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

PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI – RICHIESTE DI GIUSTIFICAZIONE, DISPARITÀ APPLICATIVE E TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL PERSONALE. NECESSITÀ DI UN INTERVENTO NAZIONALE

Nazionale, 12/11/2026

Al Capo Dipartimento dei Vigili del Fuoco

Prefetto Attilio **VISCONTI**

Al Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco

Ing. Marco **GHIMENTI**

Al Direttore Centrale per le Risorse Umane

Prefetto Maddalena **DE LUCA**

all'Ufficio Relazioni Sindacali

Vice-prefetto Floriana **LABBATE**

OGGETTO: PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI – RICHIESTE DI GIUSTIFICAZIONE, DISPARITÀ APPLICATIVE E TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL PERSONALE. NECESSITÀ DI UN INTERVENTO NAZIONALE.

Egregi,

La scrivente Organizzazione Sindacale USB Vigili del Fuoco continua a ricevere segnalazioni riguardanti le modalità con cui vengono gestite, presso alcune strutture territoriali, le richieste di permesso retribuito per motivi personali e familiari. In particolare, si registrano situazioni nelle quali al personale viene richiesto di fornire spiegazioni dettagliate sulle proprie esigenze private, produrre ulteriori giustificazioni o integrare la documentazione presentata, senza che risultino sempre chiari i presupposti normativi di tali pretese.

Una situazione che riteniamo necessario affrontare a livello nazionale, poiché **l'esercizio di un istituto riconosciuto al personale non può trasformarsi in un percorso amministrativo nel quale il lavoratore sia costretto a sottoporre le proprie vicende personali e familiari al giudizio del superiore gerarchico**.

La questione non riguarda la legittima attività di verifica dell'Amministrazione, ma i limiti entro i quali questa può essere esercitata. Esiste infatti una differenza sostanziale tra l'accertamento dei presupposti previsti dalla normativa e la pretesa di conoscere nel dettaglio le circostanze della vita privata che hanno determinato la richiesta di assenza.

Sul tema dei permessi personali e familiari si è espressa più volte anche l'ARAN, fornendo orientamenti che, pur riferiti a comparti contrattuali differenti, rappresentano un importante riferimento interpretativo nell'ambito del pubblico impiego.

Con l'orientamento applicativo **CFL195**, relativo al comparto Funzioni Locali, l'Agenzia ha chiarito che, in applicazione della specifica disciplina contrattuale esaminata, il dipendente non è tenuto a esplicitare la motivazione della richiesta di permesso, mentre l'eventuale diniego deve essere formalmente motivato dal responsabile.

Con l'orientamento **CFC8**, riferito al comparto Funzioni Centrali, è stata invece evidenziata la distinzione tra l'indicazione dei motivi personali o familiari e la necessità di produrre documentazione a sostegno degli stessi.

Si tratta di interpretazioni che non possono essere trasferite automaticamente alla disciplina speciale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, ma che evidenziano un principio di particolare rilevanza: **gli obblighi posti a carico del dipendente devono trovare fondamento nelle disposizioni applicabili e non possono essere ampliati attraverso interpretazioni amministrative o consuetudini locali**.

Per il personale del Corpo Nazionale, la disciplina dei permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari contempla la documentazione dei motivi posti alla base della richiesta. Ciò non significa, tuttavia, che l'Amministrazione possa pretendere indiscriminatamente informazioni, dichiarazioni o dettagli ulteriori, né che ogni responsabile possa stabilire autonomamente quale esigenza familiare o personale sia sufficientemente importante da giustificare l'assenza.

Documentare un motivo non equivale a dover rendere conto all'Amministrazione di ogni aspetto della propria vita privata.

Anche laddove la normativa preveda un obbligo documentale, la sua applicazione deve rispettare i principi di necessità, pertinenza e proporzionalità, oltre alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

L'articolo 5 del GDPR impone infatti che i dati raccolti siano limitati a quanto necessario rispetto alle finalità perseguite. Un principio che assume particolare importanza quando le richieste di permesso possono riguardare situazioni familiari delicate, vicende strettamente personali o circostanze che coinvolgono anche soggetti estranei al rapporto di lavoro.

Non possiamo accettare che informazioni di questa natura vengano richieste senza una precisa necessità amministrativa, né che la loro acquisizione dipenda dalle differenti interpretazioni adottate nei singoli Comandi.

A rendere ancora più evidente la necessità di un intervento è proprio la mancanza di uniformità applicativa. **Non è ammissibile che un Vigile del Fuoco debba fornire spiegazioni diverse, o affrontare procedure più gravose, a seconda della sede di servizio o del responsabile chiamato a esaminare la domanda.** Una disciplina nazionale deve garantire condizioni omogenee a tutto il personale, senza lasciare spazio a obblighi aggiuntivi introdotti localmente.

Per queste ragioni, USB Vigili del Fuoco ritiene indispensabile che la Direzione Centrale per le Risorse Umane intervenga con un chiarimento rivolto a tutte le strutture del Corpo, individuando con precisione quali elementi siano necessari per la richiesta dei permessi retribuiti per motivi personali e familiari, quali forme di documentazione siano ammissibili e

quali richieste debbano invece considerarsi eccedenti rispetto alle finalità dell'istituto.

Occorre soprattutto chiarire che la verifica amministrativa non può diventare una valutazione soggettiva della meritevolezza delle esigenze personali e familiari del dipendente. Eventuali richieste di integrazione dovranno essere strettamente collegate ai presupposti normativi da verificare, senza introdurre ulteriori condizioni per la fruizione del permesso.

USB chiede pertanto che l'Amministrazione ponga fine alle interpretazioni difformi e alle richieste indiscriminate di giustificazioni personali, impartendo disposizioni nazionali chiare che impediscano ai singoli uffici di trasformare un adempimento amministrativo in uno strumento di ingerenza nella sfera privata dei lavoratori.

Non si tratta di sottrarre il personale alle verifiche previste dalla normativa, ma di impedire che tali verifiche vengano estese oltre i limiti consentiti, producendo disparità di trattamento e comprimendo ingiustificatamente la riservatezza individuale.

Il rispetto delle regole deve valere anche per chi è chiamato ad applicarle. L'Amministrazione non può pretendere dal personale obblighi ulteriori rispetto a quelli stabiliti dall'ordinamento, né lasciare che diritti e condizioni di fruizione dei permessi cambino da un Comando all'altro.

Si richiede un riscontro formale e un intervento nazionale che restituisca certezza alle procedure, uniformità di trattamento e piena tutela della dignità e della riservatezza del personale.

Distinti saluti.

per l’Esecutivo Nazionale USB VV.F.

CARMELO COSIMO PETITI