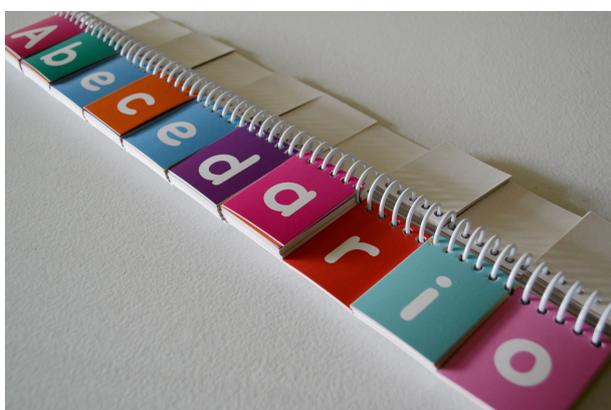




VV.F. - Unione Sindacale di Base settore Vigili del Fuoco

L'ITALIANO, QUESTO SCONOSCIUTO. COMINCIAMO DALL'ABC E LA VIOLAZIONE DELL'INTERESSE LEGGITTIMO



Nazionale, 03/03/2018

Lavoratori,

in questo momento vi confidiamo di sentirci un tantinello smarriti.

Abbiamo avuto la convinzione di aver scritto dei precedenti comunicati in una lingua comune a tutti, l'italiano.

Abbiamo avuto la presunzione di supporre che i reali destinatari fossero capaci di leggere e comprendere la lingua in cui abbiamo scritto, l'italiano.

Ci siamo illusi che l'annoso problema delle *indennità economiche specialistiche* si fosse risolto ma a quanto pare solo l'Abruzzo e il Centro aviazione (UCSA) hanno rispettato la disposizione superiore, mentre tutte le altre Direzioni sono ferme a novembre, e intanto *l'anno vecchio è finito ormai, ma qualcosa ancora qui non va.*

Ci si vuol chiamare Corpo Nazionale... ma de che, dato che poi ognuno *fa come je pare*, e intanto il capo di questa baracca non se lo fila nessuno!

Un attimo, però. Non è che adesso, con la scusa della parola Nazionale, qualcuno per non sentirsi fuori dal coro, intende allinearsi alle Direzioni inadempienti?

Obiettivamente, anche questa volta, cosa possiamo rimproverare alla dirigenza romana che ha dato precise indicazioni, che per inciso sono scritte in italiano e in forma corretta, e che addirittura si avvale di collaboratori la cui abnegazione è tale da rendersi disponibili anche durante la pausa pranzo?

Il vero problema, a quanto pare, è rappresentato dai gangli periferici di questa amministrazione.

Le varie note sono inequivoche e sottolineano come le indennità specialistiche vadano pagate ma non soltanto, la nota dell'ing. Italia scende proprio nel dettaglio così come un adulto farebbe con un bambino.

Le varie note richiamate e allegate, specificano anche che per specialità vanno intese varie figure:

AERONAVIGANTI, NAUTICI, SOMMOZZATORI, ecc.

Ora ci chiediamo, cosa di queste tre parole non è chiara?

Per caso non sono scritte bene? Sono parole ambigue o di dubbia interpretazione? Si ha bisogno che vengano scritte con caratteri più grandi?

Le varie circolari vanno ben oltre e specificano i requisiti perché si possa essere beneficiari di dette indennità e che sono il possesso del titolo/brevetto di specialità, l'appartenenza ad un nucleo/struttura di specialità e lo svolgimento di attività specialistica propedeutica e finalizzata all'attività stessa del reparto, senza entrare nel merito della idoneità fisica.

Vien da se, ad esempio, che una persona che svolge mansioni o incarichi propedeutici e fondamentali al corretto svolgimento del servizio specialistico, è percettore di indennità specialistica a prescindere da qualsivoglia limitazione connessa all'idoneità fisica, come può essere il caso di uno specialista di aeromobili che pur non lavorando come tecnico di bordo, svolge tutte le attività connesse all'efficienza del reparto e dell'aeromobile, o come un sommozzatore che, pur non immergendosi, è responsabile dell'efficienza dell'attrezzatura subacquea, o come un padrone di barca che, pur non navigando, esegue tutte quelle attività fondamentali alla navigazione del natante.

Con estrema onestà intellettuale, non si riesce a comprendere cosa impedisca ai vari uffici di applicare correttamente le disposizioni per tutte le specialità.

Una cosa che proprio costoro non riescono a comprendere è che il dipendente **va motivato e non umiliato**, fatto salvo che non è proprio questa la ragione, **ovvero tenere il**

dipendente in uno stato di sudditanza psicologica facendo leva sul ricatto economico?

Il datore di lavoro, specialmente quando si ha a che fare con particolari specializzazioni lavorative, ha l'obbligo morale di creare tutte le condizioni a che il dipendente lavori nella più assoluta serenità, tanto più che qui si fa soccorso.

Forse è il caso di iniziare a sottolineare che tali comportamenti, oltre che essere causa di danno all'interesse legittimo del lavoratore, sono identificabili come omissioni provvedimentali ben trattate in ambito del processo amministrativo. A ciò si aggiunge che tali comportamenti apparentemente omissivi, sono in realtà trattati dal Codice Penale come abuso in atti d'ufficio (art. 323 c.p.: *"omissis...l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, ...omissis... arreca ad altri un danno ingiusto, è punito con la reclusione da uno a quattro anni ...omissis."*).

Vorrà qualcuno negare che il lasciare per tre mesi un dipendente in braghe di tela senza giusta causa, non è un danno ingiusto?

Il tutto fin qui senza affrontare l'aspetto del ricatto economico e dell'umiliazione che diventa un atteggiamento di mobbing o più precisamente di bossing.

A questo punto, siccome il compito di un sindacato è quello di salvaguardare il lavoratore, nel momento in cui tali comportamenti omissivi sono penalmente rilevanti, la scrivente organizzazione, a tutela della propria immagine in quanto il semplice dialogo costruttivo non è stato sufficiente a dimostrare una concreta azione a favore del lavoratore in termini concilianti, si vedrà costretta a costituirsi parte civile nei confronti degli attori.

Pare proprio che qui si debba ricominciare dall'ABC.