SINDACATO NAZIONALE FINANZIERI
SEGRETERIA NAZIONALE
Via Tagliamento nr. 9 - 00198 – Roma
C.F. 96411220583
Mail: segreterianazionale@sinafi.org
PEC: segreterianazionale@pec.sinafi.org
Cell. 3292605371

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
RM0010218p@pec.gdf.it

OGGETTO: Aspettativa per infermità e astensione obbligatoria per maternità.

1. Questa Organizzazione sindacale è venuta a conoscenza di un'interpretazione normativa, da parte dell'Amministrazione, concernente gli istituti dell'astensione obbligatoria ex art. 16, comma 1 del d.l. n. 151/2001 e dell'interdizione dal lavoro ex art. 17, comma 2, lett.a) del medesimo decreto (*gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza*) a suo avviso non coerente con lo spirito della norma sulla maternità che assurge a principio fondamentale meritevole di tutela anche sovranazionale.

   Il tema, nel merito, concerne lo stato di gravidanza intervenuto durante un periodo di aspettativa per infermità.

   In pratica alle gestanti/puerpere che si trovino in malattia viene applicato l'istituto dell'aspettativa per infermità senza soluzione di continuità, fino alla conclusione del periodo di astensione obbligatoria, solo al termine della quale la stessa può essere sottoposta a visita per l'idoneità.

   È palese come una circostanza del genere abbia notevoli risvolti di carattere economico e di status giuridico.
   Nel nostro particolare ordinamento, infatti, sono presenti termini temporali stringenti per l'aspettativa, al superamento dei quali (già dopo 12 mesi) c'è una riduzione graduale dello stipendio fino all'azzeramento e, ancor più penalizzante, il termine dei due anni di aspettativa in un quinquennio per essere posti in congedo.

Non appare, altresì, satisfattiva l'ipotesi che un giudizio di idoneità successivo al periodo di astensione obbligatoria sani il pregresso, poiché, al contrario, un giudizio di inidoneità, con tutto ciò che ne consegue, avverrebbe in un tempo comunque successivo a quello in cui, se non fosse intervenuta la gravidanza, la dipendente sarebbe stata sottoposta a visita con un giudizio non necessariamente coincidente.

2. Stante quanto premesso, è d'obbligo fornire alcuni richiami normativi in materia:

   a. la circolare n. 258000/102 (ed. 2014) in data 23 giugno 2014 del Comando Generale - I Reparto (cfr. Parte II, Cap. 10, pag. 53), in merito alla durata dell'aspettativa, recita "*L'aspettativa per infermità non può superare due anni in un quinquennio e termina col cessare della causa che l'ha determinata*" con esplicito richiamo a due norme:

      (1) l'art. 912 d.lgs. n. 66/2010, il quale, però, nel disciplinare la durata dell'aspettativa, non statuisce che la stessa *termina col cessare della causa che l'ha determinata*;

      (2) l'**art. 8** della **legge n. 53/1989**, il quale, invece, conteneva la predetta locuzione, ma che risulta **abrogato** dall'art. 47 del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95[1];

   b. l'art. 1495, comma 1 C.O.M. rubricato "Effetti sullo Stato giuridico" che parrebbe costituire, per l'Amministrazione, il fondamento del diniego al mutamento della posizione di stato giuridico dell'interessata durante il periodo riconducibile all'"astensione obbligatoria", appare, quantomeno opinabile dal punto di vista dell'interpretazione letterale dell'anzidetta norma e certamente contraria alla relativa *ratio*.

      Al riguardo, va anzitutto premesso che una gestante/puerpera, nell'ampio lasso temporale inquadrato nell'"astensione obbligatoria"[2] e, a maggior ragione, qualora in esso sia incluso un periodo di interdizione *ex* art. 17 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per "*gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza*", sia fattualmente inabile al servizio (tanto da essere, per l'appunto, interdetta dalla prestazione lavorativa), versando in uno stato oggettivamente riconducibile ad una temporanea non idoneità[3].

      Tale condizione sanitaria, tuttavia, non comporta, ordinariamente, alcuna variazione della posizione di stato della gestante/puerpera, la quale durante tale

---

[1] *Ad abundantiam*, si evidenzia che una disposizione affine a quella in esame è rinvenibile nell'art. 1556 C.O.M., previsione applicabile in via esclusiva alla categoria dei cappellani militari ma interessante, a livello sistematico, in quanto, sancendo che "*L'aspettativa* (n.d.r. non solo quella per infermità)…*cessa* ***normalmente*** *col cessare della causa che l'ha determinata*" e che "*Verificandosi una causa diversa da quella che determinò l'aspettativa, l'interessato può essere trasferito in altra aspettativa per questa nuova causa*", sembra, piuttosto, ammettere espressamente – stante l'utilizzo dell'avverbio "*normalmente*" – la possibilità che l'aspettativa possa essere interrotta per cause diverse da quella che l'ha originata.

[2] **Ordinariamente pari a 5 mensilità, incrementabile nelle casistiche previste dall'art. 17 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come nel caso in rassegna.**

[3] *"Qualsiasi evento sanitario, la cui prognosi determini un impedimento allo svolgimento dell'attività di servizio, inquadra, dal punto di vista medico-legale, una Temporanea Non Idoneità*" (Cfr. cit. circolare n. 258000/102, PARTE I – SEZIONE I, par. 2.1).

lasso temporale, sebbene pacificamente non "*idonea al servizio incondizionato*"[4], non transita in aspettativa (per infermità) ma viene considerata – amministrativamente – in servizio permanente effettivo (s.p.e.).

La natura non sostanziale ma formale dello stato giuridico amministrativamente considerato nel caso in rassegna o analogo che dovesse presentarsi, è altresì confermata, ad esempio, dalla circostanza che la dipendente, prima del collocamento in aspettativa per infermità, possa/debba usufruire dei periodi di licenza non fruiti[5], così permanendo nello stato giuridico del sevizio permanente per un dato lasso temporale, nonostante il concreto stato di inabilità temporaneo.

Ciò è perfettamente coerente con l'utilizzo – in effetti non casuale – al comma 1 dell'art. 1495 C.O.M. della locuzione "*non pregiudica*", con cui il legislatore palesa l'intento di evitare che lo stato di gravidanza e primo puerperio possa determinare, per l'interessata, quella "penalizzazione"[6] che avrebbe luogo qualora la concreta inabilità causata dalla gravidanza fosse trattata come qualsiasi altro stato inabilitante di lunga durata, con conseguente, necessario passaggio del militare dallo stato giuridico del s.p.e. a quello – trascorse le previste tempistiche prodromiche – dell'aspettativa (per infermità).

3. Posto quanto sopra e fermo restando che sarebbe alquanto bizzarro se un assetto normativo rubricato "*Tutela della maternità e della paternitá*"[7] desse luogo a trattamenti deteriori e/o discriminatori per una gestante/puerpera, si ritiene che depongono, nel contempo, per la manifesta illogicità, in punto di fatto e di diritto, della posizione interpretativa assunta nel caso di specie:

   a. la circostanza che, impedendo la variazione amministrativa[8] dello stato giuridico da aspettativa a s.p.e. di una gestante/puerpera fino a cessazione della causa dell'infermità in essere al momento dell'avvio del periodo di "astensione obbligatoria", si determinerebbe – anche solo potenzialmente – per una donna in tale stato che sia affetta da patologie – e, quindi, in stato di maggiore fragilità – all'inizio della gestazione:

      (1) un *vulnus* – e non, per l'appunto, una tutela – consistente nella privazione, per il solo fatto che la gravidanza abbia avuto inizio in circostanza di infermità, delle guarentigie che la medesima normativa intende sancire, con contestuale trattamento deteriore rispetto alle altre gestanti/puerpere le cui gravidanze abbiano avuto inizio in assenza di un concomitante stato patologico;

      (2) un ulteriore danno scaturente dalla mancata valorizzazione dei giorni riferibili al periodo di "astensione obbligatoria" ai fini dell'attribuzione delle spettanze relative al Fondo efficienza dei servizi istituzionali per il personale contrattualizzato o di quello di cui all'art. 45, comma 11 del d.lgs.29 maggio 2017, n. 95 per il personale direttivo;

   b. gli effetti in termini di concreta inattuabilità di quanto previsto dall'art. 905, comma 3 C.O.M.[9], atteso il necessario rinvio a lungo termine della visita medica presso la

---

[4] Requisito, riferibile al "*militare le cui condizioni psico-fisiche gli consentono di prestare servizio dovunque*", previsto dall'art. 882 C.O.M. ai fini del mantenimento dello stato giuridico del servizio permanente effettivo.

[5] Cfr. cit. circolare n. 258000/102, PARTE II – Cap. 3)

[6] L'etimologia del verbo pregiudicare depone chiaramente in tal senso.

[7] Libro IV - Titolo IX - Capo V – Sezione I del D.Lgs. n. 66/2010 (C.O.M.).

[8] Naturalmente per il solo periodo riconducibile alla c.d. "astensione obbligatoria".

[9] Il quale sancisce che "*Nei casi di aspettativa per infermità si provvede tempestivamente agli accertamenti sanitari*".

competente Autorità sanitaria militare, atta a verificare, per l'appunto, la cessazione dell'infermità originaria;

c. il fatto che le uniche disposizioni che lo stesso quadro normativo recato dal C.O.M. a tutela della maternità fa salve sono[10]:

   (1) *ex* art. 1495, comma 1 C.O.M., "*quanto previsto dal comma 2*" del medesimo articolo, ove vengono enucleate una serie di "eccezioni/precisazioni" rispetto alle guarentigie riservate alle gestanti/puerpere, tra cui non è certamente annoverata la privazione di detti benefici nell'ipotesi del militare in stato di infermità al momento del concepimento della propria prole;

   (2) *ex* art. 1493, comma 1 C.O.M., quelle di maggior favore eventualmente *previste* dalla vigente normativa applicabile alla pubblica amministrazione o dai contratti collettivi e non – ovviamente – quelle da cui potrebbe derivare un trattamento deteriore per la gestante/puerpera;

d. l'esame della genesi delle vigenti fonti legali atte ad assicurare alle gestanti/puerpere militari un trattamento quantomeno equipollente a quello degli altri dipendenti pubblici e privati e, segnatamente, l'art. 1495 C.O.M., che, come noto, altro non è se non il recepimento, con contestuale abrogazione, dell'art. 58 del citato d.lgs. n. 151/2001, il quale, a sua volta, aveva sostanzialmente assorbito i contenuti dell'art. 4, comma 2 del d.lgs. 31 gennaio 2000, n. 24, emanato in attuazione della legge 20 ottobre 1999, n. 380.
   Ebbene, rispetto al contesto in esame, è utile osservare che:

   (1) proprio l'art. 1, comma 2 dell'anzidetta legge n. 380/1999, prevedeva che i conseguenti atti legislativi, tra cui, per l'appunto, il d.lgs. n. 24/2000, avrebbero dovuto soddisfare, tra l'altro, l'obiettivo di "…*applicare al personale militare femminile e maschile la normativa vigente per il personale dipendente delle pubbliche amministrazioni in materia di maternità e paternità*…";

   (2) la normativa (d.lgs. n. 151/2001) applicabile alle gestanti/puerpere, non solo garantisce un trattamento economico durante i periodi di "astensione obbligatoria", ma, nel porre un'unica eccezione procedurale/temporale a tale regime nel caso di "***lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate…purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni*"**, esclude, invece, a pare della scrivente O.S., questa stessa eccezione proprio qualora la gestante sia inferma durante il lasso temporale ivi indicato, così assicurando un trattamento di ancor maggiore favore[11] per una donna che dovesse versare – esattamente come nel caso della scrivente – in uno stato di infermità al momento del concepimento rispetto a chi non versa in uno stato patologico**;

e. il confronto rispetto alla *ratio legis* sottesa all'art. 40 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51[12], rinvenibile proprio nell'esigenza di protezione del lavoratore avuto riguardo ai profili di stato giuridico e di trattamento

---

[10] Al pari di quanto stabilito, a livello generale, dal menzionato d.lgs. n. 151/2001 (art. 1).

[11] E non deteriore, come quello cui si addiverrebbe assecondando la posizione assunta da codesto Centro nella nota in riferimento.

[12] Che sancisce l'esclusione dei giorni destinati alle cc.dd. "terapie salvavita" dal periodo di comporto dell'aspettativa per infermità che dà luogo a decurtazione, secondo i dettami dell'art. 26 della legge 5 maggio 1976 n. 187, del trattamento economico.

economico (retributivo, contributivo e previdenziale) in una casistica – quella delle cc.dd. “terapie salvavita” – diversa da quella in questione, ma inequivocabilmente equipollente in termini di risvolti concreti, atteso che anche lo stato di gravidanza/puerperio pone certamente il militare “*in condizioni di temporanea incapacità alla prestazione lavorativa, per un periodo di tempo più o meno lungo*”[13] al pari di quanto avviene per il personale sottoposto alle anzidette terapie.

4. A fronte di quanto sopra enucleato, viene dunque da chiedersi come potrebbe mai esistere un’interpretazione normativa – teleologicamente orientata – idonea ad escludere, nel caso in rassegna, il regime di protezione/tutela della lavoratrice (avuto riguardo ai profili di stato giuridico e di trattamento economico) previsto dal quadro legale vigente, così determinando non solo un trattamento di sfavore per la gestante/puerpera appartenente al Corpo rispetto ad una dipendente pubblica/privata, ma addirittura, come già detto in precedenza, potenzialmente creando una discriminazione tra medesime appartenenti alla Guardia di Finanza.

5. Alla luce delle osservazioni fin qui formulate, si richiede a codesto Organo di Vertice un intervento affinché casi della specie vengano trattati in maniera coerente con la *ratio* dell’intero impianto normativo a tutela della donna lavoratrice, assicurando, in particolare, che il periodo di “astensione obbligatoria” di una gestante/puerpera sia correttamente considerata a livello di stato giuridico quale servizio permanente, con tutti i conseguenti effetti giuridici ed economici.

Roma, 27 maggio 2022

Il Segretario Generale Aggiunto Nazionale
Stefania Castricone

[13] Riprendendo la ricostruzione normativa della citata circolare n. 258000/102 con riferimento alle citate terapie (cfr. Parte II, Cap. 8, pag. 52).