



**Segreteria Nazionale
Nuovo Sindacato Carabinieri**

**Piattaforma propositiva e di rigenerazione
professionale**

*Stazioni Presidiarie e obbligo di accasermamento, GeTra
Forestale, Pari opportunità, Tutela della Genitorialità*

Tavolo Tecnico, 10.06.2026

A:

**Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri
Tavolo Tecnico APCSM**

Sommario

PIATTAFORMA PROPOSITIVA E DI RIGENERAZIONE PROFESSIONALE	2
INTRODUZIONE.....	2
PUNTO 1 ALL'O.D.G. – TRATTAMENTO ECONOMICO: ISTITUTI CONTRATTUALI CONNESSI CON IL PROGETTO "STAZIONI PRESIDARIE" E "OBBLIGO DI ACCASERMAMENTO"	3
Premessa di indirizzo strategico	3
A. Centrali Operative: Razionalizzazione, accorpamento funzionale e potenziamento del pronto intervento.....	3
B. Il paradosso operativo delle Stazioni Residenziali: Criticità organiche e logistiche.....	4
C. Squilibrio dei carichi di lavoro e scaricamento burocratico sulle stazioni di riferimento.....	5
E. Rivendicazioni sul trattamento economico e tutela del monte ore straordinario	5
PUNTO 2 ALL'O.D.G. – CRITICITÀ DI ACCESSO E RESTRIZIONI PROCEDURALI NEL Ge.TRA FORESTALE 2026 – RISPETTO ALL'ANNO 2025.....	8
Premessa di indirizzo strategico e analisi del divario.....	8
A. Abrogazione del vincolo ostativo delle "3 Unità Minime" (Diritto alla speranza vs rigidità)	8
B. Riforma dell'anomalia del "punto 15" e introduzione dello scorrimento funzionale.....	9
C. Sganciamento dal vincolo specialistico "Meteomont" (Professionalità come gabbia)	10
D. Trasparenza organica, capacità alloggiativa e revisione delle piante organiche	10
E. Introduzione del sistema sperimentale "Mini-Ge.TRA" per la mobilità Intra-Regionale	11
F. Tutela della Genitorialità e applicazione rigorosa dell'Art. 42-bis	12
TABELLA DI EQUIPARAZIONE DEL BENESSERE (SINTESI OPERATIVA PER IL TAVOLO TECNICO).....	13
Conclusioni del punto 2.....	14
PUNTO 3 ALL'O.D.G. – INIZIATIVE DELL'ARMA SULLA PARITÀ DI GENERE, TUTELA DEL PERSONALE E PREVENZIONE DEL FENOMENO DELLE MOLESTIE TRA COMMILITONI.....	15
Premessa di indirizzo strategico	15
A. Analisi statistica del fenomeno: L'emersione del sommerso e l'aggravamento del trend.....	15
B. L'Impatto Istituzionale e l'Inadeguatezza dello schermo della "Goliardia"	16
C. Obblighi di condotta e il ruolo attivo della catena di comando	17
D. Le proposte risolutive del Nuovo Sindacato Carabinieri	17
PUNTO 4 ALL'O.D.G. – VARIE: TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E RICONFIGURAZIONE DEI REPARTI DI PRONTO INTERVENTO	19
A. Tutela della genitorialità e applicazione dell'Art. 42-bis	19
B. Progetto di elevazione strutturale dei reparti radiomobili ("Radiomobile d'eccellenza")	19
CONCLUSIONI	20

PIATTAFORMA PROPOSITIVA E DI RIGENERAZIONE PROFESSIONALE

Documento d'indirizzo strategico, rivendicazione contrattuale e tutela della dignità del personale

INTRODUZIONE

Il Nuovo Sindacato Carabinieri, in rappresentanza del personale militare dell'Arma, partecipa al presente tavolo tecnico con lo spirito costruttivo di chi intende coniugare la massima efficienza operativa dell'Istituzione con l'imprescindibile tutela del benessere e dei diritti soggettivi dei lavoratori in uniforme. Il benessere del personale non è un concetto astratto o subordinato alle fredde logiche degli algoritmi gestionali; esso rappresenta l'architrave su cui poggia l'efficacia stessa del servizio al cittadino. Le proposte che seguono dimostrano che è possibile attuare una profonda riforma strutturale a "costo zero" per l'Amministrazione, valorizzando il capitale umano e superando anacronistiche rigidità procedurali.

PUNTO 1 ALL'O.D.G. – TRATTAMENTO ECONOMICO: ISTITUTI CONTRATTUALI CONNESSI CON IL PROGETTO "STAZIONI PRESIDARIE" E "OBBLIGO DI ACCASERMAMENTO"

Premessa di indirizzo strategico

Il Nuovo Sindacato Carabinieri (NSC) accoglie l'introduzione del nuovo modello organizzativo ed ordinativo che delinea la dicotomia funzionale tra "**Stazioni Operative**" e "**Stazioni Residenziali**" (già indicate come Presidiarie). Tuttavia, questa Segreteria Nazionale evidenzia con vigore che l'implementazione di tale piano non può tradursi in un mero espediente matematico volto a mascherare le storiche carenze organiche attraverso il taglio indiscriminato dei presidi o il sequestro logistico del personale.

I dati ufficiali del piano attuativo territoriale (es. Legione Marche) parlano chiaro: a fronte di un organico complessivo teorico precedente di 1.155 unità, l'attuale forza organica viene contratta a 1.033 unità, generando un taglio netto di ben **122 militari sul territorio** (-29 Ispettori, -7 Sovrintendenti e -86 Appuntati/Carabinieri). Pur comprendendo l'esigenza di razionalizzazione, NSC pone come condizione imprescindibile che tale contrazione non graviti sulle spalle del personale rimasto, ma sia accompagnata da una totale riconfigurazione degli istituti contrattuali, dei carichi di lavoro e del trattamento economico.

A. Centrali Operative: Razionalizzazione, accorpamento funzionale e potenziamento del pronto intervento

Le Centrali Operative (C.O.) di Compagnia, nella loro attuale configurazione strutturale, non sono più in grado di reggere l'evoluzione della criminalità urbana e il correlato carico di stress da lavoro correlato. Esse presentano criticità insostenibili legate a organici storicamente "ridotti all'osso" e all'imposizione di turni continuativi di 8 ore in "terza".

- **La proposta NSC (Accorpamento funzionale):** Al fine di liberare risorse e ottimizzare l'efficienza, NSC propone che le funzioni di ricezione, gestione e coordinamento radio delle Centrali Operative a livello di Compagnia siano progressivamente assorbite dalle Centrali di Gruppo o Provinciali. La centralizzazione tecnologica delle sale operative è l'unico strumento idoneo a garantire una risposta robusta, unificata e coordinata alle emergenze.

- **Criteri tassativi di redistribuzione del personale:** Il personale recuperato dalla chiusura delle C.O. distaccate non deve essere ricollocato in modo fumoso, ma secondo percentuali rigide e trasparenti: un'aliquota deve confluire verso le Centrali Operative riceventi per adeguarne la forza organica h24, mentre il restante personale deve essere interamente destinato al potenziamento delle **Sezioni Radiomobili**, elevando la presenza fissa di pattuglie in circuito e la velocità di risposta al cittadino.
- **Risparmio economico e logistico di ritorno:** L'accorpamento genererà un abbattimento dei costi di gestione degli apparati tecnologici. I locali caserma precedentemente occupati dalle C.O. dovranno essere riconvertiti dall'Amministrazione per sopperire alle necessità logistiche dei reparti o riadattati a uso alloggiativo per il personale.

B. Il paradosso operativo delle Stazioni Residenziali: Criticità organiche e logistiche

NSC chiede di valutare come la concezione teorica di "Stazione Residenziale", ritenuta dall'Amministrazione quale strumento per conseguire una maggiore vicinanza alla popolazione, **potrebbe invece incontrare** fragilità d'organico:

- **La paralisi dei servizi da carenza organica:** La contrazione numerica riduce gli organici di questi reparti molto spesso a **sole 4 unità fisiche**. In una simile condizione, la gestione dei servizi ordinari diventa matematicamente impossibile. Basti pensare che un evento fisiologico e imprevedibile come una semplice malattia ridurrebbe la forza a 3 unità; detratte le ferie programmate e i riposi settimanali di legge, **il reparto si troverebbe a operare con una sola unità isolata**. Uno scenario simile è impensabile, pericoloso per la sicurezza degli operatori e totalmente anacronistico nel contesto sociale attuale.
- **La polarizzazione anagrafica del personale:** L'obbligo stringente di permanenza e alloggiamento nel Comune dove ha sede fisicamente il piccolo Reparto produrrà due soli fenomeni aggregativi:
 - l'assegnazione forzata di personale molto giovane che, privo di legami sociali in loco, tenderà a presentare istanza di trasferimento alla prima occasione utile;
 - l'afflusso di personale ormai giunto al culmine della propria carriera lavorativa, con evidenti ripercussioni sulla proiezione dinamica del servizio sul territorio.

C. Squilibrio dei carichi di lavoro e scaricamento burocratico sulle stazioni di riferimento

L'architettura del progetto "Stazioni Residenziali" rischia di creare una profonda ingiustizia interna, spaccando la linea territoriale e polverizzando il benessere del personale:

- **Il divario dei carichi di lavoro:** Si profila un enorme divario nell'impiego operativo: le Stazioni Residenziali verranno progressivamente svuotate di compiti complessi concentrandoli nella **Stazione Operativa di riferimento** (capoluogo). Quest'ultima, per **fronteggiare carichi di lavoro letteralmente doppi**, dovrà assolutamente essere rafforzata con ulteriore personale per far fronte al "nuovo" carico di lavoro.
- **L'opacità dell'attività burocratico-amministrativa:** L'Amministrazione dovrà valutare come disporre la gestione della complessa macchina burocratica ordinaria delle Stazioni Residenziali. Si propone che le pratiche ponderose quali la contabilità interna, le denunce di armi, il rilascio e controllo dei porti d'armi e le varie incombenze d'ufficio che, ad oggi non hanno una collocazione procedurale definita siano intraprese con le stesse modalità di organizzazione dei commissariati di Polizia, o, qualora attuabile, demandare proprio lo specifico carico lavorativo a questi ultimi.
- **L'anomalia della discrezionalità:** Un punto di assoluta gravità attiene alla gestione delle indagini per i reati connessi alla violenza di genere ("Codice Rosso"). Nel nuovo sistema organizzativo, il **Comandante della Compagnia** si troverà costretto ad affidare l'incarico alla prima stazione operativa limitrofa del territorio in cui è stato accertato l'accadimento.

E. Rivendicazioni sul trattamento economico e tutela del monte ore straordinario

Alla luce di quanto sopra esposto, NSC ridefinisce le proprie rivendicazioni economiche e di benessere normativo, erigendo uno sbarramento contro lo sfruttamento del personale:

1. **Stop all'uso distorto dello straordinario esecutivo:** Il ricorso al monte ore straordinario non può e non deve diventare lo strumento ordinario per tappare i buchi organici delle Stazioni Residenziali da 4 unità o per gestire l'ordinaria burocrazia d'ufficio. NSC denuncia il rischio reale che tali prestazioni vengano imposte di fatto come obbligatorie per garantire la continuità minima del reparto, distruggendo la vita privata e il recupero psicofisico dei militari. Lo straordinario deve rimanere un istituto eccezionale e non sostitutivo della forza organica mancante.

2. **Indennità di presenza qualificata e reperibilità speciale:** Al personale vincolato alla permanenza nel piccolo comune di sede deve essere riconosciuta un'indennità specifica di "disagio presidiario", parametrata sui giorni di effettivo isolamento operativo e di reperibilità di fatto gravante sul reparto.

3. **Monetizzazione del vitto, tutela dei punti cottura e garanzia per le intolleranze alimentari (Buoni Pasto)**

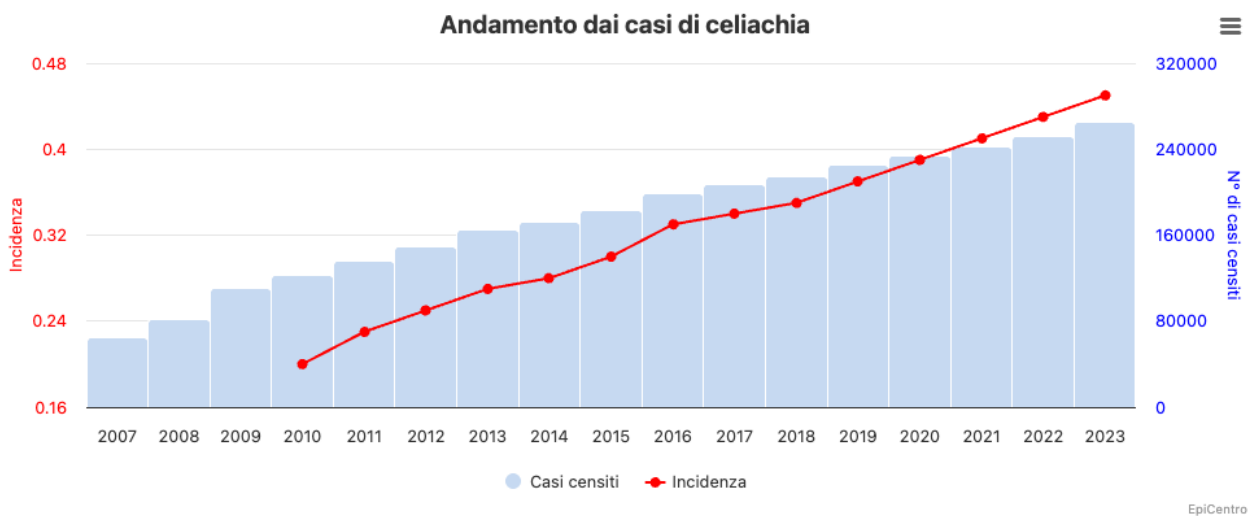
Al personale effettivo alle Stazioni Residenziali dovranno essere elargiti i buoni pasto in luogo del TAG (Trattamento Alimentare Gratuito). Questa misura garantisce flessibilità economica ed evita le storture legate all'obbligo di consumazione interna in turni disarticolati.

Accanto alle motivazioni puramente logistiche, NSC pone una questione non più rimandabile che investe direttamente il **diritto alla salute** e la **pari dignità dei lavoratori in uniforme**: la gestione delle patologie e intolleranze alimentari croniche, a partire dalla celiachia.

- **L'evidenza epidemiologica (La celiachia non evita i Carabinieri):** Recenti indagini e i dati del Ministero della Salute evidenziano come la celiachia e le severe intolleranze al glutine siano patologie in costante e netta crescita nella popolazione adulta, registrando un incremento medio di migliaia di nuove diagnosi all'anno in Italia. Questo trend clinico, per ovvie ragioni statistiche e anagrafiche, si riflette specularmente e inevitabilmente anche all'interno delle fila dell'Arma dei Carabinieri. Essere affetti da celiachia, oggi, non costituisce più un fattore automatico di riforma o inidoneità al servizio militare non operativo, ma rappresenta una condizione di vita che l'Amministrazione ha il dovere giuridico e morale di tutelare, adeguando i propri strumenti assistenziali.
- **Il fallimento logistico del TAG nei piccoli reparti:** Nelle realtà presidiarie o nelle Stazioni Residenziali con organici ridotti a 4 unità, è strutturalmente impossibile garantire una mensa interna o ditte di catering esterne in grado di certificare l'assoluta assenza di contaminazione da glutine (essenziale per i soggetti celiaci) o di rispondere alle specifiche esigenze di diete d'esclusione per gravi intolleranze. Imporre il Trattamento Alimentare Gratuito (TAG) in queste condizioni significa, di fatto, discriminare il militare malato, costringendolo a rinunciare al proprio diritto al vitto per motivi di sicurezza personale o a esporsi a gravi rischi per la salute.

- **Il Buono Pasto come strumento di inclusione e sicurezza:** L'elargizione del buono pasto rappresenta l'unica soluzione tecnica idonea a superare questa criticità. Esso consente al Carabiniere affetto da celiachia o intolleranze alimentari di autogestire il proprio sostentamento in totale sicurezza, approvvigionandosi presso esercizi commerciali o canali di ristorazione specificamente attrezzati e certificati per la somministrazione di alimenti senza glutine.
- **Salvaguardia dei Punti Cottura per l'autonomia alimentare:** Resta inteso, come pilastro di benessere logistico invalicabile, che tutti i punti cottura attualmente attivi e funzionanti dovranno continuare a essere pienamente fruibili da parte dei militari per la preparazione autonoma dei pasti, senza alcuna dismissione o taglio dei servizi di caserma. Questa autonomia è fondamentale per permettere al personale intollerante o celiaco di cucinare in sicurezza i propri alimenti all'interno del reparto, azzerando i rischi di contaminazione crociata che si verificherebbero in una gestione promiscua o centralizzata non specializzata.

INFOGRAFICA SITO ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'



PUNTO 2 ALL'O.D.G. – CRITICITÀ DI ACCESSO E RESTRIZIONI PROCEDURALI NEL Ge.TRA FORESTALE 2026 – RISPETTO ALL'ANNO 2025

Premessa di indirizzo strategico e analisi del divario

A quasi dieci anni dall'assorbimento dell'ex Corpo Forestale dello Stato nell'Arma dei Carabinieri, questa Segreteria Nazionale rileva con profonda preoccupazione che il processo di integrazione strutturale non può ritenersi compiuto finché permangono profonde e ingiustificate disparità sistemiche nella disciplina della mobilità del personale.

Mentre la linea Territoriale ha beneficiato di una progressiva apertura contrattuale – con la riduzione dei vincoli di permanenza regionali da 10 a 8 anni e l'avvio di concreti processi di "deregionalizzazione" – il comparto Forestale è rimasto imbrigliato in una selva di vincoli burocratici asfittici che ne limitano gravemente il diritto soggettivo al benessere e al ricongiungimento familiare. Il benessere del personale non è un concetto astratto, ma si misura nella capacità dell'Amministrazione di coniugare l'efficienza dei reparti con le legittime aspettative dei lavoratori in uniforme.

NSC denuncia un inasprimento delle restrizioni nel Ge.TRA Forestale 2026 rispetto all'anno precedente e deposita le seguenti analisi analitiche e proposte correttive a "costo zero" per l'Amministrazione:

A. Abrogazione del vincolo ostativo delle "3 Unità Minime" (Diritto alla speranza vs rigidità)

- **La criticità organica:** Attualmente, la procedura informatizzata del Ge.TRA Forestale impone un blocco preventivo assoluto: se un Nucleo Forestale registra nella propria pianta organica una forza effettiva pari o inferiore alle 3 unità, al militare è preclusa *a priori* la possibilità di inserire la propria istanza di trasferimento nel sistema, a meno che non giungano preventivamente ulteriori elementi di rimpiazzo. Questo automatismo cieco cancella il "diritto alla speranza" del personale e impedisce ai Carabinieri persino di accumulare il punteggio storico in graduatoria, determinando una "immobilizzazione forzata" permanente.

- **Comparazione con la Territoriale:** Nelle Stazioni dell'Arma Territoriale, pur a fronte di precise soglie di sicurezza organica, la partecipazione alle procedure di mobilità è fluida e non soffre di blocchi informatici all'inserimento, rendendo il sistema flessibile.
- **La proposta risolutiva NSC:** Abbandonare il sistema dei blocchi preventivi e consentire l'inserimento dell'istanza Ge.TRA a tutto il personale in possesso dei requisiti storici. Qualora la partenza di uno o più militari determini la discesa del reparto sotto la soglia minima di sicurezza dei 3 elementi, l'istanza non deve essere rigettata, ma congelata attraverso l'introduzione della formula giuridico-amministrativa della "**vincita previo cambio**". I militari con i punteggi più alti verranno movimentati fino al limite di tolleranza, mentre gli altri rimarranno inseriti in graduatoria pronti a partire non appena l'Amministrazione disporrà i relativi rimpiazzi. L'operatività del presidio si tutela gestendo le risorse umane, non sequestrando i singoli Carabinieri.

B. Riforma dell'anomalia del "punto 15" e introduzione dello scorrimento funzionale

- **La criticità organica:** Si assiste a un paradosso procedurale e a un'inefficienza di sistema causata dall'applicazione rigida del "Punto 15" delle circolari di mobilità. Quando un Ufficiale di P.G. (soggetto a vincoli di cambio obbligatorio o requisiti speciali) ottiene in graduatoria un punteggio superiore rispetto a un Agente di P.G. effettivo al medesimo Nucleo, l'algoritmo assegna la sede ambita all'Ufficiale. Successivamente, qualora l'Ufficiale rimanga bloccato al reparto per preminenti motivi istituzionali, gerarchici o specialistici, il sistema congela l'intera graduatoria del Nucleo, impedendo di fatto la partenza dell'Agente di P.G. il quale avrebbe potuto muoversi immediatamente senza intaccare la funzionalità minima del reparto. Mantenere un Carabiniere bloccato per un vincolo che grava esclusivamente su un superiore gerarchico è un'ingiustizia procedurale intollerabile.
- **Comparazione con la Territoriale:** Negli altri comparti dell'Arma, la gestione delle aliquote interne mira a massimizzare lo scorrimento dei movimenti possibili, evitando che la posizione di un singolo militare paralizzi la mobilità dei colleghi.
- **La proposta risolutiva NSC:** Introdurre il meccanismo dello **scorrimento funzionale degli idonei**. Qualora il candidato vincitore con il punteggio più elevato risulti temporaneamente o permanentemente inamovibile per vincoli di ruolo, gerarchici o specialistici, il diritto al trasferimento deve scorrere automaticamente al

primo candidato utile in graduatoria la cui partenza sia tecnicamente ed ecologicamente sostenibile per l'organico del reparto di provenienza.

C. Sganciamento dal vincolo specialistico "Meteomont" (Professionalità come gabbia)

- **La criticità organica:** Il possesso della qualifica tecnica di "osservatore meteonivometrico" (Servizio Meteomont) si è trasformato negli anni in una vera e propria "gabbia professionale" a vita. Il sistema vincola permanentemente il personale in possesso di tale qualifica esclusivamente ai reparti dotati di campetto o stazione di rilevamento meteonivometrico, precludendo qualsiasi sviluppo di carriera o mobilità ordinaria. È inaccettabile che un corso di formazione breve si traduca in una condanna alla staticità geografica permanente.
- **Comparazione con le Specialità dell'Arma:** Nelle specialità ad altissimo costo di formazione, addestramento e mantenimento delle capacità operative (quali Elicotteristi, Subacquei o il comparto CITES), il vincolo d'impiego è strettamente correlato all'ammortamento dei costi sostenuti dall'Amministrazione e, soprattutto, tende ad attenuarsi o a decadere dopo un periodo congruo (solitamente calcolato tra i 5 e gli 8 anni). Nel servizio Meteomont, il vincolo attuale ha acquisito carattere permanente, configurandosi come un istituto palesemente irragionevole e anacronistico.
- **La proposta risolutiva NSC:** Abbattere radicalmente il vincolo ostativo Meteomont nelle procedure Ge.TRA. La qualifica tecnica deve essere considerata dall'Amministrazione come una competenza specialistica diffusa sul territorio e non come un impedimento soggettivo alla mobilità ordinaria e alla progressione di carriera del Carabiniere. NSC chiede che venga stabilito un **periodo massimo di ammortamento temporale (pari a 5 anni)** dal conseguimento del titolo, decorso il quale il vincolo decade automaticamente ai fini del trasferimento.

D. Trasparenza organica, capacità alloggiativa e revisione delle piante organiche

- **La criticità organica:** NSC denuncia la totale opacità che circonda la determinazione delle sedi da mettere a bando. L'Amministrazione nega la pubblicazione nel Ge.TRA di numerose sedi che versano in palese stato di carenza organica, adducendo sistematicamente la scusa della mancanza di "capacità alloggiativa" (assenza di posti

letto demaniali). Inoltre, si evidenzia che l'attuale Ge.TRA Forestale opera su piante organiche completamente cristallizzate e risalenti a parametri di **oltre 10 anni fa**, non più rispondenti alle reali esigenze operative del territorio. Questa obsolescenza genera una sacca di mobilità opaca "fuori Ge.TRA", caratterizzata da spostamenti di personale disposti senza criteri noti, trasparenti o verificabili dalle rappresentanze sindacali. Infine, si registra la grave distorsione per cui il personale ex tecnico-amministrativo viene computato numericamente nel Ge.TRA (facendo cumulo sul totale), ma non viene calcolato nell'organico effettivo di funzionamento delle Scuole, falsando i reali coefficienti di copertura e penalizzando i reparti operativi.

- **Comparazione con la Territoriale:** L'Arma Territoriale adotta una strategia logistica più razionale: riserva le nuove assegnazioni (militari provenienti dai corsi di formazione di base obbligati all'accasermamento) alle sedi dotate di posti letto e capacità alloggiativa. Il Ge.TRA viene invece utilizzato come lo strumento perfetto per coprire le sedi e le caserme di piccole dimensioni prive di alloggi, poiché il personale stabilizzato che vi partecipa preferisce di gran lunga risiedere in abitazioni private esterne con il proprio nucleo familiare.
- **La proposta risolutiva NSC:** Aggiornamento immediato e pubblicazione delle piante organiche reali del comparto Forestale. NSC esige che vengano messe a bando nel Ge.TRA tutte le sedi strutturalmente sottorganico, applicando il principio della separazione logistica: dare priorità alla mobilità interna (Ge.TRA) per le strutture prive di alloggi di servizio e riservare le caserme dotate di posti letto ai nuovi assegnati. Ogni forma di mobilità compensativa o straordinaria deve essere ricondotta sotto l'alveo della trasparenza sindacale, eliminando i movimenti privi di chiara giustificazione procedurale.

E. Introduzione del sistema sperimentale "Mini-Ge.TRA" per la mobilità Intra-Regionale

- **La proposta NSC:** Al fine di snellire drasticamente le procedure di mobilità e favorire il benessere del personale, NSC richiede l'istituzione immediata del sistema **"Mini-Ge.TRA" per il Comparto Forestale**.
- **Meccanismo operativo e benefici a "Costo zero":** Tale procedura dovrà consentire movimenti compensativi o graduati a livello esclusivamente intra-regionale (spostamenti tra Nuclei e Gruppi all'interno della medesima Regione), applicando criteri di valutazione del punteggio semplificati ed espletando le

procedure in tempi ridotti rispetto al Ge.TRA nazionale. Questa misura andrebbe ad abbattere l'indice di pendolarismo e lo stress da lavoro correlato, incrementando l'efficienza complessiva dei Comandanti di Regione Forestale senza intaccare gli equilibri complessivi delle consistenze organiche nazionali.

F. Tutela della Genitorialità e applicazione rigorosa dell'Art. 42-bis

- **La criticità organica:** Nei piccoli nuclei del comparto Forestale, l'Amministrazione oppone sistematicamente dei dinieghi scritti alle istanze di trasferimento temporaneo presentate ai sensi dell'**Art. 42-bis del D.Lgs. 151/2001** (tutela dei figli minori fino a tre anni), giustificandoli in modo standardizzato con la formula delle "esigenze operative" connesse al vincolo dei 3 elementi d'organico. La rigidità del Ge.TRA Forestale dimostra una pericolosa tendenza a mettere le logiche dell'algoritmo davanti alla norma sociale e alla protezione della famiglia.
- **La proposta risolutiva NSC:** Uniformare immediatamente la gestione dei trasferimenti temporanei per la tutela della genitorialità alla linea territoriale. L'Amministrazione ha l'obbligo di vietare il diniego automatico basato sulla mera consistenza numerica del Nucleo Forestale di provenienza. Qualora la partenza del genitore crei una momentanea sofferenza organica nel reparto da 3 elementi, si deve ovviare disponendo **rimpiazzi temporanei tramite l'istituto del distacco** da altri reparti o Gruppi della medesima provincia. La tutela costituzionale dei figli non può essere sacrificata sull'altare di una circolare interna.

TABELLA DI EQUIPARAZIONE DEL BENESSERE (SINTESI OPERATIVA PER IL TAVOLO TECNICO)

Ambito di intervento	Situazione attuale Comparto Forestale	Modello territoriale (Obiettivo NSC)	Azione correttiva richiesta da NSC
Mobilità Ordinaria	Vincolata, restrittiva e bloccata sotto i 3 elementi.	In fase di espansione e progressiva deregionalizzazione.	Eliminare i blocchi informatici; introdurre la formula delle "vincite previo cambio" .
Specializzazioni	Vincolo specialistico permanente e totalizzante (es. Meteomont).	Vincolo temporaneo strettamente legato all'ammortamento dei costi di formazione.	Decadenza automatica del vincolo d'impiego dopo un periodo congruo di 5 anni.
Logistica e Alloggi	Sedi in carenza chiuse al bando Ge.TRA per assenza di posti letto e piante organiche vecchie di 10 anni.	Sedi prive di alloggi coperte efficacemente tramite la mobilità interna.	Aprire tutte le sedi in carenza al Ge.TRA , riservando le strutture con alloggi ai nuovi assegnati.
Gerarchia Graduatorie	Applicazione rigida del "Punto 15" (il blocco di un superiore paralizza tutti).	Gestione dinamica dei ruoli e ottimizzazione dei flussi di movimento.	Introduzione immediata dello scorrimento funzionale degli idonei in graduatoria.

Conclusioni del punto 2

Il personale appartenente al comparto Forestale rappresenta una riconosciuta eccellenza della Polizia Ambientale in ambito europeo. È inaccettabile che questa elevata professionalità si trasformi in una condanna alla staticità e in un limite invalicabile per la vita privata e familiare del militare.

Il Nuovo Sindacato Carabinieri chiede al sig. Comandante Generale una radicale revisione delle circolari esplicative che elimini una volta per tutte questi automatismi penalizzanti. Le soluzioni qui rassegnate sono tecnicamente attuabili, non comportano alcun onere economico per le casse dello Stato, ma richiedono la lungimiranza politica di rimettere il Carabiniere al centro dell'organizzazione istituzionale.

PUNTO 3 ALL'O.D.G. – INIZIATIVE DELL'ARMA SULLA PARITÀ DI GENERE, TUTELA DEL PERSONALE E PREVENZIONE DEL FENOMENO DELLE MOLESTIE TRA COMMILITONI

Premessa di indirizzo strategico

Il Nuovo Sindacato Carabinieri ritiene che una reale parità di genere e una compiuta tutela della dignità del personale non si realizzino attraverso meri proclami di facciata o con l'approvazione di protocolli astratti. Il benessere organizzativo si misura sulla capacità dell'Istituzione di riconoscere le proprie criticità interne e di intervenire con fermezza per eradicare condotte che minano l'essenza stessa della convivenza civile e della coesione operativa.

L'analisi dei dati statistici e delle direttive d'ordine recentemente formalizzate dallo Stato Maggiore dell'Arma (marzo-aprile 2026) svela un quadro emergenziale che non può più essere derubricato a fenomeno isolato o a "goliardia". NSC, in prima linea per la difesa dei diritti dei lavoratori in uniforme, articola il proprio intervento su precise evidenze tecniche e avanza inderogabili proposte di riforma culturale e procedurale.

A. Analisi statistica del fenomeno: L'emersione del sommerso e l'aggravamento del trend

Le notizie che circolano, **qualora confermate**, rispetto a presunti documenti ufficiali del II° Reparto – Ufficio Operazioni dello Stato Maggiore, mettono a nudo una realtà allarmante, che richiede una presa di coscienza immediata da parte dei vertici e delle associazioni sindacali:

- **La dimensione del fenomeno:** Dal 2018 ad oggi sono stati accertati e registrati ben **24 episodi di molestie commessi da Carabinieri nei confronti di 33 colleghe**.
- **L'inasprimento del Trend:** Il dato statistico evidenzia un progressivo e significativo peggioramento delle condotte criminali e disciplinari. Il picco storico è stato toccato nel 2025, anno in cui si sono registrati 7 casi con 12 vittime. Nell'anno in corso (dati aggiornati al 17 marzo 2026), la progressione proietta una frequenza drammatica di **quasi un episodio ogni 15 giorni**.
- **Fattori di lettura (Emersione vs reato):** Lo Stato Maggiore riconduce tale crescita a due fattori concomitanti: da un lato, un potenziale e preoccupante aumento effettivo

delle casistiche; dall'altro, una **progressiva emersione del "sommerso"**, favorita da una maggiore propensione alla denuncia da parte delle vittime, a sua volta agevolata da una rinnovata sensibilità culturale e istituzionale sul.

- **Gravità dei Casi di Specie:** La gravità degli episodi non è circoscrivibile a semplici scorrettezze verbali. Le note dell'Ufficio Operazioni richiamano vicende gravissime, tra cui l'applicazione di misure cautelari degli arresti domiciliari nei confronti di un militare dell'Arma, ritenuto responsabile dei reati di **"violenza sessuale"**, **"violenza contro un inferiore"** e **"ingiuria militare"** ai danni di una commilitona, la quale (lo scorso 11 marzo 2026) sarebbe stata immobilizzata a terra all'interno di una caserma, simulando tecniche di ammanettamento, per poi essere palleggiata e palpeggiata.

B. L'Impatto Istituzionale e l'Inadeguatezza dello schermo della "Goliardia"

NSC concorda pienamente con il severo giudizio tecnico espresso dallo Stato Maggiore: tali condotte producono devastanti effetti antiggiuridici e inevitabili ripercussioni in sede giudiziaria e disciplinare. Esse, infatti:

1. **Ledono gravemente il prestigio e l'immagine dell'Istituzione**, esponendola a pericolose e legittime strumentalizzazioni esterne.
2. **Minano la coesione interna e il clima di serena e costruttiva convivenza** all'interno dei reparti, ripercuotendosi in modo diretto sull'efficienza operativa dello strumento militare.

Come saputo per vie brevi, pare che il Capo di Stato Maggiore (Gen. C.A. Andrea Taurelli Salimbeni) abbia formalizzato con la circolare del 13 aprile 2026 (Prot. N. 1280/105-1-1987), le interazioni fisiologiche tra colleghi – specialmente in presenza di diversità di genere o significative differenze di età – devono svilupparsi tassativamente entro i confini della serietà e della misura. **Deve essere respinta con forza ogni giustificazione legata a una presunta "declinazione relazionale di natura goliardica"**. Lo scudo della goliardia o del fraintendimento non è più tollerabile quando si decade in condotte riprovevoli, offensive e penalmente rilevanti.

C. Obblighi di condotta e il ruolo attivo della catena di comando

NSC propone all'Amministrazione di assumersi l'onere di un'applicazione rigorosa del quadro normativo vigente, con particolare riferimento all'**Art. 732 del DPR 90/2010 (TUOM - Contegno del militare)**:

- *Ogni militare ha il dovere etico e giuridico di mantenere una condotta esemplare, dignitosa e improntata al reciproco rispetto.*
- *È preciso dovere di ciascuno preservare l'armonia tra colleghi, astenendosi da abusi, negligenze o frequentazioni controindicate, garantendo un costante buon accordo con gli altri commilitoni.*

In questo contesto, **i Comandanti a ogni livello ordinativo (fino a livello Stazione e paritetici) non possono rendersi spettatori passivi**. Essi sono chiamati a esercitare una costante, attenta e penetrante azione di indirizzo e di controllo. L'obiettivo deve essere la salvaguardia assoluta della "filiera della fiducia", intesa come elemento cardine per la coesione del reparto e valore aggiunto per l'Arma, affinché ogni individualità – dal genere alla cultura, dalla religione alle opinioni personali – sia vissuta con maturità e consapevolezza.

D. Le proposte risolte del Nuovo Sindacato Carabinieri

Preso atto dell'azione informativa e delle circolari diramate dall'Ufficio Generale del Capo di Stato Maggiore e dall'Ufficio AGCM (Addestramento, Regolamenti, Scuole e Sport), NSC accoglie positivamente lo sforzo di sensibilizzazione, ma ritiene necessarie misure strutturali e protettive più incisive:

1. **Potenziamento strutturale della formazione di genere:** L'attività formativa e informativa sulla prospettiva di genere non deve essere un mero modulo teorico isolato nei corsi iniziali o di aggiornamento. NSC chiede l'istituzione di seminari permanenti, gestiti con il supporto di psicologi del lavoro ed esperti esterni all'Amministrazione, per sradicare alla radice retaggi culturali discriminatori.
2. **Istituzione del "Garante Sindacale Antidiscriminazione":** Al fine di incentivare ulteriormente l'emersione del sommerso e superare la naturale paura di ritorsioni gerarchiche o isolamento ambientale all'interno delle caserme, NSC propone

l'istituzione di un canale di segnalazione terzo, sicuro e bilaterale (Amministrazione-Sindacato). Il personale vittima di molestie o discriminazioni deve poter contare sul supporto legale e psicologico immediato delle Associazioni Professionali a Carattere Sindacale Tra Militari (APCSM), con garanzia di assoluta riservatezza e tutele contro i trasferimenti d'ufficio punitivi o "per incompatibilità ambientale" che finiscono paradossalmente per penalizzare la vittima anziché l'autore della condotta.

3. **Trasparenza e certezza dell'azione disciplinare:** Chiediamo che nei casi accertati di molestie o violenze di genere, l'Amministrazione applichi la massima severità e tempestività nei provvedimenti di sospensione precauzionale dall'impiego, a tutela dell'incolumità psicofisica della vittima e a salvaguardia della credibilità dell'Istituzione, evitando lungaggini burocratiche o "trasferimenti di cortesia" del personale segnalato.
4. **Monitoraggio semestrale condiviso:** NSC chiede che i dati relativi al fenomeno delle molestie e delle discriminazioni di genere non rimangano confinati nelle relazioni riservate del II Reparto, ma vengano periodicamente (con cadenza semestrale) partecipati alle sigle sindacali rappresentative, al fine di monitorare congiuntamente l'efficacia delle misure preventive adottate sul territorio.

PUNTO 4 ALL'O.D.G. – VARIE: TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E RICONFIGURAZIONE DEI REPARTI DI PRONTO INTERVENTO

A. Tutela della genitorialità e applicazione dell'Art. 42-bis

- **La criticità:** Nei piccoli nuclei del comparto Forestale, l'Amministrazione oppone sistematicamente dei dinieghi automatici alle istanze di trasferimento temporaneo per la tutela della genitorialità (Art. 42-bis D.Lgs 151/2001), giustificandoli con la carenza organica derivante dal vincolo delle 3 unità.
- **La proposta NSC:** Il diritto alla tutela della famiglia non può essere compresso da un algoritmo. NSC chiede l'immediata uniformazione della gestione della genitorialità del comparto Forestale alla linea Territoriale, imponendo l'obbligo di rimpiazzo temporaneo tramite l'istituto del distacco da altri reparti della provincia, vietando il diniego automatico basato sulla mera consistenza numerica del Nucleo.

B. Progetto di elevazione strutturale dei reparti radiomobili ("Radiomobile d'eccellenza")

In subordine alle dinamiche di riorganizzazione territoriale, NSC deposita la proposta di riconfigurazione strutturale delle nomenclature e delle piante organiche del Pronto Intervento, per adeguarle alla mutazione delle dinamiche criminali e garantire la sicurezza degli operatori su strada (anche alla luce del tragico sacrificio del Brigadiere Carlo Le Grottaglie):

1. **Elevazione dei Nuclei Radiomobili a REPARTO RADIOMOBILE:** Unità operativa complessa, autonoma e potenziata.
2. **Elevazione delle Sezioni Radiomobili a NUCLEI RADIOMOBILI.**
3. **Elevazione delle Aliquote Radiomobili a SEZIONI RADIOMOBILI.**

Il risparmio economico derivante dalla contrazione del parco veicoli delle Stazioni territoriali dovrà essere interamente vincolato all'acquisto di nuove e moderne **autoradio blindate** per i neo-istituiti Reparti Radiomobili, garantendo l'incolumità del personale impiegato in attività di contrasto alla criminalità urbana.

CONCLUSIONI

Le soluzioni qui rassegnate dalla Segreteria Nazionale del Nuovo Sindacato Carabinieri dimostrano come sia possibile contemperare l'efficienza dello strumento militare con la tutela dei diritti fondamentali e della dignità del personale. Chiediamo al sig. Comandante Generale un segno di forte discontinuità rispetto al passato, procedendo alla modifica immediata delle circolari esplicative del Ge.TRA Forestale, all'attivazione urgente del canale regionale "Mini-Ge.TRA" e all'adozione di un piano straordinario di formazione e controllo sulla parità di genere che sradichi definitivamente condotte che ledono il prestigio dell'Istituzione e la serenità dei suoi lavoratori.



Nuovo Sindacato Carabinieri

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