



## SINDACATO NAZIONALE FINANZIERI

### Segreteria Nazionale

Via Tagliamento nr. 9 - 00198 - Roma

Mail: [segreteria nazionale@sinafi.org](mailto:segreteria nazionale@sinafi.org)

PEC: [segreteria nazionale@pec.sinafi.org](mailto:segreteria nazionale@pec.sinafi.org)

Cell. 3292605371

**Al Comandante Generale della Guardia di Finanza**

**Gen. C.A. Giuseppe Zafarana**

Oggetto: Drastica riduzione e preclusione dello smart working in diversi Comandi del Corpo.

Pregiatissimo Comandante Generale,

facciamo seguito alla nostra missiva delle settimane scorse, indirizzata all'ufficio Relazioni Sindacali del Comando Generale ed a tutti i Comandanti Interregionali ed equiparati, alla quale non abbiamo ricevuto alcun minimo riscontro nonostante l'importanza del contenuto della stessa, con la quale – appena avutane contezza – rappresentavamo fortissime preoccupazioni destinate da un ritorno **frettoloso, ingiustificato, informale e disordinato** alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa “in presenza” attuato in alcune realtà territoriali del Corpo.

E' del tutto pacifica l'intima volontà di ognuno di noi di poter tornare alla “normalità”, ma quest'aspirazione, ovviamente, non deve sfociare nell'irrazionale o nell'inopportuno: ne va della salute di tutti i lavoratori, dei familiari e della collettività.

Di ciò, ne danno puntualmente conto i provvedimenti normativi di origine governativa, regionale, locale, le linee guida INAIL, i protocolli sanitari, i dossier elaborati dalle Commissioni tecnico-scientifiche, accomunate da un “cauto ottimismo”, basato su un flebile equilibrio, tant'è che alle Autorità è demandato il compito di monitorare, quotidianamente e costantemente, l'evolversi della situazione epidemiologica.

Segnatamente, sul “lavoro agile” si sono soffermati i ministeri competenti che, con i dovuti distinguo, hanno avuto modo di evidenziarne l'utilità “complementare” sia sul piano del *contenimento epidemiologico* (assieme alle altre misure) che su quello della promozione di una più moderna concezione della prestazione professionale basata sugli obiettivi da raggiungere (non già sul “tempo passato in ufficio”), valutabile in termini di efficacia ed efficienza della P.A., nell'ottica di perseguire una maggiore digitalizzazione delle metodiche di lavoro, allineandosi agli standard europei.

Al più, in questo periodo occorrerà temperare la necessità di svolgere il lavoro in presenza (laddove concretamente indifferibile ed essenziale) con le esigenze familiari del personale, avuto riguardo alla *ratio* sottesa alla normativa emergenziale in vigore e alle opportune misure volte a conciliare i tempi vita-famiglia-lavoro. Si pensi al problema del personale con figli in età scolastica,

con familiari disabili o che quotidianamente è costretto ad effettuare un estenuante pendolarismo dal luogo di residenza al luogo di lavoro in questo particolare momento (sulle questioni vgs. art. 90 del c.d. “Decreto Rilancio”).

Problematiche familiari e personali che peraltro stanno subendo un notevole aggravio a seguito della scelta di diversi comandi di far cessare il lavoro agile e rimodulare, immotivatamente e solo per impiegare il personale in presenza, il modulo organizzativo su turni, dai precedenti 5 agli attuali 6 giorni.

Nessuno ha certamente l'intenzione di piegare l'Organizzazione ed il suo funzionamento alle singole esigenze del personale, poiché questa ipotesi sarebbe irrazionale, non corretta, né proficua, ma non si può non evidenziare come esistano “sacche di dirigenti” che non attuano alcuna valutazione del quadro evidenziato, né tantomeno sui singoli casi, mirando esclusivamente ad un formale e generalizzato rientro in servizio in presenza del personale.

Questo non può essere assolutamente accettabile, soprattutto se lo mettiamo in correlazione con tutte le problematiche che il particolare momento ha generato o ulteriormente aggravato.

Vorremmo rammentare a coloro i quali, inopinatamente e addirittura “in via informale”, (forse per sfuggire a successive responsabilità?), stanno “*suggerendo*” al personale, con una certa determinazione, di rinunciare al lavoro agile, ciò che le Autorità preposte ribadiscono come un *mantra*: “**il coronavirus NON è sconfitto, è presente tra di noi e le comunità sono i luoghi maggiormente a rischio di contagio e diffusione**”!

Una miope e inspiegabile “fretta” finalizzata ad avviare i reparti alla normalità – in controtendenza, oltretutto con le vigenti disposizioni sanitarie emergenziali e di sicurezza sul lavoro, anche con le più basilari regole prudenziali e di buon senso – rischierebbe di mettere a repentaglio la salute e l'incolumità del personale, dei loro familiari e, di riflesso, della comunità tutta e sarebbe non rispettosa delle numerose problematiche che il personale, al pari di tanti altri lavoratori, si trova a dover affrontare.

Questa Organizzazione Sindacale, a fronte di riscontrate e documentate situazioni, segnalataci da iscritti e non, attuate da diversi comandanti che, di fatto, noncuranti della situazione ancora in atto, **hanno già disposto la cessazione del lavoro agile, la drastica riduzione dello stesso** e, in diversi casi la rimodulazione dell'orario di lavoro, peraltro con il risultato che gli uffici stanno registrando, anche a seguito del minor o differente carico operativo e addestrativo legato al momento, “affollamenti ingiustificati”, Le chiede di conoscere se siano state emanate in tal senso direttive formali o informali dall'Organo di Vertice o se tali iniziative preclusive dello smart working siano condivise e, quindi avallate, da chi ha la responsabilità del Corpo.

Fiduciosi, circa un immediato intervento che chiarisca inequivocabilmente quale sia la linea che l'Organo di Vertice intenda assumere al riguardo, porgiamo distinti saluti.

Roma 15 giugno 2020

Il Segretario Generale  
Eliseo Taverna

