



SIAF - SINDACATO ITALIANO AUTONOMO FINANZIERI

Via Vasto 11 - 67100 L'Aquila
Codice Fiscale: 93118240667
segreteria@siafinanziari.it
segreteria@pec.siafinanziari.it
www.siafinanziari.it
Cell. 3292605371

Al Comandante del Gruppo della Guardia di Finanza
Alessandria

e, per conoscenza:

Al Comando Generale della Guardia di Finanza
VI Reparto - Affari Giuridici e Legislativi Ufficio
Relazioni con Organismi di Rappresentanza e Associazioni
Sindacali - Sezione Relazioni Sindacali
Roma

Al Comandante Interregionale Nord-Occidentale della Guardia
di Finanza
Milano

Al Comandante Regionale Piemonte/Vald'Aosta della Guardia
di Finanza
Torino

Al Comandante Provinciale della Guardia di Finanza
Alessandria

Tramite PEC

Oggetto: Richieste di orario flessibile da parte del personale e clima organizzativo degli ambienti di lavoro.

La scrivente Organizzazione Sindacale è destinataria di diverse doglianze circa l'approccio e la tempistica riscontrata presso Codesto Comando in merito alle richieste di flessibilità dell'orario di lavoro presentate ai sensi della circolare nr. 289086/017 del 28.09.2017, del Comando Generale – Ufficio del Sottocapo di Stato Maggiore e AA.GG.

Come é noto, la normativa di diritto interno sopra richiamata, laddove disciplina l'orario di lavoro "flessibile" prevede che ciascun militare abbia la facoltà di presentare istanza al proprio Comando per accedere alla fruizione di un "orario flessibile", in presenza di motivate esigenze personali e/o familiari.

L'istanza presentata per ottenere la concessione dell'orario flessibile, peraltro, non necessita di certificazioni o altra documentazione allegata per comprovare l'esigenza manifestata ed é soggetta al solo contemperamento con l'attività di servizio da svolgere.

L'orario flessibile, pertanto, costituisce una personalizzazione dell'orario di lavoro ordinario pianificato, che può essere modificato, previa richiesta dell'interessato, non solo per rinunciare alla pausa pranzo, variare i giorni in cui effettuare i rientri pomeridiani, scegliere quale modulo adottare, in caso di modulo lavorativo di reparto organizzato su cinque giorni, ma anche **anticipare/posticipare l'orario di inizio e, conseguentemente, di termine del servizio, mantenendo inalterata la durata dell'orario giornaliero programmato** (cd. flessibilità verticale);

Ci preme peraltro evidenziare, come gli intenti di tale circolare, i cui contenuti, ormai entrati nella cultura organizzativa dell'Amministrazione da circa un decennio e costituenti un elemento valoriale indiscutibile per il Corpo e per le sue politiche a favore del personale, anche rispetto ad altri Corpi di Polizia civili e militari, sono stati inseriti nell'ordinamento al fine di contemperare esigenze private del personale, in un ottica di miglioramento del benessere organizzativo, con le esigenze di servizio e, non da ultimo, per generare risparmi di spesa che l'Amministrazione ha ottenuto e ottiene, senza alcun dubbio, anche a seguito della rinuncia alla pausa pranzo da parte di un numero elevato di personale.

Peraltro, istanze del genere, spesso derivanti da esigenze familiari legate all'esercizio della genitorialità a favore dei figli minori (accompagnamento e ripresa dei figli a scuola o assistenza e custodia figli minori) proprio per le sue finalità, devono necessariamente essere soggette a tempistiche celeri e ben definite, il cui esito, sia esso negativo o positivo, deve trovare la conclusione in tempi ragionevoli e con un atto motivato.

La scrivente Organizzazione Sindacale, in attesa di svolgere nei prossimi mesi una precipua assemblea sindacale con il personale, presso Codesto Comando, ai sensi della legge 46/22, previa autorizzazione dell'Autorità competente, auspica che la S.V. possa valutare serenamente, equamente e celermente, in linea con lo spirito e le finalità contenuti nella circolare richiamata, le richieste di flessibilità presentate dal personale, nonché attuare ogni utile azione per salvaguardare e elevare il clima organizzativo degli ambienti di lavoro, reale o percepito che sia, utile ad evitare che si generino forme di disparità di trattamento che, notoriamente, non contribuiscono a preservare la qualità degli ambienti di lavoro ed a garantire equilibrio e empatia tra il personale, collante fondamentale anche per il buon andamento del servizio.

Certi che le discrasie rappresentate siano il mero frutto di malintesi facilmente superabili, si coglie l'occasione per porgere Cordiali Saluti.

L'Aquila, 19 febbraio 2024

Il Legale Rappresentante
Eliseo Taverna

