

Comunicato n. 17 - 2022

Roma, 11 aprile 2022

Ai rappresentanti provinciali e ministeriali del SIN.PRE.F.

Ai delegati dell'Assemblea nazionale del SIN.PRE.F.

Ai colleghi della carriera prefettizia

LA NUOVA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

Una rinnovata disciplina per madri e padri lavoratori

Cari colleghi,

tra le importanti novità contenute nella parte giuridica del nuovo accordo di categoria vogliamo ora illustrarvi le disposizioni rivolte a madri e padri lavoratori.

La nuova disciplina, per la quale il nostro sindacato ha dato un importante e convinto contributo colma una grave lacuna per tutti i colleghi che hanno l'esigenza di avere a disposizione istituti che consentano loro di conciliare vita familiare e vita lavorativa.

In passato, gli strumenti contrattuali a tutela della maternità e della paternità sono sovente rimasti inapplicati, sacrificati in virtù di generiche esigenze organizzative dell'Amministrazione.

Ora, nel nuovo accordo per il triennio 2019-2021 le norme a tutela della maternità e della paternità già contenute nel d.P.R. 66/2018 sono ulteriormente declinate anche nella loro portata applicativa, realizzando una disciplina più rispondente alle legittime istanze personali e familiari dei funzionari prefettizi.

Infatti, la novella definisce in modo puntuale i criteri e gli ambiti giuridici che consentono ai colleghi di poter beneficiare di tali istituti, non lasciando più spazio a prevalenti valutazioni dell'Amministrazione non suffragate però da altrettanto stringenti motivazioni.

Una tutela, quindi, che non è più mera enunciazione scritta e che si auspica entri in vigore al più presto per dare concrete risposte alle esigenze dei colleghi e delle colleghe che sono già in attesa di poter usufruire di questi istituti e ai quali il Sinpref non mancherà di dare il proprio sostegno.

Nell'allegato approfondimento, reperibile anche sul sito [cliccando qui](#), potete trovare le nuove disposizioni a tutela della genitorialità.

Un caro saluto a tutti,

Il Presidente
Antonio Giannelli

La tutela della genitorialità nel nuovo accordo relativo al triennio 2019/2021

Nel nuovo accordo di categoria sono diverse le disposizioni che danno risposta alle istanze dei funzionari prefettizi di coniugare al meglio vita lavorativa e vita familiare.

Analizzando la nuova disciplina riguardante le tutele di madri e padri lavoratori troviamo sia disposizioni innovative che norme già contenute nel d.P.R. 66/2018, ma che sono state rimodulate per rendere la tutela più effettiva e concreta.

Entrando nel merito dell'articolato normativo, dopo l'art. 7 disciplinante le aspettative per motivi personali e di famiglia e l'art. 7 bis che tutela le funzionarie vittime di violenza di genere è stato inserito il nuovo art. 7-ter che dà la possibilità al funzionario prefettizio di usufruire di un congedo non retribuito per documentati e gravi motivi familiari fino ad un massimo di due anni, anche frazionati. Un istituto che garantisce, quindi, un'ulteriore tutela a quei colleghi che si trovino in situazioni familiari particolarmente delicate.

Di seguito, all'art. 8, ora rubricato "***Congedi parentali e disposizioni a tutela della maternità e della paternità***", sono stati aggiunti due importanti commi:

- il primo, il comma 8-bis, introduce l'istituto del congedo obbligatorio per il padre lavoratore. Si tratta di un diritto autonomo e aggiuntivo a quello della madre, da usufruire nei primi cinque mesi di vita del figlio (consistente in 10 giorni retribuiti) inserito per la prima volta nel nostro accordo di categoria e rispondente all'esigenza sociale sempre più avvertita di una maggiore condivisione nella cura dei figli all'interno della coppia;
- il successivo comma 8-ter è dedicato a disciplinare compiutamente l'istituto dell'assegnazione temporanea di cui all'art. 42-bis del d.lgs. 151/2001. La norma prevede per il funzionario della carriera prefettizia, entro i primi tre anni di vita dei figli, la possibilità di chiedere, per un periodo complessivamente non superiore ai tre anni, anche in modo frazionato, di essere assegnato presso una sede ubicata nella stessa provincia o regione dove lavora il proprio coniuge.

La portata innovativa della novella si esprime in particolare nella seconda parte del comma in questione; di fronte ad una legittima istanza di assegnazione temporanea l'Amministrazione potrà non accoglierla esprimendo un eventuale dissenso alla richiesta, ma ***il dissenso dovrà essere motivato e limitato a casi o ad esigenze eccezionali***. La risposta dovrà inoltre essere comunicata al funzionario nel termine di trenta giorni, evitando così di lasciare il collega o la collega interessati in una perenne incertezza.

La formulazione del comma 8-ter, quindi, non lascia più spazio a valutazioni dell'Amministrazione eccessivamente generiche e sbrigative che di fatto disincentivavano i funzionari prefettizi a presentare la relativa domanda oppure a rivolgersi alla autorità giurisdizionale.

La tutela delle madri lavoratrici trova spazio, infine, anche nella regolamentazione della reperibilità, che come già vi abbiamo illustrato trova ora una disciplina generale più compiuta anche laddove manchino gli accordi decentrati. Il nuovo comma 6-bis dell'art. 12 dà infatti la



possibilità alle lavoratrici madri con figli minori di tre anni, quindi in tenerissima età, di chiedere l'esonero dalla reperibilità notturna, facendo salve diverse e più favorevoli soluzioni da adottare nei singoli accordi decentrati.

Gaia Peirce