



AL SIG. MINISTRO  
DELL' ECONOMIA E DELLE FINANZE  
**Dott. Daniele Franco**  
**mef@pec.mef.gov.it.**

AL SIG. MINISTRO  
DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
**On. Andrea Orlando**  
**segreteriaministro@pec.lavoro.gov.it**

AL SIG. MINISTRO PER LA  
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE  
**On. Renato Brunetta**  
**protocollo\_dfp@mailbox.governo.it**

ALLA SIG.RA MINISTRO PER LE  
PARI OPPORTUNITÀ E LA FAMIGLIA  
**Prof.ssa Elena Bonetti**  
**ministro.parifam@pec.governo.it**

ALLA SIG.RA CONSIGLIERA NAZIONALE DI  
PARITA'  
**Dott.ssa Francesca Bagni Cipriani**  
**consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it**

Oggetto: Criticità nell'attribuzione del c.d. "Premio Produzione".

Discriminazioni per il Personale femminile della Guardia di Finanza 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 dall'Ufficio competente *“ratione materiae”* del Comando Generale della Guardia di Finanza, ed avendo quale fine ultimo la tutela collettiva dei propri associati, appare dovuto, in un'ottica oltremodo costruttiva e sinergica, dover segnalare alla cariche Istituzionali in indirizzo che sono state rilevate, per le annualità 2019 e 2020, da questa sigla sindacale, specifiche criticità circa l'assegnazione del **Fondo per l'Efficienza per i Servizi Istituzionali** in oggetto specificato.



In estrema sintesi, sono state riscontrate sperequazioni circa l'assegnazione del Fondo per l'Efficienza per i Servizi Istituzionali, rispetto a medesimi cittadini in divisa appartenenti allo stesso comparto militare ma ad amministrazioni diverse dalla Guardia di Finanza.

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/Capi di SM, 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, erano già state segnalate all'Ufficio competente in data 22 luglio 2019 con pec, n°



[opec292.20190722214824.07379.106.1.62@pec.aruba.it](mailto:opec292.20190722214824.07379.106.1.62@pec.aruba.it) e in data 16 luglio 2020 con pec n° [opec292.20200716165150.28409.975.1.64@pec.aruba.it](mailto:opec292.20200716165150.28409.975.1.64@pec.aruba.it) (che ad ogni buon fine si allegano alla presente).

Si rappresenta che tra gli iscritti di questa O.S. 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.

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 Lavoro<sup>1</sup>, 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

---

<sup>1</sup> Sentenza n. 26663 del 22/10/2018.



che preveda diversamente da quanto stabilito dalla legislazione a tutela della **lavoratrice madre**.

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.

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 fondi<sup>2</sup>, 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 destinatarie del citato Decreto del Ministro della Difesa.

Un modello familiare basato sulla **female caregiver**, pone tale diversità di trattamento a danno delle donne finanziere, relegandole ancora a condizioni più sfavorevoli che, potenzialmente, possono 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 gli anni 2019 e 2020 sono stata rilevate ingiuste 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,

---

<sup>2</sup> Cfr. art. 9, comma 1 del Decreto Min. delle Finanze.



della legge 28.12.2015, n.208, facendo rilevare tale condotta una discriminazione di genere, questa Organizzazione Sindacale, chiede alle SS.LL.:

1. di voler inserire e riconoscere, nel prossimo decreto del Ministero dell' Economia e delle Finanze, avente ad oggetto l'attribuzione del premio produzione, anche per il personale femminile della Guardia di Finanza, il periodo obbligatorio di astensione lavorativa per maternità quale periodo utile ai fini del FESI, come previsto ed indicato nell'art. 1, comma 183, della legge 28.12.2015, n. 208;
2. prevedere la corresponsione di "*una tantum*", a titolo di risarcimento, per le mamme Finanziere che negli anni 2019 e 2020 non hanno raggiunto il numero di giorni (*a causa della mancanza in argomento*) minimo per l'attribuzione del premio di cui sopra;
3. di far conoscere le eventuali iniziative che le SS.LL. vorranno intraprendere in merito alla criticità evidenziata, manifestando fin da subito la disponibilità di questa Organizzazione Sindacale per eventuali chiarimenti o analisi approfondite circa le criticità evidenziate.

L'occasione è gradita per porgere distinti e deferenti saluti saluti.

Roma, 08/03/2021

IL SEGRETARIO GENERALE  
Cav. Gaetano Insinna