



AL COMANDANTE GENERALE DELLA
GUARDIA DI FINANZA
Gen.C.A. Giuseppe Zafarana
tramite PEC

e, per conoscenza:

VI REPARTO – AFFARI GIURIDICI E LEGISLATIVI –
UFFICIO RELAZIONI CON ORGANISMI DI
RAPPRESENTANZA E ASSOCIAZIONI SINDACALI
tramite PEC

Oggetto: Criticità nell'attribuzione del c.d. "Premio Produzione" anno 2019.
Discriminazioni per il Personale femminile in congedo di **maternità obbligatoria**.

Ponendo quale caposaldo dell'operato di questa Organizzazione Sindacale il combinato disposto delle direttive emanate dal **Gabinetto del Ministro dell'Economia e delle Finanze** e delle disposizioni impartite ai propri Comandi/Reparti con specifiche circolari emanate da parte dell'Ufficio che legge per conoscenza, ed avendo quale fine ultimo la tutela nei confronti dei propri associati, appare dovuto, in un'ottica oltremodo costruttiva e sinergica, dover segnalare alla S.V. che sono pervenute a questa sigla sindacale specifiche criticità circa l'assegnazione del **Fondo per l'Efficienza per i Servizi Istituzionali** in oggetto specificata.

In estrema sintesi, si evidenzia che anche quest'anno, sono state rilevate sperequazioni circa l'assegnazione del Fondo per l'Efficienza per i Servizi Istituzionali, rispetto a medesimi cittadini in divisa appartenenti allo stesso comparto.

Segnatamente, e come noto, ai sensi dell'art. 53, comma 4 del D.P.R. 18 giugno 2002, n. 164, il Ministro della difesa e il Ministro dell'Economia e delle Finanze, con distinti decreti, su proposta dei rispettivi Comandanti Generali, acquisito il parere delle Rappresentanze Militari Centrali ai sensi dell'articolo 59 del D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254, determinano i criteri per la destinazione, l'utilizzazione delle risorse indicate al comma 1, disponibili al 31 dicembre di ciascun anno, e le modalità applicative concernenti l'attribuzione dei compensi previsti dal medesimo articolo 53 (efficienza dei servizi istituzionali).



Dall'esame dell'art. 4, lettera a. della **Circolare dello Stato Maggiore della Difesa – I Reparto Personale – Ufficio Trattamento Economico – del 09/04/2020** avente ad oggetto "Fondo per l'efficienza dei Servizi Istituzionali (FESI) anno 2019 – Disposizioni per la rilevazione di elementi di informazione", si evince, in particolare, che sono ritenute utili, tra gli altri criteri ai fini dell'assegnazione del FESI, **le giornate di assenza per il periodo obbligatorio di congedo di maternità ai sensi dell'art. 1, comma 183, della legge 28.12.2015, n. 208**, proprio come indicato anche nello specifico all'art. 2 comma 4. Lettera g). del Decreto del Ministro della Difesa del 06/07/2020

Il Comando Generale della Guardia di Finanza – VI Reparto – Affari Giuridici e Legislativi – Ufficio Trattamento Economico, con la circolare esplicativa nr. 120011/2020/3551 del 08/05/2020, ha reso noti i criteri per la ripartizione delle risorse per l'efficienza dei servizi istituzionali, stabilendo che ai fini del FESI, sono da imputare, come giorni di presenza in servizio:

1. le effettive giornate di "presenza in servizio", ivi comprese quelle relative ad attività addestrative di post-formazione ed escludendo, di contro, quelle fornite durante i periodi di frequenza di corsi o di altre attività addestrative di formazione di base e alta qualificazione (cit. all. 3 – cfr. art. 8, comma 3, dello schema di d.m);
2. le assenze per:
 - a) recupero ore;
 - b) riposo compensativo;
 - c) riposo programmato (o di servizio), a condizione che sia assimilabile al riposo *sub a.*;
 - d) licenza ordinaria anno 2018 fruita nel 2019.

Tale indicazione evidenzia, quindi, una sperequazione applicativa tra i due Enti del medesimo Comparto la quale, oltremodo, era già stata segnalata all'ufficio che legge per conoscenza in data 22 luglio 2019 con PEC n.opec292.20190722214824.07379.106.1.62 @pec.aruba.it, alla quale non è seguito alcun cenno di riscontro.

Si rappresenta che tra le fila di questa organizzazione sindacale vi sono varie associate che hanno rappresentato tale disparità di trattamento che, a parere di questo Sindacato, evidenzia una insufficiente attenzione al diritto costituzionalmente garantito della genitorialità da parte della Superiore Gerarchia.

A tal proposito, si evidenzia che il principio di **non discriminazione** costituisce un imprescindibile caposaldo dell'ordinamento giuridico Nazionale e della ricca produzione normativa che trova la sua origine, oltremodo, in ambito Europeo.



Tra i fattori di discriminazione vietata s'annovera quello di genere, tutelato in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione. Oggetto di discussione teorica e di una discreta applicazione nelle Aule di Giustizia, **il divieto di discriminazione (diretta o indiretta) per genere**, ha assunto rilevanza in ambito legislativo ed anche in sede di contrattazione collettiva.

In particolare, al centro del confronto è stata posta la questione della presunta **illegittimità di premi di produzione** o gratifiche di altra natura ma comunque volte a valorizzare come criterio di misurazione della relativa entità l'indicatore dell'effettiva presenza in servizio, ignorando eventi come la maternità obbligatoria ed i congedi parentali.

L'attenzione al tema è variamente apprezzata e trova riferimento anche nell'ambito di provvedimenti emanati a livello ministeriale e destinati alle Forze Armate. Rilievi al genere sono ad esempio desumibili dal decreto del Ministero della Difesa del 6 luglio 2020 che, come accennato in precedenza, attribuisce le risorse del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali relative all'anno 2019 al personale militare in servizio permanente dell'Esercito Italiano, della Marina Militare, compreso il Corpo delle Capitanerie di Porto, e dell'Aeronautica Militare, computando nei criteri per il conteggio delle giornate di presenza effettiva per l'attribuzione del citato premio, anche la licenza per il periodo obbligatorio di congedo di maternità, così come previsto dall'articolo 1, comma n. 183, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (art. 2, co. 4, lett. g); norma quest'ultima, che stabilisce in maniera inequivocabile l'impossibilità di negoziare sulle assenze legate alla gestione della gravidanza e del periodo di puerperio realizzato dalle donne in divisa.

Va altresì aggiunto che come chiarito dalla Corte Suprema di Cassazione – Sezione Lavoro¹, risulta inaccettabile non considerare ai fini della effettiva presenza in servizio le ore di permesso per allattamento ed i periodi di congedo per maternità. Né può ritenersi conforme al diritto, in virtù d'un divieto di deroga *in pejus*, un accordo individuale o collettivo che preveda diversamente da quanto stabilito dalla legislazione a tutela della **lavoratrice madri**.

Appare altresì evidente che l'efficacia alla tutela sulla maternità e la gestione della stessa senza arrecare pregiudizio alla funzione riproduttiva tutelata dalla Carta Costituzionale trova giustificazione anche in altre norme della Carta Solenne, a partire dall'art. 3, co. 2, che contempla il principio della eguaglianza sostanziale.

Negli stessi termini si pongono le decisioni di merito che hanno censurato comportamenti datoriali ispirati a parametri "apparentemente neutri", ma in concreto in grado di penalizzare in misura rilevante il personale femminile.

¹ Sentenza n. 26663 del 22/10/2018.



Al centro della disamina giudiziale citata era finita la mancata considerazione delle giornate di **assenza per congedo di maternità, congedi parentali e per malattie dei figli**. Tali precedenti non confliggono con la giurisprudenza che a livello Europeo, in conformità alla direttiva sulla parità tra uomo e donna, ha statuito che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione fondata sul sesso e, per tale ragione, deve riconoscersi effettività al diritto a non subire deterioramento delle condizioni di lavoro per aver usufruito del congedo di maternità.

Sulla scorta del quadro appena richiamato, la disciplina operante nell'ambito della Guardia di Finanza richiede un esame di conformità delle disposizioni che impattano sulla maternità e sulle prestazioni associate alla funzione genitoriale, non risultando specificamente esplicitate nei provvedimenti emanati ai fini dell'attribuzione dei fondi², alimentando concreti dubbi sulla ragionevolezza del provvedimento circa la previsione di diversi trattamenti tra il personale femminile in servizio presso il Corpo, e le rispettive colleghe delle Forze Armate destinarie del citato Decreto del Min. Difesa.

Per un modello familiare basato sulla **female caregiver**, pone tale diversità di trattamento a danno delle donne finanzieri, relegandole ancora a condizioni più sfavorevoli e degradanti che possono in ipotesi incidere sulla scelta – che dovrebbe essere priva di qualsiasi condizionamento – di accedere alle procedure selettive avviate dalla Guardia di Finanza ed una volta al servizio di quest'ultima di godere della maternità alla cui garanzia – si ribadisce – è affidata una specifica norma costituzionale.

Pertanto, tenuto conto delle considerazioni di diritto e di fatto sopra evidenziate, e che anche per l'anno 2020 è stata rilevata un'ingiusta disparità tra i criteri di attribuzione *de quibus*, per ciò che concerne i giorni di **assenza obbligatori di congedo di maternità, da considerarsi, utili ai fini del FESI**, così come stabilito dall'art. 1 comma 183, della legge 28.12.2015, n.208, facendo rilevare tale condotta una discriminazione di genere, nonché una palese mancanza di sensibilità circa la tutela del diritto alla famiglia e della maternità per il personale femminile effettivo in Guardia di Finanza, questa organizzazione sindacale, chiede alla S.V.:

1. tenuto conto della liquidazione scaglionata del premio in questione (circa l'80% verrà corrisposto nel mese di luglio e la restante quota verrà corrisposta entro la fine dell'anno 2020), ogni utile iniziativa al fine di voler provvedere a **sanare**, almeno per l'anno in corso, la disparità evidenziata per il personale femminile che ha usufruito durante l'anno 2019 di **congedo obbligatorio di maternità**, avviando, anche per mezzo di emissione straordinaria, la procedura di ricalcolo del premio ancora in distribuzione al fine di poterlo elargire nei confronti delle lavoratrici alle quali è stato ingiustamente non riconosciuto;
2. per gli anni a venire, di voler inserire e riconoscere, anche al personale femminile della Guardia di Finanza, il periodo obbligatorio di astensione lavorativa per maternità quale

² Cfr. art. 9, comma 1 del Decreto Min. delle Finanze.



periodo utile ai fini del FESI, come previsto ed indicato nell'art. 1, comma 183, della legge 28.12.2015, n. 208;

3. di far conoscere le eventuali iniziative che la S.V. vorrà intraprendere in merito alla criticità evidenziata.

Laddove non dovesse pervenire alcuna risposta alla presente, nel più breve tempo possibile, questa Organizzazione Sindacale si riterrà fin d'ora affidataria della doglianza evidenziata al fine di poterla sottoporre alla parte Politica interessata e competente sulla tematica.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Roma, 16/07/2020

IL SEGRETARIO GENERALE
Cav. Gaetano Insinna