



Sindacato Nazionale Finanziari

Segreteria Nazionale

Via Tagliamento n. 9 – 00198 Roma (RM)

C.F.: 96411220583

Cell. 3292605371

segreteria nazionale@sinafi.org

segreteria nazionale@pec.sinafi.org

Al Comando Generale della Guardia di Finanza

VI Reparto - Affari Giuridici e Legislativi

Ufficio Relazioni con Organismi di Rappresentanza e Associazioni Sindacali

Sezione Relazioni Sindacali

= Roma =

Tramite PEC

Oggetto: Misure di contenimento della trasmissione del virus ed assenze dal servizio del personale del Corpo.

Questa Organizzazione sindacale intende evidenziare, nel quadro normativo attuale, una serie di disposizioni che, sotto vari profili, perseguono l'obiettivo di contenere gli effetti negativi che l'emergenza epidemiologica COVID-19 sta producendo sul tessuto socio-economico nazionale, prevedendo misure di contenimento del fenomeno e di contestuale sostegno al mondo del lavoro, sia pubblico che privato, nonché a favore delle famiglie.

Con queste premesse, si pone l'accento sul fatto che, in questa fase emergenziale:

- **deve assumere assoluta preminenza il lavoro a distanza**, definito "*lavoro agile*" dal D.L. 17 marzo 2020, n. 18, il quale all'articolo 87 prevede espressamente che questo "*è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni*", tale da consentire di limitare "*la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza*";
- **possa comunque utilizzarsi anche il nuovo e temporaneo istituto della "esenzione dal servizio"**, che costituisce comunque "*servizio prestato a tutti gli effetti di legge*";
- **qualora non sia possibile ricorrere al lavoro a distanza** ed alle altre misure, debbano essere utilizzati gli **altri istituti che legittimano le assenze** dai luoghi di lavoro **previsti dalla contrattazione collettiva**.

Preso quindi consapevolezza che, anche per quanto riguarda le Amministrazioni del Comparto Sicurezza, il lavoro a distanza, salvo casi particolari e legati a specifiche modalità operative e/o connessi con la gestione dell'emergenza, **dovrebbe rappresentare la modalità prioritaria di esecuzione del servizio**, si ritiene di dover evidenziare come tra le modalità alternative al "lavoro agile" sia necessario individuare quelle che hanno un minore impatto sulla condizione lavorativa e sulle esigenze familiari del personale, proprio nel rispetto della *ratio* delle norme straordinarie emanate in questa particolare congiuntura, volte espressamente a "contenere gli effetti negativi che l'emergenza epidemiologica COVID-19 sta producendo sul tessuto socio-economico nazionale" (vgs. premesse al D.L. 18/2020).

In merito, questa Organizzazione Sindacale ritiene che, **in alternativa al lavoro a distanza debbano essere privilegiati necessariamente gli altri istituti che permettano al personale, non indispensabile, di rimanere nelle proprie abitazioni, seppur in una condizione di pronta disponibilità all'impiego che discende dallo status rivestito.**

Si ritiene che il ricorso al "lavoro flessibile", in deroga alla disciplina interna in materia di orario di lavoro (durata sino a 12 ore e turnazioni anche per più giorni consecutivi) **debba essere solo una possibilità alternativa, residuale ed in presenza di comprovate esigenze che impongano la prestazione in presenza.** Ciò in forza del venir meno di numerose e particolari esigenze operative legate ai compiti ed obiettivi istituzionali attribuiti al Corpo in condizioni normali, stanti i provvedimenti restrittivi adottati dal Governo sulla quasi totalità delle attività economiche e le misure sospensive adottate in materia di giustizia civile, penale, tributaria, militare, amministrativa e contabile, nonché in tema di termini nei procedimenti amministrativi genericamente intesi (vgs. anche artt. 83, 84, 85 e 103 del D.L. 18/2020).

Non bisogna dimenticare nel modo più assoluto che l'esigenza prioritaria è l'isolamento dei contagi, attraverso la disaggregazione delle persone e questo può avvenire esclusivamente facendo rimanere a casa il personale non necessario.

Quello che sta accadendo in questi giorni, infatti, ci dimostra che le comunità rischiano di pagare il conto più salato, in quanto luoghi di facile contaminazione e trasmissione del virus.

Nonostante le numerose disposizioni emanate dall'Organo di Vertice, nelle nostre caserme sparse sul territorio nazionale continuano ad esserci troppe persone presenti senza alcuna esigenza fondamentale.

Per quanto attiene, poi, al regime delle assenze dal servizio, prescindendo dalle misure obbligatorie adottabili ai sensi dei diversi Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri emanati sino ad oggi e relative ai ricoveri, alle quarantene ed alle permanenze domiciliari fiduciarie con sorveglianza attiva, **si ritiene che**, proprio in ragione dell'esigenza di "contenere gli effetti negativi che l'emergenza epidemiologica COVID-19 sta producendo sul tessuto socio-economico nazionale", **in un ordine di gradualità, debba essere data prevalenza agli istituti:**

- della "**esenzione dal servizio**", che costituisce comunque "*servizio prestato a tutti gli effetti di legge*" (vgs. anche art. 87 – comma 3 – del D.L. 18/2020);
- della "**licenza straordinaria per gravi motivi documentati**", che non comporta riduzioni sotto il profilo del trattamento economico (vgs. artt. 37 del D.P.R. 3/1957, 3 della L. 537/1993, 48 del D.P.R. 395/1995 e art. 2 delle "*Norme per la concessione delle licenze*");

- del “**congedo parentale**”, che nella misura complessiva di quarantacinque giorni non comporta riduzioni sotto il profilo del trattamento economico (vgs. art. 25 del D.P.R. 39/2018).

Per quanto attiene al “congedo parentale”, si intende sin da subito chiarire che, a parere di questa Organizzazione Sindacale, le nuove disposizioni introdotte con il combinato disposto di cui agli articoli 23 e 25 del D.L. 18/2020 dovrebbero essere applicate in conformità alla *ratio* con la quale sono state introdotte, la quale prevede evidentemente un **trattamento più favorevole nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni di doverne usufruire in ragione dei provvedimenti restrittivi adottati dal Governo.**

Difatti, con la novella normativa, i lavoratori del settore pubblico e privato, a decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, hanno diritto ad usufruire, “*per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni*” e per “*i figli di età non superiore ai 12 anni*”, di uno specifico congedo, “*per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione*”. In merito, si precisa che la normativa generale di cui al D.Lgs. 151/2001 prevede che in caso di fruizione di tale diritto venga invece corrisposta “*un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione*” (vgs. artt. 32 e 34 del D.Lgs. 151/2001). **E' evidente quindi come il D.L. 18/2020 abbia voluto riconoscere un trattamento economico più favorevole (50% invece che 30%) proprio in ragione della particolare emergenza sanitaria che lo ha determinato.**

Tale *ratio* normativa agevolativa emerge anche dal fatto che, differentemente dalla normativa generale, **anche per i figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni**, il D.L. 18/2020 prevede che i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato “*hanno **diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado***”, **sia pur, in questo caso, “senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa”.**

In particolare, **per quel che riguarda il personale della Guardia di Finanza**, si intende ulteriormente e più precisamente evidenziare che:

- **la menzionata normativa generale del “congedo parentale” di cui al D.Lgs. 151/2001 prevede che “per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro”, secondo modalità stabilite dallo stesso decreto (vgs. art. 32 del D.Lgs. 151/2001) e che “per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi” (vgs. art. 34 del D.Lgs. 151/2001);**
- **in deroga alla normativa generale, per il personale della Guardia di Finanza “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” (vgs. art. 25 – comma 1 – del D.P.R. 39/2018) e che “al personale collocato in congedo di maternità o di paternità è attribuito il trattamento economico ordinario nella misura intera” (vgs. art. 25 – comma**

7 – del D.P.R. 39/2018). **E' evidente quindi come la deroga alla normativa generale di cui al D.Lgs. 151/2001 introdotta con la normativa di settore abbia voluto riconoscere al personale del Corpo un trattamento economico più favorevole, sia pur per i minori di sei anni e per un massimo di quarantacinque giorni, in ragione della specificità di impiego.**

Questa Organizzazione Sindacale, in merito allo **specifico tema del “congedo parentale”**, ritiene che a decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, il personale del Corpo abbia diritto ad usufruire:

- **in caso di figli minori di sei anni**, della “*Licenza straordinaria per congedo parentale*” di cui all'articolo 25 del D.P.R. 39/2018, **nella misura complessiva di quarantacinque giorni, anche frazionati, e comunque entro il limite massimo annuale previsto per il medesimo istituto, con trattamento economico ordinario nella misura intera;**
- **in caso di figli minori di età compresa tra i sei ed i dodici anni**, del “*congedo parentale*” di cui al combinato disposto degli articoli 32 del D.Lgs. 151/2001, 23 e 25 del D.L. 18/2020, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni e con trattamento economico pari al 50 per cento della retribuzione;
- **in caso di figli di età compresa tra i dodici ed i sedici anni**, del “*congedo parentale*” di cui al combinato disposto degli articoli 32 del D.Lgs. 151/2001, 23 e 25 del D.L. 18/2020, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa.

In tale specifico ambito, a margine, si intende segnalare che **l'unica ipotesi di conversione** prevista dal D.L. 18/2020 è quella contenuta nel comma 2 dell'articolo 23 e relativa alla eventuale **avvenuta fruizione**, durante il periodo di sospensione di cui allo stesso articolo, di periodi **dell'analogo istituto del congedo parentale** di cui agli articoli 32 e 33 del citato D.Lgs. 151/2001, significando che **non si ritiene possano essere convertiti in “congedo parentale” di cui al combinato disposto degli articoli 23 e 25 del D.L. 18/2020 le assenze già concesse con “licenza straordinaria per gravi motivi documentati”.**

In ragione di ciò, si ritiene che **esistano tutte le condizioni giuridiche ed emergenziali** per poter applicare le norme a salvaguardia del personale del Corpo e delle loro famiglie, utili a contemperare le esigenze di servizio, ridurre notevolmente la presenza nei luoghi di lavoro attraverso istituti con effetti economicamente meno penalizzanti.

Le stesse, pertanto, vanno applicate immediatamente da tutti i reparti del Corpo, senza alcuna riserva, in quanto in gioco vi è un bene prezioso, che è la salute.

Distinti saluti

Roma, 20 marzo 2020

Il Segretario Generale
Eliseo Taverna

