



SINDACATO NAZIONALE FINANZIERI

Segreteria Nazionale

Via Tagliamento nr. 9 - 00198 - Roma

segreteria nazionale@sinafi.org

segreteria nazionale@pec.sinafi.org

Cell. 3292605371

Oggetto: Clima organizzativo ed applicazione norme discendenti dal contratto di lavoro presso NOP Bologna.

Al Comando Generale della Guardia di Finanza

VI Reparto - Affari Giuridici e Legislativi

Ufficio Relazioni Organismi di Rappresentanza e Associazioni Sindacali

Sezione Relazioni Sindacali

= Roma=

Tramite PEC: rm0010218p@pec.gdf.it

Al Direttore del Nucleo Operativo di Protezione

= Bologna =

Tramite PEC: Nop.bo@pecps.poliziadistato.it

E, per conoscenza:

Alla Segreteria Regionale SINAFI Emilia Romagna

segreteria.emiliaromagna@sinafi.org

=Ferrara/Bologna=

La scrivente OO.SS. ha la ferma convinzione che la collaborazione tra diverse realtà istituzionali sia un valore aggiunto da tutelare e promuovere sempre - specie nell'ambito delle attività demandate al comparto di diretto interesse - favorendo virtuose sinergie basate su differenti e plurimi bagagli esperienziali. Siamo, purtroppo, preoccupati per alcune segnalazioni giunte da parte di nostri iscritti, in ordine ad alcune disposizioni emanate presso il N.O.P. di Bologna ed al clima organizzativo attuato, che hanno riflessi sulle norme discendenti dal contratto di lavoro e sulla serenità del personale.

Sebbene ci corra l'obbligo di evidenziare che la gestione di un reparto "a carattere interforze", anche per la *inter-culturalità di giubba*, sia cosa differente rispetto alla direzione di un ente "monocolore" (sia consentita la semplificazione), ciò non può comunque giustificare un'inammissibile quanto irragionevole e sproporzionata *compressione* aprioristica di diritti e libertà, alcuni costituzionalmente

garantiti, ai danni di una parte di quegli operatori della sicurezza che, peraltro, lavorano al fianco di altri colleghi appartenenti ad altre amministrazioni del medesimo comparto.

Quantomeno, non secondo regole e schemi nella migliore delle ipotesi “originali”, se non addirittura sovrapposti e non proprio attinenti a disposizioni di legge o regolamentari di settore, senza che ne siano noti i presupposti logico-giuridici e fattuali.

Sembrerebbe che ciò stia effettivamente accadendo presso il N.O.P. di Bologna, laddove sono state recentemente diramate direttive con alcune di queste “autonome regole” di gestione delle prerogative del personale ed attuato prassi restrittive senz’altro discutibili, che rischiano di soppiantare principi e norme valevoli per la generalità delle fattispecie già previste.

Senza entrare, al momento, in modo specifico nel merito dei fatti e con ogni riserva di ritornare sull’argomento qualora la problematica non dovesse essere prontamente risolta – riteniamo sufficiente, in questa preliminare sede richiamare come “monito generale” gli artt. 36 e 97 Cost.; taluni canoni e direttive di matrice europea; il D.P.R. 16 aprile 2009 n. 51; i principi cardine del diritto amministrativo, dei procedimenti e provvedimenti amministrativi e i vizi da cui questi possono essere affetti; gli obblighi motivazionali (cui accedono, *ex post*, i controlli sull’operato della P.A.); il buon uso della discrezionalità amministrativa; la prassi, il buon senso e il principio di proporzionalità.

Allo stesso scopo, per una visione d’insieme, è d’uopo altresì richiamare le norme che disciplinano quell’alveo di diritti sociali miranti a controbilanciare la tipica posizione di debolezza assunta dal lavoratore (compresi quelli del comparto sicurezza) che tengono conto della famiglia e della prole.

Dal canto suo, il Corpo della Guardia di Finanza ha dimostrato, negli ultimi anni e in più occasioni, sensibilità e lungimiranza, testimoniate dall’emanazione di numerose direttive in favore del personale, tra cui spiccano quelle sulle assenze del personale (licenze, recuperi, etc.), sull’orario di lavoro (in particolare, la c.d. flessibilità), sulla promozione sociale, l’assistenza e il benessere del personale, sulla tutela dell’equilibrio psicofisico dei lavoratori, sulla conciliazione dei tempi casa-lavoro, etc., il cui trend positivo è in costante crescita: ciò conferma la vocazione sociale della G. di F. con riflessi benefici in capo ai lavoratori.

Ebbene, parrebbe che quanto appena rammentato non sia stato sufficiente a consigliare un analogo ed equo governo delle prerogative del personale presso il N.O.P. di Bologna, avendo noi acquisito notizie (suffragate da evidenze documentali) di recenti direttive “locali” difficilmente conciliabili, se non in ipotesi specifiche, contingibili e con validità temporale ristrettissima.

Non ci pare possibile addurre motivazioni emergenziali, *aprioristiche e autoproclamate* – tutte da dimostrare e da valutarsi caso per caso – incidendo, come detto, sull’agevole fruibilità di importanti diritti del personale, colà operante (con riflessi sociali e familiari), alcuni dei quali costituzionalmente garantiti.

Ciò, naturalmente, risulta in antinomia con le prescritte valutazioni che un organo decidente è obbligato a intraprendere ogniqualvolta s’imbatta in specifiche e circostanziate istanze, analizzando, in concreto ed effettivamente, gli interessi in conflitto e motivando la propria scelta per i successivi ed eventuali controlli di legittimità e merito.

Ogni interpretazione di norme in modo eccessivamente restrittivo, infatti, rischierebbe di essere illegittima e foriera di odiose e inaccettabili discriminazioni, specie se attuate nei confronti di lavoratori appartenenti allo stesso comparto, che “operano fianco a fianco” e annichilirebbero

finanche quelle stesse regole che l'amministrazione, anche tramite le azioni di rivendicazione delle OO.SS. e delle rappresentanze, si sono date, nel tempo, a livello nazionale.

Nello spirito costruttivo e collaborativo che ci contraddistingue, pertanto, è nostro desiderio stimolare un'attività di riflessione e di verifica sulle modalità di attuazione delle norme discendenti dai contratti di lavoro nella realtà bolognese (concessione delle licenze, dei riposi settimanali, clima organizzativo, ecc.), onde evitare che questa OO.SS. debba ricorrere alla richiesta di attivazione della Commissione paritetica di cui all'art. 45 del citato D.P.R. 51/2009 e s.m.i, all'interessamento degli organi d'informazione, nonché dell'Autorità politica di riferimento.

Formulando ogni più ampia riserva e restando fiduciosi circa il precipuo rispetto delle norme contrattuali, delle regolari prassi, ormai consolidate e di un auspicabile miglioramento del clima organizzativo degli ambienti di lavoro, porgiamo distinti saluti.

Roma 02 marzo 2020

Il Segretario Generale
Eliseo Taverna

