FLM FEDERAZIONE LAVORATORI MILITARI
"Servire et Propugnare"
info@flm-militari.com
mediapress@flm-militari.com

Prot. FLM – 22/GIU.
Allegati: 1 (uno)
Annessi://

Roma, 30 giugno 2020

A:
(via posta elettronica certificata)

MINISTRO DELLA DIFESA
Ufficio di Gabinetto del Ministro
Via XX Settembre, 8
00187 – ROMA
udc@postacert.difesa.it

MINISTRO DELL'ECONOMIA
E DELLA FINANZA
Via XX Settembre, 97
00187 – ROMA
mef@pec.mef.gov.it

MINISTRO DELL'INFRASTRUTTURA
E DEI TRASPORTI
Piazzale di Porta Pia, 1
00161 - ROMA
segreteria.ministro@pec.mit.gov.it

e, per conoscenza
(via posta elettronica certificata)

ELENCO INIDIRIZZI ALLEGATO

Oggetto: *Conflitto di Interessi.*
^^^^^^^^^^^^

La natura giuridica delle associazioni sindacali.

L' art. 39 cost. aveva previsto anche un meccanismo di registrazione dei sindacati, a seguito del quale i sindacati avrebbero acquisito personalità giuridica di diritto privato per stipulare contratti collettivi efficaci nei confronti di tutti i lavoratori appartenenti alla categoria. Tale meccanismo non è mai stato attuato per mancata attuazione della norma costituzionale, che avrebbe

permesso forme di controllo da parte dell'amministrazione sull' organizzazione dei sindacati a detrimento della loro libertà.

Pertanto le associazioni sindacali, prive di personalità giuridica, agiscono come enti di fatto. Ai sindacati si applicano le norme del codice civile in tema di associazioni non riconosciute (artt. 36, 37 e 38 cc), mentre le disposizioni specifiche sul funzionamento interno dei sindacati sono contenute negli atti costitutivi e negli statuti. L'esiguo numero di norme contenute nel codice civile in tema di associazioni non riconosciute deriva dal fatto che nel 1942 il fenomeno associativo non era particolarmente diffuso; la prospettiva è completamente cambiato con gli artt. 2 e 18 cost., che garantiscono e promuovono la libertà di associazione.

La mancata personalità giuridica non ha impedito l'affermazione della soggettività giuridica delle associazioni sindacali che non sono una mera somma degli interessi individuali. Pertanto il socio, aderendo al sindacato, si obbliga ad osservare le disposizioni interne che regolano la vita associativa ed è tenuto ad uniformarsi ad esse.

Per superare la carenza normativa, si è posta la questione dell'applicabilità ai sindacati di alcune norme previste dal codice civile per le associazioni dotate di personalità giuridica. A tal proposito si ritiene applicabile la disposizione dell'articolo 24 cc, a garanzia della libertà di adesione dell'associato e della sua esclusione solo per motivi gravi; mentre controversa e l'applicazione dell'articolo 23 cc, che prevede la legittimazione del pm ad impugnare le delibera assembleare e contrari all'atto costitutivo o allo statuto.

Tuttavia la giurisprudenza è orientata ad ammettere la possibilità per i singoli soci di fare ricorso al giudice per ottenere tutela dei propri diritti nei confronti di atti deliberativi invalidi perché contrari alla legge, all'atto costitutivo o allo statuto; ciò soprattutto perché gli statuti dei sindacati spesso prevedono che il compito di dirimere le controversie con gli associati aspetti ad organismi interni, col rischio di sacrificare le posizioni dei singoli iscritti.

I sindacati sono titolari di alcuni diritti della personalità giuridicamente tutelati, come il diritto al nome, all'identità personale o all'uso della propria sigla. L'attuale natura giuridica del sindacato è quella di associazioni di fatto non riconosciuta, dotata di soggettività giuridica.

Dopo questa premessa, esprimiamo il vero concetto che più ci interessa e che ritorna sempre più attuale, sia nel mondo pubblico che in quello privato, il *"conflitto di interessi"*.

Il primo passo da fare per affrontare il conflitto di interessi è proprio quello di definire il fenomeno, al fine di consentirne agevolmente l'individuazione.

Partendo dalle definizioni richiamate in letteratura, si propone la seguente definizione sintetica di CdI attuale (o reale):

Il ***conflitto di interessi reale*** (o ***attuale***) è la situazione in cui un ***interesse secondario*** (finanziario o non finanziario) di una persona ***tende a interferire*** con l'***interesse primario dell'azienda (ossia il bene comune)***, verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità.

La definizione proposta ha volutamente carattere generale; ciò consente di adattarla alle fattispecie di conflitto che possono riguardare gli individui e le organizzazioni nei diversi ambiti, restando fermi i suoi elementi essenziali. Ad esempio, qualora un dipartimento universitario volesse definire il CdI nell'ambito del suo codice di condotta, sarebbe opportuno che la definizione generica fosse adattata in questo modo: *"Il conflitto di interessi è la situazione in cui l'interesse secondario di un professore, di un ricercatore, di un collaboratore o di un impiegato tende a interferire con l'interesse primario del Dipartimento"*. A questo punto è opportuno definire il contenuto degli interessi secondari (finanziari e non finanziari) e di quello primario dell'azienda.

La definizione di CdI proposta riguarda il cosiddetto CdI "reale" (o attuale), ossia quello che si manifesta durante il processo decisionale dell'agente (giudizio professionale o manifestazione della volontà). In altri termini, proprio nel momento in cui è richiesto all'agente di agire in modo indipendente, senza interferenze, l'interesse secondario tende a interferire con quello primario. Tuttavia, è opportuno distinguere il CdI attuale da quello potenziale e apparente, visto che molte policy sul CdI richiamano questa distinzione.

Il CdI potenziale può quindi essere definito nel seguente modo:

Il CdI ***potenziale*** è la situazione in cui l'interesse privato (finanziario o non finanziario) di una persona ***potrebbe, in un futuro più o meno prossimo, tendere a interferire,*** divenendo secondario, con l'interesse primario dell'azienda, verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità.

Nel conflitto potenziale, dunque, ci sono interessi rilevanti, ma i compiti attuali dell'agente non sono compromessi da quegli interessi. Tra i rimedi per gestire tale conflitto vi è quello di rendere noti tutti gli interessi finanziari e non finanziari che potrebbero interferire con i doveri e le responsabilità dell'agente.

Il *CdI* ***apparente*** (anche detto CdI percepito) si presenta qualora un osservatore esterno di buon senso pensi che l'interesse primario dell'azienda possa ricevere (o aver ricevuto) un'interferenza da interessi secondari, finanziari o non finanziari. In particolare, il CdI *apparente (o percepito)* è la situazione in cui l'*interesse secondario* di una persona *può apparentemente interferire, agli occhi di osservatori esterni ragionevoli e informati*, con l'interesse primario dell'azienda, verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità.

Inoltre, è CdI apparente anche la situazione in cui *appare un interesse secondario*, sempre agli occhi di osservatori esterni ragionevoli e informati, anche se non è detto che esso sia realmente presente. Dunque, l'apparenza può riguardare l'interferenza e/o l'interesse secondario.

Nel conflitto apparente, quindi, la situazione è tale da poter danneggiare seriamente la reputazione del soggetto coinvolto e quella dell'organizzazione in cui opera. Il rischio reputazionale è importante in quanto se anche solo uno degli agenti si trova in una situazione di CdI non gestita, i soggetti esterni potrebbero ritenere che l'intera organizzazione è indulgente rispetto a tali pratiche.

In tal senso, l'interferenza dell'interesse secondario appare agli osservatori esterni, anche se non è detto che tale interferenza sia realmente presente nell'agente. Pertanto, tutti i conflitti di interessi potenziali e reali sono anche sempre apparenti, in quanto entrambi vedono l'esistenza di interessi secondari in capo all'agente. ***Si può anche affermare che il conflitto potenziale e reale guardano all'aspetto soggettivo, mentre quello apparente all'aspetto oggettivo***.

Dunque, potremmo dire che molti se non tutti i membri della Rappresentanza Militare si trovino nella condizione del *conflitto di interesse apparente*, basti solo, osservare i decreti ministeriali rilasciati per l'assenso alle Associazioni Sindacali Militari a Carattere Sindacale, i predetti assensi ministeriali e le cariche dirigenziali dagli atti costituenti, sono riconducibili a personale militare che attualmente risulta delegato COBAR – COIR – COCER.

La situazione appena descritta a nostro parere danneggia seriamente la reputazione, l'immagine dei Ministeri che hanno in corpo unità militari e soprattutto danneggia i militari stessi, che risultano il bene più prezioso di ogni organizzazione militare.

Vogliamo, inoltre rappresentare che i delegati COIR e COCER utilizzano risorse pubbliche per effettuare il loro mandato, precisamente percepiscono il compenso forfettario di viaggio circa 110,00€ al giorno.

Ritornando ai ministeri che hanno in corpo unità militari ritroviamo, il Ministero dell'Economia e Finanza per il Corpo della Guardia di Finanza, il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per la Guardia Costiera, il Ministero della Difesa per le Forze Armate Esercito – Aeronautica – Marina Militare e per l'Arma dei Carabinieri.

La Federazione Lavoratori Militari, non vuole considerare, pensare o immaginare che i Ministeri sopra indicati sono indulgenti al conflitto di interesse, questo continuerebbe nell'ingrandire la mancanza di fiducia nelle Istituzioni da parte dei cittadini italiani, vista anche l'attuale situazione socio-economica dovuta alla grave crisi emergenziale Sars.Cov2, che ha maggiormente alimentato quel sentimento di diffidenza nello Stato, e che sta distruggendo il rapporto di fiducia verso le cariche istituzionali.

Signori Ministri reggenti, la Federazione Lavoratori Militari non può accettare che l'immagine dei cittadini in armi venga deturpata da questa disattenzione che danneggia le Forze Armate, pertanto chiediamo un intervento atto a determinare la cessazione dell'attuale conflitto di interessi, dunque riteniamo che tutti gli atti proposti e decretati dalla Rappresentanza Militare a seguito della sentenza 120/2018 della Corte Costituzionale siano annullati, di conseguenza tutti i delegati della Rappresentanza Militare che si trovino a coprire cariche dirigenziali nelle Associazioni militari a carattere sindacali decadano dal mandato e che gli stessi restituiscano le risorse pubbliche percepite durante il mandato, ci riserviamo a seguito di un'attenta valutazione di informare l'Autorità Nazionale Anticorruzione per esaminare il particolare conflitto di interessi.

FEDERAZIONE LAVORATORI MILITARI (FLM)
SEGRETERIA NAZIONALE

Allegato A
alla lettera Prot. n.FLM– 22/GIU.
in data 30/06/2020

ELENCO DEGLI INDIRIZZI

MINISTRO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
Corso Vittorio Emanuele II, 116
00186 – ROMA
protocollo_dfp@mailbox.governo.it