



**Segreteria Nazionale  
Nuovo Sindacato Carabinieri**

# **PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2022-2024**

**4° incontro - 3 luglio 2024**

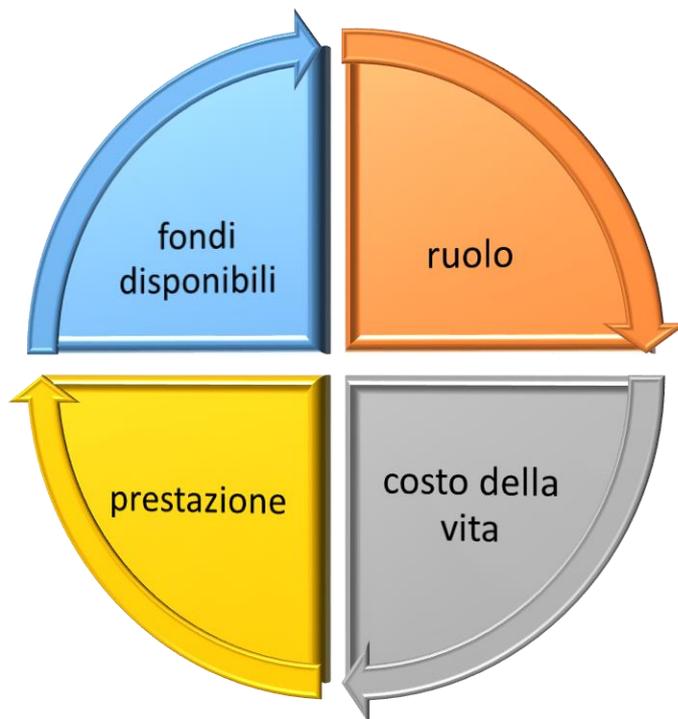


## RINNOVO CONTRATTUALE ECONOMICO



Le fasi negoziali che interessano l'attualità rappresentano la periodica revisione dei compensi, utile a garantire che gli stipendi e i benefit del personale appartenente al Comparto Sicurezza, Difesa e Soccorso Pubblico siano equi e competitivi agli standard di mercato.

### *Revisione dei compensi: i fattori determinanti*



## IL PACCHETTO RETRIBUTIVO DEL DIPENDENTE

*La retribuzione è composta, oltre che dallo stipendio, anche da una serie di voci aggiuntive come competenze accessorie, benefit e altri vantaggi non necessariamente monetari.*



La voce stipendiale delle competenze fisse e continuative rappresentano la parte certa su cui un dipendente si affida per la gestione economica della propria esistenza nella società, saranno poi le ulteriori competenze accessorie e benefit vari a rappresentare un surplus atto a compensare maggiori impegni o particolari capacità. La strategia di conservazione della ricchezza dovrà obbligatoriamente fissare una netta distinzione tra l'istituto stipendiale e quello retributivo.

*L'attuale struttura stipendiale del personale appartenente al Comparto (stipendio base), risulta disallineata ai bisogni, con differenze sostanziali in base all'ubicazione geografica. L'uniformità degli stipendi, non seguita da una attenta valutazione delle esigenze, comporta differenze di ricchezza tra Carabinieri in servizio in zone economicamente sostenibili rispetto a luoghi notoriamente più esigenti relativamente al costo della vita.*

### La filosofia retributiva

Gli obiettivi da valutare, per definire una revisione retributiva coerente alle necessità, dovranno identificarsi nella valutazione delle iniziative che si vorranno assumere. Il personale soddisfatto del proprio stipendio ritiene apprezzato il proprio lavoro e sarà incentivato al raggiungimento degli obiettivi della propria amministrazione, al contrario, sentendosi non apprezzato e sottoposto a disagio economico attiverà una fase di autoconservazione limitandosi esclusivamente a "coprire" il proprio turno.

## Il ciclo di revisione stipendiale allineato ai costi e agli obiettivi dell'Arma dei Carabinieri



MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE  
DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO  
Ispettorato Generale del Bilancio

BUDGET DELLO STATO  
PER IL TRIENNIO 2022 - 2024  
MINISTERO DELLA DIFESA

Nel documento redatto dal MEF e relativo al budget dello Stato per il triennio 2022-2024 del Ministero della Difesa, vengono evidenziate per finalità, natura e struttura organizzativa le previsioni economiche con particolare riferimento alla vista per destinazione in virtù di missioni e programmi. I compiti istituzionali riconducibili al Dicastero destinatario delle risorse in materia di difesa e sicurezza sono speculari alle attività svolte e difatti l'Arma dei Carabinieri, oltre ai compiti di F.A. è identificata quale struttura deputata anche a tutte le attività di polizia per la tutela dell'ordine pubblico interno, al contrasto alla criminalità e al controllo del territorio, oltre che, a seguito del D.Lgs n. 177 del 2016, alla tutela dell'ambiente, del territorio e delle acque, nonché alla sicurezza del settore agroalimentare.

## Le performance individuali dei Carabinieri

L'appartenenza del personale al Comparto Sicurezza, difesa e soccorso pubblico presuppone un pieno convincimento personale all'ambito di attività. L'uniforme, emblema dello Stato richiede la totale dedizione al compito assegnato che si differenzia in modo sostanzialmente più incisivo rispetto agli altri ambiti lavorativi. L'accettazione del rischio, anche di perdere la propria vita per salvaguardare la sicurezza e la difesa della Patria e salvaguardare le libere istituzioni è un elemento caratterizzante ed esclusivo degli appartenenti al Comparto. Nel complesso è chiaro evidenziare che, le FF.OO. e le FF.AA. ricoprono un ruolo in cui, le varie *performance* individuali contribuiscono alla produzione di sicurezza, a sua volta elemento essenziale per la tutela della libertà e dei rapporti sociali della collettività.



## Il rapporto tra retribuzione e meritocrazia



Qualsiasi organizzazione basa la propria attività sull'apporto fornito dal capitale umano. L'Arma dei Carabinieri, espleta il servizio affidatogli con circa 108.000 Carabinieri che, nell'assolvimento dei loro doveri, contribuiscono al mantenimento e al controllo della sicurezza. Il giusto equilibrio tra retribuzione e *performance* crea un ambiente motivato che a sua volta incentiva il Carabiniere a migliorare le proprie prestazioni coerentemente con i valori e gli obiettivi della propria funzione.

*La politica retributiva definisce un legame tra performance e reward. Ovverosia, la retribuzione deve essere percepita dal lavoratore come meritocratica, cioè proporzionale al contributo individuale fornito (performance).*

## L'esclusione dei rischi della *performance* individuale nel contesto della sicurezza

I metodi di "incentivazione" personale assumono nel contesto globale un fattore di rischio che potrebbe compromettere l'efficacia dell'istituto. Fortunatamente, lo specifico servizio espletato dagli appartenenti al comparto, ricomprende delle prestazioni che non ricadono nella codifica dell'obiettivo individuale, anzi la particolare attività è perlopiù denotata dalla necessaria unione delle varie abilità individuali per assicurare in senso compiuto il servizio che si svolge. Le attività quale forza di polizia a competenza generale, controllo del territorio, mantenimento dell'ordine pubblico e tutela della sicurezza sono svolte in sinergia con più colleghi, spesso appartenenti anche ad altre Amministrazioni.

## La piena valorizzazione del merito nel contesto organizzativo

Il Ministro per la pubblica amministrazione, Senatore Paolo Zangrillo, in merito alle performance dei dipendenti pubblici ha firmato una direttiva che identifica nelle persone, il fulcro delle amministrazioni pubbliche. L'Arma dei Carabinieri, purché corroborata da una specificità unica rispetto alle altre amministrazioni, fonda anch'essa l'espletamento delle attività assegnate con il massiccio impiego del personale a cui è demandato il primario compito di azione. In tale ottica, seguendo le parole del Ministro, si crea quel valore di utilità pubblica che, non tenendo conto della sola performance individuale, si inserisce invece nella complessità operativa dell'organizzazione. La motivazione del personale rappresenta quindi uno degli indicatori principali e rappresenta il sinonimo per superare gli schemi consolidati, il conseguire i risultati e "far accadere le cose", la tempestività, la piena assunzione delle proprie responsabilità e l'opportunità di costruire team ad alte performance

## La retribuzione tra competenze fisse e variabili



### PERSONALE PARAMETRATO

#### Competenze fisse e continuative

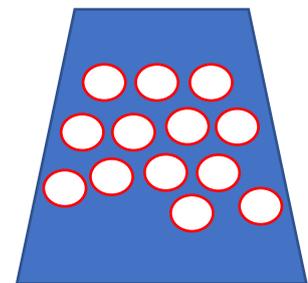
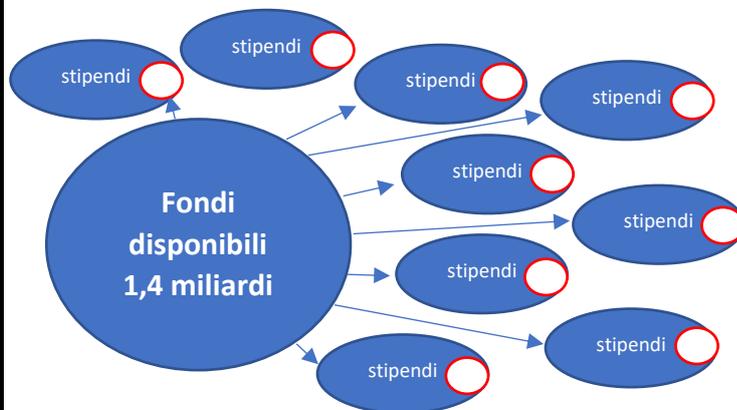
Lo stipendio e l'indennità pensionabile, a cui possono aggiungersi assegno di funzione e altre indennità fondamentali, rappresentano quelle voci che costituiscono la parte fissa e continuativa del personale appartenente al comparto. Sono queste le voci su cui ogni dipendente si affida per le spese ricorrenti e necessarie per accedere a mutui e finanziamenti.

#### Competenze accessorie

Tutte le voci retributive che hanno carattere variabile e accessorio e che si modificano in positivo o in negativo con le caratteristiche del servizio. Ne fanno parte lo straordinario e le varie indennità riconosciute a determinate mansioni.

### PERCHÉ SI CERCA DI DESTINARE I FONDI DISPONIBILI MAGGIORMENTE SULLA VOCE DELLE COMPETENZE FISSE E CONTINUATIVE

Per quanto sopra esposto, la voce stipendio rappresenta il compenso riconosciuto al dipendente per la prestazione lavorativa da esso prestata. Nel caso specifico il Governo ha ripartito dei fondi da destinare al rinnovo contrattuale del triennio economico 2022-2024 quantificati in 1,4 miliardi da dividere per il personale del Comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico. Utilizzare una parte di questi fondi per incrementare la voce straordinari, senza utilizzare risorse appositamente dedicate significherebbe per il lavoratore, autofinanziare l'istituto.



## L'ipotesi di destinazione delle risorse



Il Nuovo Sindacato Carabinieri, già dal primo incontro ha chiesto che la totalità delle risorse disponibili fossero utilizzate ad incrementare esclusivamente la parte delle competenze fisse e continuative, illustrando nei successivi incontri, il mortificante riconoscimento economico ad una professione essenziale per la società tutta

Non si accetta la scelta di unire in un unico calderone le risorse destinate al rinnovo contrattuale con quelle tese a valorizzare il trattamento accessorio

## IPOTESI

### IPOTESI DESTINAZIONE RISORSE 2024

Unità conto annuale 2021 + assunzioni *extra turn-over* 2022/2024

	01/01/2024	13,00	12,00	13,00
Decorrenza incrementi				
Nuovo valore punto parametrico dal	01/01/2024	194,15	FFPP e FEAA	Incremento punto parametrico in valore assoluto
Valore punto parametrico vigente		183,15		11,00

### LORDO STATO

	Risorse totali	Risorse disponibili per contratto al netto dell'art. 1, co. 347, Legge 2012/2023	Risorse utilizzate per parametro	Risorse utilizzate per DMP/IAP	Percentuale utilizzo fondamentale su risorse disponibili al netto risorse art. 1, co. 347, Legge 2012/2023	Risorse utilizzate per rivalutazione straordinaria	Risorse residue per accessorio al netto risorse art. 1, co. 347, Legge 2012/2023	Risorse art. 1, comma 347, della Legge 2012/2023 n. 213	Totale risorse residue disponibili per accessorio	Risorse impegnate per trattamento accessorio	Risorse residue
	a	b	c	d	e=(c-d)/b	f	g=b-c-d-f	h=a-b	i=g+h	l	m=i-l
Polizia di Stato	338.835.110	332.240.932	193.088.110	71.325.269	79,58%	28.708.776	39.118.776	6.594.178	45.712.954		45.712.954
Arma dei carabinieri	383.906.346	376.435.022	220.602.753	82.338.752	80,48%	27.238.639	46.254.878	7.471.324	53.726.202		53.726.202
Guardia di finanza	217.192.095	212.965.250	126.393.826	47.823.015	81,81%	15.117.968	23.630.441	4.226.845	27.857.286		27.857.286
Polizia penitenziaria	129.777.396	127.251.757	75.720.511	27.287.456	80,95%	8.631.822	15.611.968	2.525.639	18.137.607		18.137.607
SMD	448.822.992	440.088.306	279.700.947	96.955.027	85,59%	11.297.853	52.134.478	8.734.686	60.869.164		60.869.164
<b>TOTALE/MEDIA</b>	<b>1.518.533.939</b>	<b>1.488.981.267</b>	<b>895.506.147</b>	<b>325.729.519</b>	<b>82,02%</b>	<b>90.995.059</b>	<b>176.750.542</b>	<b>29.552.672</b>	<b>206.303.214</b>	<b>-</b>	<b>206.303.214</b>

### LORDO DIPENDENTE

	Risorse totali	Risorse disponibili per contratto al netto dell'art. 1, co. 347, Legge 2012/2023	Risorse utilizzate per parametro	Risorse utilizzate per DMP/IAP	Percentuale utilizzo fondamentale su risorse disponibili al netto risorse art. 1, co. 347, Legge 2012/2023	Risorse utilizzate per rivalutazione straordinaria	Risorse residue per accessorio al netto risorse art. 1, co. 347, Legge 2012/2023	Risorse art. 1, comma 347, della Legge 2012/2023 n. 213	Totale risorse residue disponibili per accessorio	Risorse impegnate per trattamento accessorio	Risorse residue	Ammontamento medio mensile stipendiale	Ammontamento medio mensile DMP/IAP	Totale aumento medio mensile parte fissa	Totale aumento medio parte fissa al netto TVC
	a	b	c	d	e=(c-d)/b	f	g=b-c-d-f	h=a-b	i=g+h	l	m=i-l	n	o	p	q
Polizia di Stato	244.858.441	240.093.172	135.967.967	53.749.261	79,02%	21.634.345	28.741.599	4.765.269	33.506.868		33.506.868	110,22	43,57	153,79	83,14
Arma dei carabinieri	277.429.069	272.029.934	155.343.112	62.048.796	79,91%	20.526.480	34.111.547	5.399.135	39.510.682		39.510.682	112,29	44,85	157,14	85,16
Guardia di finanza	156.953.386	153.898.865	89.003.468	36.038.444	81,25%	11.392.591	17.464.362	3.054.521	20.518.883		20.518.883	116,30	47,09	163,39	88,85
Polizia penitenziaria	93.783.347	91.958.200	53.320.548	20.563.268	80,35%	6.504.764	11.569.620	1.825.147	13.394.767		13.394.767	107,45	41,44	148,89	80,02
SMD	324.340.939	318.028.838	196.958.628	73.063.321	84,90%	8.513.831	39.493.058	6.312.101	45.805.159		45.805.159	116,23	43,12	159,35	84,84
<b>TOTALE/MEDIA</b>	<b>1.097.365.182</b>	<b>1.076.009.069</b>	<b>630.593.724</b>	<b>245.463.089</b>	<b>81,42%</b>	<b>68.572.011</b>	<b>131.380.185</b>	<b>21.356.173</b>	<b>152.736.358</b>	<b>-</b>	<b>152.736.358</b>	<b>112,50</b>	<b>44,01</b>	<b>156,51</b>	<b>84,40</b>

L'ipotesi presentata e riportata nella tabella cui sopra, non solo non tiene in considerazione quanto richiesto da questa APCSM, ma soprattutto mortifica ulteriormente l'impegno che ogni carabiniere pone ogni giorno al servizio della comunità. Il Carabiniere, già umiliato da un riconoscimento economico non adeguato alla sua professione e al costo della vita, sarà costretto a ricorrere ad una vita lavorativa incentrata anche e soprattutto su tutte le attività da svolgersi in accessorio, questo al fine di costruirsi un'esistenza personale e familiare dignitosa. Gli unici a vincere con questa scelta sono le amministrazioni che possono contare sullo stato di necessità dei propri dipendenti, al fine di sopperire alla grave carenza organica frutto di scelte precedenti non adeguate ai tempi.

*Una retribuzione adeguata incentiva il personale nello svolgimento del proprio servizio, trattiene i talenti ed aumenta l'aspirazione dei nuovi a farne parte.*



---

*Redazione del presente documento M.C. & I.C.*

Segreteria Generale del Nuovo Sindacato Carabinieri  
(presentato a Roma il 22.05.2024)  
Contratto economico 2022-2024

Sede legale:  
Viale delle Milizie, n. 9 - int.no 6/b  
00196 - Roma

---

*Nuovo Sindacato Carabinieri  
Segreteria Nazionale*