del servizio, finalizzata a garantire un valore costituzionale (art. 39 Cost.).
2. **Il FESI non è "Presenza Fisica", ma "Obiettivo":** Il FESI premia il contributo al miglioramento dell'efficienza istituzionale. Il dirigente sindacale in distacco concorre a tale efficienza attraverso la gestione delle relazioni industriali, la risoluzione delle criticità organiche e il monitoraggio del benessere del personale, attività che hanno un impatto diretto sulla funzionalità dell'Arma.
3. **Assenza di interruzione del rapporto:** Mentre l'aspettativa (salvo casi specifici) interrompe la maturazione di alcuni istituti, il distacco sindacale è computato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità, della progressione di carriera e del trattamento economico fisso e continuativo. Escludere il FESI creerebbe una "punitività economica" per l'esercizio di una funzione legale.

L'art. 1480 del d.lgs. 66/2010 (come modificato dal d.lgs. 192/2023) distingue chiaramente i "Distacchi" dalle "Aspettative non retribuite". Se fossero la stessa cosa, il legislatore non avrebbe creato due istituti separati.

Criterio		Parametro Amm.	Proposta NSC	Note Tecniche
Soglia Piena	Presenza	1.680 ore (210 gg)	1.440 ore (180 gg)	Non penalizzare tutele e ri- posi
Distacchi Sindacali		"Riserva Giuri- dica"	€ 83.643,84	Equiparazione ex art. 1480 COM
Permessi Sindacali		"Riserva Giuri- dica"	€ 65.720,16	Già quantificati in All. 3

DEFISCALIZZAZIONE E TRASPARENZA

Il Nuovo Sindacato Carabinieri (NSC) ritiene che l'efficacia del FESI come strumento di incentivazione dipenda da due fattori esterni ma decisivi: **il reale beneficio economico** che arriva in busta paga (al netto delle tasse) e **la percezione di equità** nella sua distribuzione. Per questo motivo, chiediamo all'Amministrazione di farsi parte attiva su due fronti strategici.

- **Defiscalizzazione:** proteggere il valore del premio Attualmente, una parte consistente degli aumenti e dei premi faticosamente negoziati viene assorbita dal prelievo fiscale ordinario. Questo genera un paradosso: l'Amministrazione investe risorse, il personale aumenta l'impegno, ma il beneficio netto percepito dal Carabiniere è spesso deludente.
 - Sollecitiamo il Comando Generale affinché si faccia portavoce autorevole presso le sedi governative e i ministeri competenti per sostenere l'estensione della defiscalizzazione (cedolare secca) anche alle somme erogate tramite il FESI. Chiediamo che il premio di produttività dei militari riceva lo stesso trattamento di favore previsto per il settore privato. Solo così l'aumento delle risorse stanziare si trasformerà in un reale e tangibile sostegno alle famiglie dei nostri colleghi.
- **Trasparenza:** la chiarezza come base della fiducia La fiducia dei Carabinieri verso l'Istituzione e verso le relazioni sindacali passa per la trasparenza dei dati. Non basta stanziare fondi; è necessario verificare che la loro distribuzione segua effettivamente i criteri di merito, disagio e operatività stabiliti al tavolo negoziale.
 - Proponiamo l'istituzione di un report annuale di rendicontazione aggregata sull'erogazione del FESI. Il documento dovrebbe illustrare la distribuzione delle risorse per macro-aree (es. Linea Territoriale, Reparti Speciali, Uffici) e per fasce di grado. Tale rendiconto, pur nel rispetto della privacy, permetterebbe a tutte le parti di analizzare l'efficacia dei progetti finanziati e di correggere eventuali distorsioni o "appiattimenti" nelle future sessioni negoziali. La

trasparenza non è un atto di controllo, ma un volano di efficienza che motiva il personale e legittima le scelte del Comando Generale.

Chiediamo all'Amministrazione di non limitarsi al ruolo di “datore di lavoro”, ma di agire come alleato dei Carabinieri nelle sedi politiche per difendere il valore economico del loro impegno. Parallelamente, chiediamo di aprire le porte della trasparenza sui dati: quando la distribuzione è equa e basata su criteri oggettivi, l'Amministrazione non ha nulla da temere e tutto da guadagnare in termini di clima organizzativo.

CONCLUSIONI

Il Nuovo Sindacato Carabinieri, nel rassegnare la presente piattaforma progettuale, intende ribadire che la valorizzazione del personale non può più prescindere da una reale aderenza alla quotidianità operativa. Il FESI 2026 deve rappresentare lo spartiacque tra una gestione burocratica del fondo e una visione strategica che metta al centro il merito, la specializzazione e il disagio.

Contestazione del parametro delle 1.680 ore e soglie di accesso

In tale ottica, il Nuovo Sindacato Carabinieri contesta fermamente il mantenimento del parametro delle **1.680 ore annue** (pari a 210 giorni di presenza effettiva) quale soglia per l'attribuzione della produttività collettiva in misura piena. Tale sbarramento risulta eccessivamente penalizzante e non tiene conto della realtà di un'Istituzione dove il personale è costantemente soggetto a carichi di lavoro usuranti, recuperi psico-fisici necessari e tutele legislative (congedi straordinari, l. 104/92, ecc.) che non possono tradursi in una decurtazione del premio di produzione.

Chiediamo con forza che tale soglia venga ricalibrata, abbassando il requisito di accesso alla misura piena a **6 mesi di servizio effettivo nell'anno di riferimento (180 giorni)**. Un Carabiniere che ha garantito la propria operatività per metà dell'anno ha già ampiamente concorso agli obiettivi istituzionali e non può essere equiparato, per difetto di poche ore, a chi non ha prestato servizio affatto. Il FESI deve essere un incentivo, non un meccanismo punitivo legato a un conteggio matematico che ignora la qualità del servizio prestato.

Il valore della professionalità

L'Amministrazione deve comprendere che la modernizzazione dell'Arma passa inevitabilmente per il riconoscimento economico delle sue eccellenze. Dai Comandanti interinali ai Cacciatori, dai referenti telematici agli specialisti del SIS e degli artificieri, fino all'instancabile Linea Territoriale: ogni Carabiniere rappresenta un tassello di un'architettura complessa che regge solo se ogni sua componente si sente valorizzata e rispettata.

NSC si presenta a questo secondo incontro con spirito propositivo, ma con la ferma determinazione di non accettare ulteriori rinvii basati su presunti limiti tecnologici o riserve giuridiche superate dai fatti. Chiediamo al Comando Generale di agire con coraggio e lungimiranza, trasformando questo tavolo negoziale nell'occasione per restituire ai Carabinieri di ogni ordine e grado quella dignità professionale e retributiva che attendono da tempo.

La nostra non è solo una richiesta di equa distribuzione di risorse, ma una battaglia per la trasparenza e la giustizia organizzativa. Siamo pronti a collaborare, ma non siamo disposti a vedere, ancora una volta, il sacrificio dei colleghi diluito in una ripartizione orizzontale che non premia nessuno e scontenta tutti.

Redazione del presente documento

1. Antonio Parrella – Segretario Nazionale
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.