



**SINDACATO NAZIONALE FINANZIERI  
SEGRETERIA NAZIONALE**

Via Tagliamento nr. 9 - 00198 – Roma

C.F. 96411220583

Mail: [segreteria nazionale@sinafi.org](mailto:segreteria nazionale@sinafi.org)

PEC: [segreteria nazionale@pec.sinafi.org](mailto:segreteria nazionale@pec.sinafi.org)

Cell. 3348193806

**AL COMANDANTE GENERALE DELLA GUARDIA DI FINANZA**

- Gen. C.A. Andrea De Gennaro -

**Roma**

[comando.generale@pec.gdf.it](mailto:comando.generale@pec.gdf.it)

e, per conoscenza

**AL COMANDO GENERALE DELLA GUARDIA DI FINANZA**

VI Reparto - Affari Giuridici e Legislativi

Ufficio Relazioni con le Associazioni Professionali a Carattere Sindacale tra Militari

**Roma**

[RM0011577p@pec.gdf.it](mailto:RM0011577p@pec.gdf.it)

**OGGETTO:** Procedure negoziali per il rinnovo contrattuale del personale del comparto sicurezza. Triennio 2022-2024.

Pregiatissimo Comandante Generale,

quale Organizzazione sindacale rappresentativa del personale del Corpo a livello nazionale, riteniamo di dover portare alla Sua attenzione quanto da noi proposto in occasione degli incontri tenutisi presso il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in merito alle procedure di cui all'oggetto.

Ci riferiamo all'allegata piattaforma contrattuale che come Sindacato Nazionale Finanziari abbiamo presentato nell'incontro in Funzione Pubblica del 20 maggio 2024; piattaforma nella quale abbiamo formulato dettagliate e strutturate proposte in merito sia alla distribuzione delle risorse finanziarie stanziare per il rinnovo contrattuale, sia all'opportuno adeguamento normativo che ne deve derivare, soprattutto in termini di "famiglia e genitorialità" e "relazioni sindacali".

La presente lettera aperta a Lei diretta potrebbe apparire irrituale, ma lo spirito che ci ha sempre animato, e che ci anima anche in questa circostanza, è quello della "partecipazione", di cui come Sinafi abbiamo fatto un modello concreto, intesa non solo come partecipazione del personale alla vita ed alle scelte della propria Organizzazione sindacale, ma anche come partecipazione del Sindacato ai processi decisionali dell'Amministrazione e come "chiamata" della stessa Amministrazione alla condivisione

con i Sindacati di tutte quelle proposte ed iniziative che possono migliorare la condizione lavorativa del personale, sotto tutti i profili.

Siamo infatti convinti che un'azione sinergica in tutti gli ambiti che impattano sulle risorse umane non può che risultare utile al raggiungimento del massimo benessere organizzativo e del personale, tra loro interdipendenti, di certo obiettivo comune dei Sindacati e dell'Amministrazione.

Lo abbiamo rappresentato nel corso dell'incontro tenuto con Lei il 10 ottobre 2023 e lo evidenziamo ancora oggi, soprattutto in ragione delle scelte che dovranno essere fatte in merito al rinnovo contrattuale del personale ed alle proposte che potranno essere formulate in vista della legge di bilancio per il 2025.

Lo spirito partecipativo che ci caratterizza, e che ci spinge oggi a coinvolgerLa in prima persona in questa sede, ci ha portati a condividere già la nostra piattaforma contrattuale con tutte le sigle rappresentative presenti al tavolo contrattuale, alle quali è stata formalmente inviata, allo scopo di individuare quantomeno aspetti e prospettive di comune interesse sui quali trovare condivisione, in maniera tale da "rafforzare" le nostre richieste alla "parte pubblica".

Siamo infatti convinti che, prescindendo da posizioni differenti tra le varie sigle sindacali su alcuni aspetti, che rimarranno certamente e fisiologicamente tali, su alcuni temi vi possa e debba essere convergenza, soprattutto laddove si verta di diritti, anche costituzionalmente garantiti, quali quelli della retribuzione, della famiglia e della genitorialità.

Riteniamo poi di assoluta importanza la costruzione, anche in ambito contrattuale, di un sistema di relazioni sindacali che consenta proprio quella "partecipazione" che costituisce occasione di confronto ed un modo per condividere scelte e progettualità che vadano incontro alle esigenze di funzionalità dell'Amministrazione, di benessere organizzativo e di benessere del personale.

Certi della Sua massima attenzione per le esigenze del personale, da sempre dimostrata, Le chiediamo di adottare tutte le iniziative che riterrà opportune, affinché sui temi prioritari che investono la vita familiare e lavorativa dei finanziari si creino le giuste convergenze tra tutte le parti in causa, per far sì che si arrivi ad accordi contrattuali che riconoscano il valore del lavoro prestato dal personale del Corpo, restituendogli la dignità che merita, fortemente intaccata dalla difficile congiuntura economica degli ultimi anni.

Rimanendo a Sua disposizione per un eventuale incontro nel quale meglio condividere valutazioni e proposte, cogliamo l'occasione per formularLe i nostri più cordiali saluti.

Roma, 09 settembre 2024

Il Segretario Generale  
Alessandro Margiotta





## SINDACATO NAZIONALE FINANZIERI

Avvio delle procedure negoziali per il personale non dirigente del comparto Sicurezza e Difesa – Triennio 2022 – 2024

Piattaforma SINAFI al 22 maggio 2024

<b>RIPARTIZIONE RISORSE - TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	
<p><b>Trattamento economico principale: 95%</b></p> <p><b>Trattamento economico accessorio: 05%</b></p>	<p>Si ritiene di dover riversare sul trattamento economico principale la massima percentuale possibile delle risorse finanziarie stanziare, ferme restando le risorse necessarie per le indennità accessorie già istituite, in ragione del fatto che le prospettive previdenziali richiedono di adottare misure che consentano il massimo incremento del montante contributivo in favore della totalità del personale.</p>
<b>ADEGUAMENTO NORMATIVO</b>	
<b>DIRITTI</b>	
<b>FAMIGLIA E GENITORIALITA'</b>	
<p><b>Modifica articolo 53 del D.P.R. 57/2022</b></p> <p><b>Art. 53. Licenza e riposo solidale</b></p> <p>1. Il personale può cedere, in tutto o in parte, al fine di consentire ad altri appartenenti alla stessa Amministrazione di assistere <b><del>i figli minori</del> coniuge, parenti e affini entro il 1° grado</b> che, per le particolari</p>	<p>Si ritiene opportuno non limitarla all'assistenza dei soli figli minori che necessitano di cure costanti ma che debba essere consentita per l'assistenza del coniuge e dei parenti e affini entro il 1° grado.</p> <p><b>Rientrava nella lettera q) dell'addendum al contratto per il triennio 2019 - 2021</b></p> <p><b>NON COMPORTA ONERI NON VARIANDO IL NUMERO</b></p>

condizioni di salute, necessitano di cure costanti:

a) la licenza ordinaria spettante e non ancora fruita, eccedente le quattro settimane annue, quantificata in venti o ventiquattro giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale, rispettivamente, su cinque o sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo di cui alla *legge 23 dicembre 1977, n. 937*.

2. La cessione di cui al comma 1:

a) è a titolo volontario e gratuito, non può essere sottoposta a condizione o a termine e non è revocabile;

b) avviene in forma scritta, adottando misure idonee a garantire la riservatezza dei dati personali, e può essere effettuata sia mediante cessione diretta che con sistemi centralizzati, secondo procedure definite da ciascuna Amministrazione entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, previa acquisizione del parere delle rispettive sezioni del Consiglio centrale della rappresentanza militare ai sensi dell'*articolo 59 del decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, n. 254*.

3. Il militare ricevente:

a) all'atto della formalizzazione della richiesta di cessione deve presentare all'Amministrazione di appartenenza adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cui al comma 1, rilasciata da struttura sanitaria pubblica o convenzionata;

b) può chiedere massimo trenta giorni, fruibili anche consecutivamente, per ciascuna domanda di cessione, fino al limite di centoventi giorni annui;

c) può avvalersi dei giorni ricevuti solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione dei giorni di licenza ordinaria e di riposo di cui alla *legge 23 dicembre 1977, n. 937* allo stesso spettanti ovvero, in caso di pregressa cessione, di quelli ricevuti con quest'ultima.

4. Una volta acquisiti, i giorni ceduti restano nella disponibilità del

ricevente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione, fermi restando in capo ai beneficiari i termini previsti dall'[articolo 26 del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39](#), per la fruizione della licenza ceduta e dall'[articolo 1 della legge 23 dicembre 1977, n. 937](#), per il riposo ceduto.

5. Ove cessino le condizioni di cui al comma 1, i giorni ricevuti devono essere restituiti dal ricevente, se ancora utilmente fruibili secondo i termini di cui al comma 4, secondo le modalità definite ai sensi del comma 2, lettera b). Resta esclusa ogni possibilità di corrispondere trattamenti economici sostitutivi.

#### **Modifica articolo 55 del D.P.R. 57/2022**

#### **Art. 55. Tutela della genitorialità**

1. Oltre a quanto previsto dal [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), al personale delle Forze di polizia a ordinamento militare si applicano le seguenti disposizioni:

a) esonero dalla sovrapposizione **completa** dell'orario di servizio, a richiesta degli interessati, tra genitori, dipendenti **dalla—stessa Amministrazione da Amministrazioni del comparto Sicurezza, Difesa e Soccorso pubblico**, con figli fino a sei anni di età per provvedere alle materiali esigenze del minore;

b) esonero, a domanda, per la madre o, alternativamente, per il padre, dal servizio notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio;

c) esonero, a domanda, sino al compimento del terzo anno di età del figlio, per la madre dal servizio notturno o dal servizio su turni continuativi articolati sulle 24 ore, o per le situazioni monoparentali dal servizio su turni continuativi articolati sulle 24 ore;

d) esonero, a domanda, dal servizio notturno per le situazioni monoparentali, ivi compreso il genitore unico affidatario, sino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio convivente;

e) divieto di inviare in missione all'estero, fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata, senza il consenso dell'interessato, il personale con figli di età inferiore a tre anni che ha proposto istanza per

**Si propone la modifica delle disposizioni in tema di genitorialità, nella parte relativa all'esonero dalla sovrapposizione dell'orario di servizio, in maniera tale che sia esclusa anche per la sovrapposizione parziale dell'orario di servizio e non venga limitato al solo personale appartenente alla stessa Amministrazione ma venga esteso anche al personale appartenente a diverse Amministrazioni dello stesso Comparto Sicurezza, Difesa e Soccorso pubblico.**

**Inoltre, si propone l'esonero, a domanda, dal servizio notturno per il personale che assiste un soggetto disabile di cui alla legge 104/1992, anche se non con connotazioni di gravità.**

**La seconda proposta rientrava nella lettera r) dell'addendum al contratto per il triennio 2019 - 2021**

**NON COMPORTA ONERI NON COMPORTANDO ASSENZE MA ESCLUSIVAMENTE UNA RIORGANIZZAZIONE INTERNA DEI TURNI DI SERVIZIO**

essere esonerato dai servizi continuativi, notturni o dalla sovrapposizione dei servizi;

f) esonero, a domanda, dal servizio notturno per i dipendenti che assistono un soggetto disabile ~~per il quale risultano già godere delle agevolazioni~~ di cui alla *legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche se non con connotazioni di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della stessa legge n.104/1992*;

g) possibilità per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri vincitori di concorso interno, con figli fino al dodicesimo anno di età, di frequentare il corso di formazione presso la scuola più vicina al luogo di residenza, tra quelle in cui il corso stesso si svolge;

h) divieto di impiegare la madre o il padre che fruiscono dei riposi giornalieri, ai sensi degli *articoli 39 e 40, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, in servizi continuativi articolati sulle 24 ore.

2. Il personale genitore di studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico di cui all'*articolo 1 della legge 8 ottobre 2010, n. 170*, ha diritto, salvo che sussistano specifiche esigenze di servizio, a usufruire di orari di lavoro flessibili per l'assistenza alle attività scolastiche a casa richiesta dal piano didattico personalizzato definito dalla scuola secondo le linee guida emanate dal Ministro dell'istruzione ai sensi dell'*articolo 7 della legge n. 170 del 2010*.

3. Al militare padre che ne faccia richiesta sono concessi, entro la prima settimana di nascita del figlio, due giorni di licenza straordinaria. Tale periodo è escluso dal limite massimo di licenza straordinaria di cui all'*articolo 48 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395*.

4. Nel caso di adozione o affidamento preadottivo, i benefici di cui al presente articolo si applicano dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

**Modifica articolo 24 del D.P.R. 39/2018**

**Art. 24. Permessi brevi**

1. Previa valutazione del comandante di Corpo o di reparto, può essere

Si ritiene opportuno estendere la possibilità di usufruire di permessi brevi per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici anche al caso in cui riguardino i figli minori di anni dodici, avendo questi necessità di assistenza da parte dei genitori. Inoltre, si ritiene che nel caso in cui il permesso occorra per

concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro, ivi comprese le assenze per espletare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, di cui all'*articolo 55-septies, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche, alternativamente tra i due genitori, nei riguardi dei figli con età inferiore ai dodici anni.* I permessi di cui al primo periodo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le cinquantaquattro ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al comandante di Corpo o di reparto di adottare le misure organizzative necessarie.

3. Il personale è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del comandante di Corpo o di reparto. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata. *Nel caso in cui le ore di permesso siano necessarie per espletare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, di cui all'articolo 55-septies, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e non superino la metà dell'orario di lavoro giornaliero, le stesse non sono soggette al recupero.*

4. Per le visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici di cui al comma 1, ~~in caso di gravi motivi debitamente documentati~~, qualora l'esigenza comporti un'assenza di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, il militare può essere posto in licenza straordinaria di cui all'*articolo 48 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395, da comprovare mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati.*

**Modifica articolo 25 del D.P.R. 39/2018**

**Art. 25.** *Licenza straordinaria per congedo parentale*

**l'effettuazione di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, anche se per un numero di ore inferiore alla metà dell'orario di servizio programmato, le stesse ore di permesso non debbano essere recuperate. In tal modo verrebbe eliminata l'oggettiva sperequazione al momento esistente rispetto a chi usufruisce di ore in misura maggiore della metà dell'orario di servizio programmato per il quale è prevista invece la concessione della licenza straordinaria e quindi senza alcun recupero.**

**Si ritiene inoltre di dover espungere il requisito dei gravi motivi documentati, attesa la finalità assistenziale e preventiva sanitaria della previsione normativa, precisando comunque la necessità di comprovare l'assenza anche in ordine all'orario.**

**ONERI DA QUANTIFICARE IN RELAZIONE AL MANCATO RECUPERO DELLE ORE DI PERMESSO DI CUI ALL'INTRODOTTO TERZO PERIODO DEL COMMA 3.**

**Si ritiene opportuno uniformare il limite degli anni di età per il diritto ad usufruire del congedo per la malattia del figlio di cui al comma 3 dell'articolo 25 del D.P.R. 39/2018 al limite dei sei anni di cui al comma 1 dello stesso articolo 25, avendo la medesima finalità**

1. In deroga a quanto previsto dall'*articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, al personale con figli minori di sei anni che intende avvalersi del congedo parentale previsto dall'articolo 32 del medesimo decreto legislativo, è concessa la licenza straordinaria di cui all'*articolo 48 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395*, sino alla misura complessiva di quarantacinque giorni, anche frazionati, nell'arco di sei anni e comunque entro il limite massimo annuale previsto per il medesimo istituto. Le disposizioni del presente comma si applicano anche ai fini della definizione dei procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il personale è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare l'ufficio di appartenenza almeno cinque giorni prima della data di inizio della licenza.

3. In caso di malattia del figlio di età non superiore a **tre anni sei anni** i periodi di congedo di cui all'*articolo 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, non comportano riduzione del trattamento economico, fino ad un massimo di cinque giorni lavorativi nell'arco di ciascun anno, oltre il limite dei quarantacinque giorni di cui al comma 1.

4. In caso di malattia del figlio di età compresa tra i **tre sei** e **gli otto i dodici** anni ciascun genitore **può essere posto in licenza straordinaria di cui all'articolo 48 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395, entro il limite massimo annuale previsto per il medesimo istituto, senza riduzione del trattamento economico. Ciascun genitore ha inoltre** diritto ad astenersi alternativamente dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi annui per i quali non viene corrisposta alcuna retribuzione, **oltre il limite dei quarantacinque giorni di cui al citato articolo 48 del D.P.R. 395/1995.**

5. In caso di parto prematuro alle lavoratrici madri spettano i periodi di congedo di maternità non goduti prima della data presunta del parto che vengono aggiunti al periodo di astensione dopo il parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso strutture ospedaliere pubbliche o private, la madre ha facoltà di riprendere

di provvedere alle materiali esigenze del minore, siano esse connesse a malattia o meno. Conseguentemente, si rende necessario modificare i limiti di età di cui al comma 3, anche in ragione degli indirizzi europei che hanno dato rilevanza al limite dei 12 anni in tema di genitorialità. Viene anche esteso il limite per la malattia del figlio tra i 6 ed i 12 anni, nelle diverse fattispecie della licenza straordinaria rientrante nei limite dei 45 giorni, quindi con retribuzione piena, o dell'astensione dal lavoro per 5 giorni annuali oltre il limite dei 45 giorni della licenza straordinaria, senza retribuzione.

**ONERI DA QUANTIFICARE IN RELAZIONE ALL'AMPLIAMENTO DELLA PLATEA DEI POSSIBILI BENEFICIARI DEI PERIODI DI CONGEDO DI CUI AL COMMA 3 (INCREMENTO DA 3 A 6 ANNI)**

effettivo servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-partum e del periodo ante-partum, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

6. Nei casi di adozione o di affidamento preadottivo nazionale ed internazionale di cui all'*articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151* <sup>(3)</sup>, è concesso un corrispondente periodo di licenza straordinaria senza assegni non computabile nel limite dei quarantacinque giorni annui. Tale periodo di licenza non riduce le ferie e la tredicesima mensilità ed è computato nell'anzianità di servizio.

7. Al personale collocato in congedo di maternità o di paternità è attribuito il trattamento economico ordinario nella misura intera.

8. I riposi giornalieri di cui agli *articoli 39 e seguenti del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151* <sup>(3)</sup>, non incidono sul periodo di licenza ordinaria e sulla tredicesima mensilità.

9. Nel caso di adozione o affidamento preadottivo, i benefici di cui al presente articolo si applicano dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

## RELAZIONI SINDACALI

### Previsione da introdurre

#### Distacchi e permessi sindacali retribuiti.

1. A decorrere dal 1° gennaio 2025, ai rappresentanti sindacali delle APCSM rappresentative ai sensi dell'articolo 1478 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, recante il codice dell'ordinamento militare, sono riconosciuti i distacchi e permessi retribuiti, di cui all'articolo 1480, comma 3, del citato codice, in ragione di un distacco ogni duemila unità di personale e di tre ore annue di permesso retribuito per ogni unità di

Si ritiene necessaria l'introduzione di tale previsione a decorrere del triennio contrattuale 2025 – 2027 in quanto l'attuale disciplina di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legge n. 61/2024, regolante la materia per il triennio contrattuale 2022 – 2024, non assicura sostanziali condizioni di omogeneità ed è inidonea ad assicurare alle organizzazioni sindacali militari il pieno svolgimento della loro attività e la partecipazione alle procedure di contrattazione del comparto difesa-sicurezza. Difatti, il numero dei distacchi e delle ore di permesso sindacali è palesemente e nettamente inferiore a quello previsto per il personale delle forze di polizia ad ordinamento civile di cui agli articoli 31 e 32 del

<p>personale, calcolati al 31 dicembre dell'anno precedente al triennio negoziale di riferimento.</p> <p>2. Alla ripartizione dei distacchi e dei permessi di cui al comma 1 si provvede ai sensi dell'articolo 1480, comma 5, del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66.</p>	<p><b>D.P.R. 164/2002 (es. Polizia di Stato 63 distacchi e 520.000 ore di permesso). Nella determinazione delle ore di permesso si è tenuto conto delle differenti procedure contrattuali e dei differenti livelli negoziali di cui al D.P.R. 195/1995, riducendo circa ad 1/3, al momento, le ore di permesso retribuito per le APCSM rispetto ai sindacati delle forze di polizia ad ordinamento civile.</b></p> <p><b>ONERI DA QUANTIFICARE. SI RICHIEDE CHE ALLA COPERTURA FINANZIARIA SI PROVVEDA CON RISORSE AGGIUNTIVE RISPETTO AGLI STANZIAMENTI GIA' PREVISTI PER IL RINNOVO CONTRATTUALE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024</b></p>
<p><b>Previsione da introdurre</b></p> <p><b>Aspettative e permessi sindacali non retribuiti.</b></p> <p>1. A decorrere dal 1° gennaio 2025, ai rappresentanti sindacali delle APCSM rappresentative ai sensi dell'articolo 1478 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, recante il codice dell'ordinamento militare, sono riconosciuti le aspettative e permessi sindacali non retribuiti, di cui all'articolo 1480, comma 3, del citato codice, in ragione di una aspettativa non retribuita ogni duemila unità di personale e di quattro ore annue di permesso non retribuito per ogni unità di personale, calcolati al 31 dicembre dell'anno precedente al triennio negoziale di riferimento.</p> <p>2. Alla ripartizione delle aspettative e dei permessi di cui al comma 1 si provvede con criterio proporzionale, sulla base della rappresentatività calcolata ai sensi dell'articolo 1478 del citato codice, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, sentiti i Ministri della difesa e dell'economia e delle finanze, nell'ambito delle rispettive competenze, e le APCSM.</p>	<p><b>Si ritiene necessaria l'introduzione di tale previsione a decorrere del triennio contrattuale 2025 – 2027 al fine di assicurare alle organizzazioni sindacali militari il pieno svolgimento della loro attività, in analogia a quanto previsto per le forze di polizia ad ordinamento civile. Pur rilevando che nei provvedimenti di recepimento degli accordi sindacali per le forze di polizia ad ordinamento civile non è previsto un contingente massimo di aspettative e permessi sindacali non retribuiti, nella presente previsione da introdurre si è tenuto conto di quanto sancito all'articolo 1480, comma 4, lettera b), del Codice dell'Ordinamento Militare, il quale prevede che con la contrattazione nazionale di comparto di cui all'articolo 1479 del citato codice venga stabilita la misura dei permessi e delle aspettative sindacali non retribuiti che possono essere concessi ai rappresentanti sindacali.</b></p> <p><b>NON COMPORTA ONERI IN QUANTO NON PREVEDE RETRIBUZIONE</b></p>
<p><b>Previsione da introdurre</b></p> <p><b>Pari opportunità.</b></p>	<p><b>Si ritiene necessaria l'introduzione di tale previsione in quanto la materia delle pari opportunità è tra quelle inserite nell'articolo 1476-ter, comma 2, del Codice dell'Ordinamento Militare. L'introduzione di apposite commissioni per le pari opportunità è</b></p>

1. Al fine di consentire una reale parità di genere, vengono istituite, presso le Amministrazioni dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della Guardia di finanza, con la presenza delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale firmatarie dell'Accordo sindacale recepito con il decreto di cui all'articolo 2 – comma 1, lettera B) del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195, apposite commissioni per le pari opportunità che propongono misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazionano, almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano i lavoratori, in relazione al proprio genere, rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento, ai nuovi ingressi, al rispetto dell'applicazione della normativa per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, alla promozione di misure idonee a tutelarne la salute in relazione alle peculiarità psicofisiche ed alla prevedibilità di rischi specifici, in relazione al genere, con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che possono rappresentare rischi per la salute.

2. Le commissioni, presiedute da un rappresentante dell'Amministrazione, sono composte, in pari numero, da rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale firmatarie dell'Accordo sindacale recepito con il decreto di cui all'articolo 2 – comma 1, lettera B) del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195 e da personale appartenente ai ruoli dirigenziali in rappresentanza dell'Amministrazione.

3. L'Amministrazione dovrà prevedere forme di valorizzazione e di pubblicizzazione del lavoro delle commissioni anche mediante inserimento nel sito web di ciascuna Forza di Polizia ad ordinamento militare.

4. Le commissioni dovranno essere rinnovate almeno ogni 3 anni in coincidenza con i rinnovi contrattuali.

**in linea con quanto già previsto per le Forze di polizia ad ordinamento civile dall'articolo 20 del D.P.R. n. 395/1995.**

**NON COMPORTA ONERI IN QUANTO CONTIENE SOLO MISURE ORGANIZZATIVE**

**Previsione da introdurre**

**Si ritiene necessaria l'introduzione di tale previsione in quanto la materia delle pari opportunità è tra quelle inserite nell'articolo**

### Forme di partecipazione.

1. Oltre alle Commissioni in materia di pari opportunità, presso le Amministrazioni dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza sono costituite, per la verifica e la formulazione di proposte, le sottoindicate commissioni, a livello centrale e periferico:

a) Commissione per il benessere del personale, con competenza in materia di qualità e salubrità dei servizi di mensa e degli spacci, attività di protezione sociale e di benessere del personale;

b) Commissione per le pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, solo a livello periferico.

2. Nell'ambito di ogni Amministrazione è altresì costituita, a livello centrale, una commissione per la formulazione di pareri in ordine alla qualità e funzionalità del vestiario.

3. Le commissioni di partecipazione costituite ai sensi dei commi 1 e 2 - che non hanno natura negoziale - sono presiedute da un rappresentante dell'Amministrazione e sono composte, in pari numero, da rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il decreto di cui all'articolo 2 - comma 1, lettera B) del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195 e da rappresentanti dell'Amministrazione.

4. Ciascuna Amministrazione, una volta l'anno, indice un apposito incontro, a livello centrale, con le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il decreto di cui all'articolo 2 - comma 1, lettera B) del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195 per un confronto, senza alcuna natura negoziale, sulle modalità di attuazione degli indirizzi generali concernenti le attività degli enti di assistenza del personale.

**1476-ter, comma 2, del Codice dell'Ordinamento Militare. L'introduzione di appositi comitati per le pari opportunità è in linea con quanto già previsto per le Forze di polizia ad ordinamento civile dall'articolo 26 del D.P.R. n. 395/1995.**

**NON COMPORTA ONERI IN QUANTO CONTIENE SOLO MISURE ORGANIZZATIVE**

**Previsione da introdurre**

**Procedure relative agli obblighi informativi.**

**Si ritiene necessaria l'introduzione di tale previsione al fine di disciplinarne le procedure. Le procedure che si propone di introdurre sono in linea con quanto già previsto per le Forze di polizia ad ordinamento civile dall'articolo 26 del D.P.R. n.**

1. In riferimento agli obblighi informativi di cui all'articolo 1479-ter del Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66, in ordine alle materie indicate nell'articolo 1476-ter, comma 2, l'esame delle circolari e delle direttive da emanare si attua, a livello centrale e periferico, secondo le previsioni di cui al regolamento di attuazione previsto dall'articolo 1475, comma 2, dello stesso decreto. A tal fine, nell'ambito delle Amministrazioni dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa sul piano nazionale e firmataria dell'accordo sindacale recepito con il decreto di cui all'articolo 2 – comma 1, lettera B) del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195, ricevuta l'informazione, può chiedere, in forma scritta, un incontro per l'esame delle suddette materie. Detto incontro - a cui sono invitate anche le altre organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale non richiedenti - ha inizio entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per motivi di urgenza; decorsi tali termini le amministrazioni assumono le proprie autonome determinazioni definitive. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti.

2. Durante il periodo in cui si svolge l'esame, le amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie in argomento e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

#### **Previsione da introdurre**

##### **Norme di garanzia.**

1. La corretta applicazione del titolo IX – Capo III del Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66 è assicurata anche mediante l'attivazione delle procedure di raffreddamento dei conflitti previste dall'articolo 8 del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195.

2. Qualora in sede di applicazione delle materie regolate dall'accordo sindacale recepito con il decreto di cui all'articolo 2 – comma 1, lettera B) del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195 siano rilevate, in sede centrale o periferica, violazioni delle procedure del sistema delle relazioni

**164/2002.**

**NON COMPORTA ONERI IN QUANTO CONTIENE SOLO MISURE ORGANIZZATIVE**

**Si ritiene necessaria l'introduzione di tale previsione al fine di uniformità con quanto già previsto per le Forze di polizia ad ordinamento civile dall'articolo 29 del D.P.R. n. 164/2002.**

**NON COMPORTA ONERI IN QUANTO CONTIENE SOLO MISURE ORGANIZZATIVE**

sindacali o insorgano conflitti fra le amministrazioni e le Organizzazioni sindacali nazionali sulla loro corretta applicazione, può essere formulata, da ciascuna delle parti alla commissione paritetica di cui al comma 3, richiesta scritta di esame della questione controversa con la specifica e puntuale indicazione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali la stessa si basa. Nei trenta giorni successivi alla richiesta, la predetta commissione procede ad un esame della questione controversa, predisponendo un parere vincolante nel merito a far data dal giorno in cui è stata formulata la richiesta, al quale le parti si conformano, che successivamente è inviato all'ufficio nel quale la controversia stessa è insorta. Di tale parere è data conoscenza a tutte le sedi centrali e periferiche dell'amministrazione che provvederanno immediatamente ad adeguarsi al contenuto dello stesso.

3. Presso ciascuna delle amministrazioni dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, è istituita, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del decreto di recepimento dell'accordo sindacale di cui all'articolo 2 – comma 1, lettera B) del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195, per i fini di cui al comma 2, una Commissione, dotata di autonomo regolamento che ne disciplina la funzionalità e l'organizzazione, presieduta da un rappresentante dell'Amministrazione e composta in pari numero da rappresentanti dell'Amministrazione e da un rappresentante per ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale di cui all'articolo 2 – comma 1, lettera B) del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195.

4. Le richieste di esame di cui al comma 2, avanzate dai dirigenti degli uffici centrali e periferici delle amministrazioni o dalle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale di cui all'articolo 2 – comma 1, lettera B) del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195, devono essere inoltrate all'ufficio per le relazioni sindacali di ciascuna amministrazione, che cura gli adempimenti conseguenti.

#### **Previsione da introdurre**

#### **Diritto di affissione.**

1. Negli uffici centrali e periferici delle Amministrazioni dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza è concesso alle varie

**Si ritiene necessaria l'introduzione di tale previsione per agevolare l'attività informativa delle organizzazioni sindacali nei confronti del personale. Tale possibilità è in linea con quanto già previsto per le Forze di polizia ad ordinamento civile dall'articolo 31 del D.P.R. n. 395/1995.**

organizzazioni sindacali l'uso gratuito di appositi spazi per l'affissione di giornali murali, notiziari, circolari, manifesti e altri scritti o stampati conformi alle disposizioni generali sulla stampa e concernenti notizie esclusivamente sindacali in locali distinti da quelli in cui è generalmente ammesso il pubblico.

**NON COMPORTA ONERI IN QUANTO CONTIENE SOLO MISURE ORGANIZZATIVE**

**TRATTAMENTO ECONOMICO E INDENNITA'**

**Modifica articolo 27 del D.P.R. 39/2018**

**Art. 27. Orario di lavoro**

1. La durata dell'orario di lavoro è di 36 ore settimanali.
2. Al completamento dell'orario di lavoro di cui al comma 1 concorrono le assenze riconosciute ai sensi delle vigenti disposizioni, ivi compresi le assenze per malattia, le licenze ordinaria e straordinaria, i recuperi di cui al comma 4 e i riposi compensativi.
3. Il personale inviato in servizio fuori sede che sia impiegato oltre la durata del turno giornaliero, comprensivo sia dei viaggi che del tempo necessario all'effettuazione dell'incarico, è esonerato dall'espletamento del turno ordinario previsto o dal completamento dello stesso. Il personale inviato in missione, qualora il servizio si protragga oltre le ore 24:00 per almeno tre ore, ha diritto ad un intervallo per il recupero psico-fisico non inferiore alle dodici ore. Il turno giornaliero si intende completato anche ai fini dell'espletamento dell'orario settimanale d'obbligo.
4. Fermo restando il diritto al recupero, al personale che per sopravvenute inderogabili esigenze di servizio sia chiamato dall'Amministrazione a prestare servizio nel giorno destinato al riposo settimanale o nel festivo infrasettimanale, a decorrere dal 1° gennaio 2009, l'indennità spettante ai sensi dell'articolo 28, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 170, a compensazione della sola ordinaria prestazione di lavoro giornaliero, è rideterminata in euro 8,00.

**Si ritiene necessario modificare il comma 7 dell'articolo 27 del DPR 39/2018 al fine di prevedere che le ore eccedenti l'orario d'obbligo che danno diritto al compenso per lavoro straordinario, soggette a taglio, vengano comunque remunerate qualora non recuperate con il previsto riposo compensativo. La modifica sarebbe in linea con quanto già previsto per le Forze di polizia ad ordinamento civile nel comma 6 dell'articolo 10 dello stesso DPR 39/2018.**

**ONERI DA QUANTIFICARE IN RELAZIONE AL PAGAMENTO DI ORE DI STRAORDINARIO TAGLIATE, NON RECUPERATE E NON RETRIBUITE (C.D. ORE PERSE)**

5. Al personale impiegato in turni continuativi, qualora il giorno di riposo settimanale o il giorno libero coincida con una festività infrasettimanale, è concesso un ulteriore giorno di riposo da fruire entro le quattro settimane successive.

6. I riposi settimanali, non fruiti per esigenze connesse all'impiego in missioni internazionali, sono fruiti all'atto del rientro in territorio nazionale nella misura pari alla differenza tra il beneficio spettante ed i recuperi e riposi accordati ai sensi della normativa di settore; tale beneficio non è monetizzabile.

7. Le ore eccedenti l'orario di lavoro settimanale vanno retribuite con il compenso per lavoro straordinario. Le eventuali ore che non possono essere retribuite, nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio, devono essere recuperate mediante riposo compensativo entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui sono state effettuate, tenuto conto della richiesta del personale, da formularsi entro il termine che sarà stabilito da ciascuna Amministrazione con apposita circolare, e fatte salve le improrogabili esigenze di servizio. Decorso il predetto termine del 31 dicembre le ore non recuperate sono comunque retribuite nell'ambito delle risorse disponibili, limitatamente alla quota spettante a ciascuna Amministrazione, ~~a condizione che la pertinente richiesta di riposo compensativo non sia stata accolta per esigenze di servizio entro l'anno successivo.~~

8. Fermo restando quanto disposto ai commi precedenti, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto il termine per la fruizione dei recuperi di cui al comma 7 per il personale successivamente inviato in missione all'estero è di un anno dalla data di effettivo rientro nella sede di servizio.

**Modifica articolo 36 del D.P.R. 51/2009**

**Art. 36.** Trattamento di missione

1. Al personale comandato in missione fuori dalla sede di servizio, che utilizzi il mezzo aereo o altro mezzo non di proprietà dell'Amministrazione senza la prevista autorizzazione, è rimborsata, **in**

**Si propone la modifica delle disposizioni in tema di rimborso del biglietto ferroviario, o del suo controvalore, nei casi di invio del personale in missione fuori sede, al fine di consolidare e rendere certi i criteri da seguire per la determinazione dei relativi importi, prescindendo dalla diversificazione delle offerte di viaggio applicate dai vettori, anche di tipo convenzionale.**

**ogni caso**, una somma nel limite del costo del biglietto ferroviario **o marittimo previsto dalla tariffa ordinaria di 1a classe o equivalente applicata dal vettore**. Al personale autorizzato i rimborsi vengono effettuati secondo le disposizioni vigenti in materia.

2. Al personale inviato in missione compete il rimborso del biglietto **ordinario** di 1a classe, ovvero di classe superiore in assenza di maggiori oneri per l'Amministrazione, relativo al trasporto ferroviario o marittimo, nonché il rimborso del vagone letto a comparto singolo o della cabina, in alternativa al pernottamento fuori sede. In caso di pernottamento compete il rimborso delle spese dell'albergo fino alla prima categoria con esclusione di quelle di lusso.

3. Al personale che pernotta presso alberghi non convenzionati sono rimborsate le spese di pernottamento in misura pari alla tariffa media degli alberghi convenzionati ubicati nella stessa sede. Nei limiti previsti dalla vigente normativa, qualora nella sede di missione non esistano alberghi convenzionati l'Amministrazione rimborsa la spesa effettivamente sostenuta.

4. Le disposizioni di cui all'[articolo 46, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, n. 254](#) si applicano anche a missioni di durata non inferiore a 15 giorni ed anche in caso di invio in missione non connessa con particolari attività di servizio di carattere operativo e che coinvolga anche una singola unità di personale.

5. Al personale chiamato a comparire, quale indagato o imputato per fatti inerenti al servizio, dinanzi ad organi della Magistratura ordinaria, militare o contabile ovvero a presentarsi davanti a consigli o commissioni di disciplina o di inchiesta, compete il trattamento economico di missione previsto dalla legge sulle missioni e successive modificazioni, solo alla conclusione del procedimento ed esclusivamente nel caso di proscioglimento o di assoluzione definitiva. Le spese di viaggio sostenute possono essere rimborsate, di volta in volta, a richiesta, salvo ripetizione qualora il procedimento stesso si concluda con sentenza definitiva di condanna a titolo doloso o anche per colpa grave nel giudizio per responsabilità amministrativo-contabile. Le disposizioni del presente

**NON COMPORTA ONERI IN QUANTO RIMBORSO GIÀ  
PREVISTO DALLA NORMATIVA IN VIGORE**

comma si applicano anche al personale chiamato a comparire, quale indagato o imputato per fatti inerenti al servizio, dinanzi ad organi della Magistratura di Paesi stranieri.

6. Al personale sottoposto, anche su propria dichiarazione, ad accertamenti sanitari, per il quale sia stato redatto il previsto modello di lesione traumatica ovvero che abbia riportato ferite o lesioni in servizio per le quali l'Amministrazione abbia iniziato d'ufficio il procedimento di riconoscimento della causa di servizio, compete il trattamento economico di missione previsto dalle vigenti disposizioni in materia.

7. A decorrere dal 1° gennaio 2009, la maggiorazione dell'indennità oraria di missione, prevista dall'[articolo 46, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164](#), è elevata ad euro 8,00 per ogni ora.

8. Al personale in trasferta che dichiara di non aver potuto consumare i pasti per ragioni di servizio o per mancanza di strutture che consentano la consumazione dei pasti pur avendone il diritto ai sensi della vigente normativa, compete nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio un rimborso pari al 100 per cento del limite vigente, ferma restando la misura del 40 per cento della diaria di trasferta. Il rimborso è corrisposto nella misura di un pasto dopo otto ore e di due pasti dopo dodici ore, nel limite massimo complessivo di due pasti ogni 24 ore di servizio in missione, a prescindere dagli orari destinati alla consumazione degli stessi.

9. Fermo restando quanto previsto al comma 8, ultimo periodo, per missioni superiori a 24 ore si ha diritto al rimborso del pasto, solo dietro presentazione della relativa documentazione, nel giorno in cui si conclude la missione, a condizione che siano state effettuate almeno 5 ore di servizio fuori sede, purché quest'ultimo pasto ricada negli orari destinati alla consumazione dello stesso. Il presente comma non si applica nei casi previsti dal comma 12 del presente articolo.

10. L'Amministrazione è tenuta ad anticipare al personale inviato in missione una somma pari all'intero importo delle spese di viaggio e

pernottamento, nel limite del costo medio della categoria consentita, nonché l'85 per cento delle presumibili spese di vitto.

11. La località di abituale dimora o altra località può essere considerata la sede di partenza e di rientro dalla missione, ove richiesto dal personale e più conveniente per l'Amministrazione. Ove la sede di missione coincida con la località di abituale dimora del dipendente, al personale compete il rimborso documentato delle spese relative ai pasti consumati, nonché la diaria di missione qualora sia richiesto, per esigenze di servizio, di iniziare la missione dalla sede di servizio.

12. L'Amministrazione, a richiesta dell'interessato, autorizza preventivamente, oltre al rimborso delle spese di viaggio, la corresponsione a titolo di rimborso di una somma forfetaria di euro 110,00 per ogni ventiquattro ore compiute di missione, in alternativa al trattamento economico di missione vigente, nell'ambito delle risorse allo scopo assegnate sui pertinenti capitoli di bilancio. Il rimborso forfetario non compete qualora il personale fruisca di vitto o alloggio a carico dell'Amministrazione. A richiesta è concesso l'anticipo delle spese di viaggio e del 90 per cento della somma forfetaria. In caso di prosecuzione della missione per periodi non inferiori alle 12 ore continuative è corrisposta, a titolo di rimborso, una ulteriore somma forfetaria di euro 50,00. Resta fermo quanto previsto in tema di esclusione del beneficio in caso di fruizione di vitto o alloggio a carico dell'Amministrazione e circa la concessione delle spese di viaggio.

13. A decorrere dal 1° gennaio 2003 per il personale delle Forze di Polizia ad ordinamento militare, impegnato nella frequenza di corsi addestrativi e formativi, il limite di missione continuativa nella medesima località, di cui all'[articolo 46, comma 10, del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164](#), rimane fissato in trecentosessantacinque giorni.

14. Al personale comunque inviato in missione compete altresì il rimborso, nell'ambito delle risorse allo scopo assegnate sui pertinenti capitoli di bilancio, delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi di indisponibilità dei mezzi pubblici o comunque per

impossibilità a fruirne in relazione alla particolare tipologia di servizio nei casi preventivamente individuati dall'Amministrazione.

15. I visti di arrivo e di partenza del personale inviato in missione sono attestati con dichiarazione dell'interessato sul certificato di viaggio.

16. L'indennità di cui all'articolo 10 della legge 18 dicembre 1973, n. 836 è corrisposta, nei limiti delle risorse previste, per tutte le attività istituzionali di controllo del territorio transfrontaliero degli Stati confinanti lungo l'arco alpino o per i compiti che vengono espletati oltre detto confine come ordinarie attività di servizio, derivanti da forme di cooperazione transfrontaliera individuate dagli accordi internazionali vigenti.

#### **Modifica articolo 50 del D.P.R. 254/1999**

**50. Servizi esterni ed ordine pubblico in sede.**

1. A decorrere dal 1° giugno 1999 il compenso giornaliero di cui all'articolo 42, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395, spetta anche al personale del Corpo della Guardia di finanza impiegato nei servizi organizzati in turni e sulla base di ordini formali di servizio che esercita precipuamente attività nel campo della verifica e controllo per il contrasto all'evasione fiscale e di tutela degli interessi economico finanziari, svolti **in ambiente esterno ai reparti di appartenenza all'esterno dei comandi** o **all'interno presso** di enti e strutture di terzi.

2. La corresponsione del compenso di cui al comma 1, con la stessa decorrenza, è estesa al personale, di cui all'articolo 41, comma 1, che esercita precipuamente attività di tutela, scorta, traduzioni, vigilanza, lotta alla criminalità, nonché tutela delle normative in materia di lavoro, sanità, radiodiffusione ed editoria, impiegato in turni e sulla base di ordini formali di servizio svolti **in ambiente esterno ai reparti di appartenenza all'esterno dei comandi** o **all'interno presso** di enti e strutture di terzi.

**Si propone la modifica delle disposizioni in materia di servizi esterni per il personale della Guardia di Finanza e dell'Arma dei Carabinieri, al fine di rendere più chiaro l'intento dell'estensione introdotta con il D.P.R. 254/1999 in favore di personale impegnato in servizi aventi natura o interesse particolare per le Amministrazioni e svolti all'esterno dei Comandi di appartenenza, prescindendo quindi da specifiche situazioni climatiche. Tale modifica è tesa quindi a valorizzare alcune peculiarità proprie delle stesse Amministrazioni.**

**La proposta rientrava nel quarto alinea dell'addendum al contratto per il triennio 2016 - 2018**

**ONERI DA QUANTIFICARE IN RELAZIONE AD EVENTUALE MANCATO RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO PER ASSENZA DEL REQUISITO DEL "CIELO APERTO"**

<p>3. A decorrere dal 1° gennaio 1999 le misure dell'indennità di ordine pubblico in sede di cui all'articolo 5 della <a href="#">legge 27 maggio 1977, n. 284</a>, come rideterminate dall'articolo 3 della <a href="#">legge 5 agosto 1978, n. 505</a>, e dall'articolo 42, comma 2, del <a href="#">decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395</a>, sono incrementate di lire 1.000 lorde per ogni turno.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Previsione da introdurre</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Incremento assegno funzionale ispettori</b></p> <p>1. A decorrere dal 31 dicembre 2024 e a valere dal 2025, le misure dell'assegno funzionale di cui all'<a href="#">articolo 31, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51</a> e riferite ai gradi da maresciallo aiutante a luogotenente “cariche speciali” del ruolo ispettori, sono incrementate di euro 1000,00 annui lordi.</p>	<p>Si ritiene necessario un incremento dell'assegno funzionale di alcuni gradi del ruolo degli ispettori in ragione dello sviluppo direttivo della loro carriera previsto dal D.Lgs. 95/2017, da cui deriva anche il possesso del titolo di studio della laurea per la progressione di carriera dal grado di M.C. a M.A. e da M.A. a LGT.</p> <p><b>Rientrava nella lettera h) dell'addendum al contratto per il triennio 2019 - 2021</b></p> <p><b>ONERI DA QUANTIFICARE IN RELAZIONE AL VARIARE DELL'IMPORTO DELL'ASSEGNO FUNZIONALE</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Previsione da introdurre</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Indennità di cambio turno</b></p> <p>1. Al personale della Guardia di Finanza al quale viene modificato d'ufficio l'orario di lavoro previsto dalla programmazione settimanale, successivamente alla programmazione stessa, è corrisposta una indennità di euro 10,00 per ogni cambio turno di servizio.</p> <p>2. Non costituisce cambio turno l'anticipo o il posticipo del turno di un'ora.</p> <p>3. Per i servizi continuativi costituisce cambio turno solo la prima variazione di turno, configurandosi quelle successive quali sviluppo della tipologia di orario.</p>	<p>Si ritiene che l'introduzione di tale previsione sia necessaria per compensare il disagio cui va incontro il personale in occasione della eventuale modifica d'ufficio della programmazione settimanale, dopo la sua approvazione nei termini previsti dalla circolare del Comando Generale sull'orario di lavoro. La norma riprende le previsioni del “cambio turno” già applicate al personale della Polizia di Stato.</p> <p><b>ONERI DA QUANTIFICARE IN RELAZIONE ALL'INTRODUZIONE DELLA NUOVA INDENNITA' ED AL NUMERO DEI CAMBI TURNO</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Previsione da introdurre</b></p>	<p>Si ritiene che l'introduzione di tale previsione sia necessaria per sanare l'attuale sperequazione esistente con il personale delle</p>

### **Licenza straordinaria per cure termali**

Al personale militare è riconosciuta un periodo di licenza per prestazioni idrotermali anche per patologie non dipendenti da causa di servizio, in virtù di quanto previsto dall'articolo 1506, lettera a) del Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66, previa prescrizione del medico specialista dell'Asl competente.

**Amministrazioni della Difesa (compresa Arma dei Carabinieri) che, a differenza del personale della Guardia di Finanza, può usufruire di licenza straordinaria per cure termali anche per patologie non dipendenti da causa di servizio.**

**ONERI DA QUANTIFICARE IN RELAZIONE AL RICONOSCIMENTO DELL'ASSENZA PER CURE TERMALI ANCHE PER FATTISPECIE ORA NON PREVISTE**