



VV.F. - Unione Sindacale di Base settore Vigili del Fuoco

APPLICAZIONE DELL'ART. 27 BIS D.LGS. 151/2001



Nazionale, 09/10/2025

Al Sottosegretario di Stato al Ministero dell'Interno
On. Emanuele PRISCO

Al Capo Dipartimento dei Vigili del Fuoco
Prefetto Attilio VISCONTI

Al Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco
Ing. Eros MANNINO

Alla Direzione Centrale per le Risorse Umane
Prefetto Maddalena DE LUCA

Alla Direzione Centrale per l'Amministrazione Generale
Prefetto Roberta LULLI

Alla Direzione Centrale per la Programmazione e gli Affari Economici e Finanziari
Dott. Fabio ITALIA

All'Ufficio per le Relazione Sindacali
Vice Prefetto Floriana LABBATE

OGGETTO: APPLICAZIONE DELL'ART. 27 BIS D.LGS. 151/2001

Egregi,

A seguito dell'introduzione dell'art. richiamato in oggetto continuiamo a ricevere numerose segnalazioni su tutto il territorio nazionale che il CNVVF sta applicando un'interpretazione del tutto fuorviante e soggettiva della norma.

L'art. 27 bis di recente introduzione prevede che: "Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio."; appare evidente quindi che è nelle intenzioni del legislatore concedere l'astensione dal lavoro di 10 giorni lavorativi non divisibili in ore e fruibili anche separatamente.

Dunque non si comprende come l'Amministrazione attui la conversione della giornata lavorativa in giornate da 6 ore, atteso che nel testo normativo si parla di astensione dal lavoro per essere presente a fianco del figlio appena nato ovvero per assistere la madre negli ultimi due mesi di gravidanza o dopo la nascita.

Da questo si evince che la ratio della legge mira a promuovere un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, questo va però in contrapposizione con l'applicazione che ne fa la nostra Amministrazione.

È intenzione della scrivente USB chiedere un chiarimento all'Amministrazione in merito al testo normativo esplicitando la conversione in giornate lavorative in ore dei permessi retribuiti concessi dallo Stato Italiano per le giornate lavorative (generico) che mediamente sono di 8 ore per chi lavora a tempo pieno.

Da ciò si evince che l'interpretazione della nostra Amministrazione nel computare una giornata di 6 ore lavorative è una restrizione che non è prevista dalla legge, anzi va in contrasto col D.lgs. 105/2022 che recepisce la Direttiva Europea n. 2019/1158.

Il "principio di inderogabilità in peius" così come ripreso sulla Legge 53/2000 chiarisce e specifica che nessuna normativa, né quella legale, né quella contrattuale CCNL, può essere applicata in modo da peggiorare la condizione del lavoratore di conseguenza i CCNL applicati alle Pubbliche Amministrazioni e specifici per comparto (come quello della Funzione Pubblica) dettagliano e possono ampliare i diritti previsti dalla legge, stabilendo le sole modalità di fruizione di specifici permessi ma NON POSSONO MAI negare o ridurre il numero di giorni di permesso che un Lavoratore ha diritto a ricevere dalla legge così come

abbiamo sostenuto con la nostra nota del 26/4/2024 per i permessi sulla Legge 104/92.
Nell'attesa di urgente riscontro ed eventuale convocazione si porgono i saluti.

per il Coordinamento Nazionale USB VVF
Carmelo Cosimo PETITI