



STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO

Prot.n. 11.9/141/V.CIV

Roma, 3 marzo 2003

Allegati n. //

OGGETTO: Relazioni sindacali.

A: COMANDANTE DELLE FORZE OPERATIVE TERRESTRI	<u>VERONA</u>
ISPETTORE DELLE SCUOLE E DELLE ARMI DELL'ESERCITO	<u>ROMA</u>
ISPETTORE LOGISTICO DELL'ESERCITO	<u>ROMA</u>
ISPETTORE DELLE INFRASTRUTTURE DELL'ESERCITO	<u>ROMA</u>
ISPETTORE PER IL RECLUTAMENTO	
E LE FORZE DI COMPLETAMENTO DELL'ESERCITO	<u>FIRENZE</u>

~~~~~

Prendo spunto da recenti avvenimenti pubblicati su articoli di stampa, anche a tiratura nazionale, i quali hanno messo in luce alcune problematiche, riguardanti il personale civile - insorte in vari Enti della Forza Armata - riconducibili al mancato rispetto dei vincoli contrattuali in tema di relazioni sindacali. La delicatezza e la peculiarità della materia necessitano di un attento e particolare esame, soprattutto per evitare il ripetersi di accadimenti analoghi.

Il sistema delle relazioni sindacali, attraverso il quale si sviluppa l'attività contrattuale del rapporto di lavoro dei dipendenti civili, è incentrato nel rispetto della distribuzione dei ruoli e delle responsabilità dei soggetti interessati, sul rafforzamento del confronto e sulla partecipazione a tutte le tematiche di comune interesse. In tale quadro, soprattutto nella particolare contingenza, che vede la Forza Armata interessata a profonde trasformazioni, improntate ad una riorganizzazione della struttura, dei servizi e delle attività, è indispensabile instaurare con il personale dipendente una corretta ed aderente comunicazione interna.

E' estremamente importante, in detto ambito, disporre di un efficiente "sistema" di relazioni sindacali, che tenga in adeguata considerazione e valorizzi il ruolo fondamentale che la componente civile svolge nell'ambito di gran parte dei settori dell'Esercito, non solo per le professionalità espresse in ogni circostanza ma anche per le capacità sinora dimostrate nell'adeguamento alle continue evoluzioni ordinarie della Forza Armata.

Al riguardo, come noto, le attività sindacali si sviluppano tra i titolari del potere di negoziazione, in due distinti livelli: quello centrale (Ministro o suo delegato e Rappresentanze Organizzazioni Sindacali Nazionali) e quello periferico (Dirigente dell'Ente e Organizzazioni Sindacali Locali).

Ciò premesso, va osservato che il sistema delle relazioni sindacali, tranne che non si tratti di questioni che investano l'Area Centrale, privilegia, tendenzialmente, la sede periferica, ove si ha la piena conoscenza e consapevolezza degli esatti termini delle questioni e delle esigenze da soddisfare.

Proprio sulle attività che intercorrono tra le parti in questa particolare sede, ove, di fatto, insorge la maggior parte dei contrasti, intendo porre l'attenzione delle S.L. affinché una più attenta gestione dei rapporti con le Rappresentanze Sindacali consenta una maggiore consapevolezza delle reciproche esigenze e quindi una piena coscienza delle oggettive possibilità con cui affrontare e risolvere efficacemente le eventuali problematiche locali.

Ritengo assolutamente necessario che, nello svolgimento delle peculiari attività di governo del personale, le procedure della contrattazione, dell'informazione preventiva e successiva, della consultazione e della concertazione sulle specifiche materie disciplinate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L. 94/97; C.C.N.L. 98/01) e dal Contratto Collettivo Nazionale Integrativo della Difesa (C.C.N.I. 98/01), siano pienamente rispettate. Solo attraverso una puntuale informazione alle Organizzazioni Sindacali nei tempi e modi stabiliti dalla norma ed una negoziazione intesa come atto di confronto tra le parti attraverso cui le rappresentanze sindacali forniscono il loro apporto conoscitivo, volto ad evitare provvedimenti unilaterali, è possibile addivenire ad uno stabile sistema di relazioni sindacali che consenta di risolvere le vertenze e di garantire il conseguimento dell'efficienza ed efficacia dell'Amministrazione.

Sono, quindi, da evitare atteggiamenti di totale chiusura o posizioni estremamente rigide che determinano unicamente fenomeni di malcontento tra i dipendenti con grave pregiudizio della Forza Armata e non permettono il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Va, al contrario, privilegiato il dialogo orientato alla prevenzione dei conflitti, nell'intendimento di compiere ogni ragionevole sforzo per raggiungere un accordo.

Ciò, non deve, comunque, costituire esautorazione o perdita dei poteri istituzionali delle Autorità che rimangono sempre e comunque le sole responsabili degli atti amministrativi.

Confido, pertanto, nella consueta e attiva collaborazione della S.C. affinché tale esigenza sia pienamente recepita e i Comandanti a tutti i livelli interpretino un'attenta e capillare attività in tal senso, sulla stretta osservanza degli adempimenti prescritti dal vigente quadro normativo.

IL CAPO DI SM DELL'ESERCITO  
Tenente Generale Gianfranco OTTOGALLI

*Gianfranco Ottogalli*