

All'Università Tor Vergata l'**EQUITÁ** è un **VALORE** o un'optional?

In questi giorni stiamo assistendo ad un proliferare di comunicati sindacali che hanno per oggetto l'azione legale che la FLC CGIL ha promosso per tutelare il diritto ad un trattamento equo del personale dell'Ateneo danneggiato dall'applicazione parziale di un accordo sindacale. A parte tutto possiamo già dire che siamo riusciti a mettere al centro della discussione un tema che rischiava, con il passare del tempo, di diventare marginale. Riteniamo che tale vicenda interessi per diversi aspetti tutto il personale, pertanto vi invitiamo ad approfondire l'argomento, a partire dalla lettura del nostro comunicato di seguito riportato che, nella prima parte, esprime le nostre valutazioni su ciò che si è scatenato in Ateneo dopo la nostra iniziativa legale e, nella seconda parte, approfondisce più le questioni di merito sull'iniziativa intrapresa.

N.B. Proprio mentre inviamo questa comunicazione veniamo a conoscenza che anche la Cisl ha emesso un suo comunicato a riguardo, pacato nei toni, ma che nel merito propone di denunciare l'Amministrazione per comportamento antisindacale (la nostra valutazione a riguardo si può leggere nella seconda parte di approfondimento del documento in allegato) ed espone inoltre l'ennesima argomentazione priva di fondamento contro l'azione intrapresa dalla FLC CGIL e cioè che il ricorso, "in termini di diritto" non può aver luogo: *"perché un ricorso possa essere accolto bisogna dimostrare il danno subito dai ricorrenti"* ed in questo caso *"si andrebbe astrattamente a sostenere un ipotetico danno ancor prima della attuazione delle procedure selettive previste"*. Questo è ciò che sostiene la Cisl !! A noi pare ovvio che se un accordo prevede una selezione e poi l'Amministrazione ad alcuni nega la possibilità di farla, il danno oggettivo c'è e sta nel precludere la possibilità di passaggio che ad altri è stata concessa. Siccome poi, quando si parla di ricorsi, è meglio far esprimere chi fa questo di mestiere, riportiamo la risposta **dell'Avv. Paolo Montaldo** ad uno dei quesiti che gli sono stati posti tempo addietro, nel momento della valutazione dell'azione legale, che fa proprio al caso nostro: ***Ai fini della ammissibilità del ricorso non è necessario certo un danno conclamato e di preciso ammontare risarcitorio: è sufficiente, secondo il codice di procedura civile, l'interesse a ricorrere, che nella specie è facilmente individuabile nella opportunità che la selezione e quindi il suo superamento offre ai singoli lavoratori. La mancata applicazione dell'impegno contrattuale da parte dell'Ateneo è quindi configurabile come perdita di chance; presupposto questo più che sufficiente per proporre il ricorso.***

Buona lettura

Roma, 16/2/2012

FLC CGIL Tor Vergata

FLC CGIL Roma Sud

tutti i documenti di cui si fa riferimento sono consultabili sul nostro sito: <http://www.uniroma2.it/cgil>

TUTTI CONTRO IL RICORSO E LA CGIL, APPASSIONATAMENTE!!!

L'azione legale proposta dalla FLC CGIL ha suscitato la forte reazione di altre Organizzazioni Sindacali: era forse meglio non fare nulla per i 400 lavoratori discriminati e rimasti senza possibilità di progressione orizzontale?

(parte 1: considerazioni generali)

Sono ormai diversi i comunicati di alcune organizzazioni sindacali che mirano a creare confusione sull'azione legale intrapresa per tutelare il diritto di 400 dipendenti dell'Ateneo ad avere un trattamento equo. Per mancanza di argomenti validi arrivano ad alimentare paure e dubbi che non hanno ragione d'essere.

Sembra proprio che il problema per alcuni sia più l'azione legale intrapresa che non l'iniquità che si era determinata nei confronti di una parte del personale, che evidentemente ormai era in qualche modo data per scontata ed accettata. Quindi tutti tranquilli finché si versavano lacrime di coccodrillo e si faceva ammuina. Quando abbiamo invece deciso di fare qualcosa in più per provare a dare una soluzione o perlomeno una scossa alla situazione ci vengono lanciate contro accuse ed anatemi. Affermano anche che il ricorso viene fatto per propaganda e c'è chi infatti sostiene che l'azione legale arriva troppo tardi (Uil), ma c'è anche chi afferma l'opposto e dice che l'azione è prematura e si doveva aspettare ancora (Usb).

E' singolare poi che i primi ad inalberarsi, tanto da chiedere anche l'intervento del Rettore - non abbiamo capito se per risolvere il problema (finalmente!!!) o contro la FLC CGIL!-, siano stati proprio coloro che l'accordo neanche l'hanno sottoscritto: a cosa punta l'obiezione della Uil alla nostra iniziativa che vuole esigere il diritto di pari opportunità per circa metà dei dipendenti dell'Ateneo? Se nessuno mette in discussione la posizione assunta dal collegio dei revisori, cosa pensa che possa avvenire?

Sembra che le OO.SS. non firmatarie dell'accordo, tagliate fuori dal risultato del referendum dei lavoratori dell'Ateneo, hanno "tifato" in questo periodo per i revisori dei conti (...) e mirato affinché tutto rimanesse così, in modo da poter strumentalizzare demagogicamente il malcontento dei lavoratori esclusi, alla faccia del loro reale interesse ad avere un trattamento equo e l'inquadramento alla posizione economica superiore!!

Per quanto riguarda il comunicato della Usb, nella nota sembra affermare il sostegno all'iniziativa e lascia ai propri iscritti l'autonoma scelta di sottoscrivere la diffida ed esprime anche rammarico che "tale azione di pressione" non sia stata fatta aggregando le forze di chi l'accordo l'ha firmato. Però, nella stessa nota, si dice anche che il ricorso può essere intentato solo per comportamento antisindacale e poi, contraddicendosi di nuovo, si afferma pure che, se si ottenesse l'applicazione dell'accordo, i lavoratori interessati potrebbero persino rischiare di rimetterci i soldi fino al 2014, in base ad una possibile interpretazione della circolare MEF n°12/2011. Diamo una risposta nel merito di queste affermazioni nella seconda parte di dettaglio di questa nota, ma intanto vogliamo far notare l'estrema confusione generata da tali affermazioni in contrasto tra loro, oltre la chiara mancanza di coerenza dimostrata dalla Usb, che oggi (pur di gettare ombre sull'iniziativa legale) avanza dubbi sulla opportunità di procedere al secondo bando delle progressioni orizzontali in base alla circolare del MEF 12/2011 che risale al 15 aprile 2011, quando fino a ieri, mesi dopo l'uscita della circolare stessa, ha richiesto all'Amministrazione di bandire le progressioni orizzontali (vedi a riguardo il comunicato unitario del 21 giugno 2011 consultabile sul nostro sito).

Detto ciò, proviamo a rispondere alle diverse obiezioni avanzate ed ad offrire ai lavoratori e alle lavoratrici dell'Ateneo qualche dato per fare ulteriore chiarezza sulla vicenda dell'accordo integrativo, convinti anche che, aldilà del merito specifico, da questa storia si intravede il tratto comune delle vicende sindacali di questi ultimi anni nel nostro Paese, rispetto alle quali si può certamente distinguere la coerenza, l'impegno ed il lavoro per la tutela dei diritti di tutti, dalla facile speculazione e critica avanzata con opportunismo e demagogia (spesso standosene con le mani in mano).

(parte2: approfondimento)

1. L'azione legale intrapresa arriva dopo aver fatto quanto possibile per la via negoziale, dopo gli incontri con l'Amministrazione del 5 ottobre e 7 dicembre 2011.

Dopo che a luglio non è stato emanato il bando, passata l'estate, abbiamo provato in tutti i modi per la via negoziale ad indurre l'Amministrazione ad applicare l'accordo integralmente. All'indomani dell'incontro di trattativa del 5 ottobre, dove l'Amministrazione ha chiesto tempo per valutare l'esito dell'ispezione del MEF, il nostro comunicato (consultabile sul nostro sito) che illustrava in dettaglio l'esito dell'incontro concludeva così: ***“ Per quanto riguarda la seconda tornata di progressioni orizzontali proseguiamo determinati nella nostra azione per scongiurare la palese iniquità che si determinerebbe se non si estendesse a tutto il Personale l'opportunità di stabilizzazione di parte del salario.”*** Ebbene, con coerenza, dopo che anche nell'incontro del 7 dicembre u.s. l'Amministrazione ha avuto un atteggiamento dilatorio, valutato insieme a nostri legali di fiducia la possibilità di ricorrere da parte del personale escluso dall'applicazione dell'accordo, abbiamo deciso di intraprendere l'azione legale con le modalità indicate nel nostro comunicato del 1° febbraio 2012 (consultabile sul nostro sito). **Quindi, per quanto ci riguarda, l'azione legale è stata intrapresa ne presto ne tardi, ma nei tempi dettati dall'esito e dagli sviluppi della trattativa sindacale.**

2. L'azione legale intrapresa è corretta e sostenibile giuridicamente

Riguardo al merito della diffida, che non è il ricorso vero e proprio che verrà presentato, la Usb ha posto in maniera confusa e contraddittoria essenzialmente due questioni:

- il ricorso potrebbe essere dannoso economicamente per i lavoratori (il comunicato non a caso si intitola “ la vittoria di Pirro”): il riferimento è ad una ipotetica interpretazione della circolare del MEF n°12/2011.
- Il ricorso dovrebbe essere fatto per comportamento antisindacale dell'Amministrazione.

Per quanto riguarda il primo punto, la circolare del MEF n°12 del 15 aprile del 2011 (emanata per dar e indicazioni attuative per il noto blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici protratto fino al 2014), se vogliamo trovare una attinenza alla nostra vicenda, semmai questa afferma proprio che l'unica strada per fare la progressione economica è quella autofinanziata prevista dall'accordo di Ateneo, in quanto vengono esplicitate le due condizioni per effettuare progressioni comportanti un aumento della retribuzione: a) per programmare le progressioni economiche ci devono essere sul fondo del salario accessorio risorse certe e stabili, che vanno rese indisponibili fino al 2014 b) le progressioni economiche hanno effetto economico dal 2014 e non hanno retroattività.

Per quanto riguarda l'accordo integrativo di Ateneo, proprio per il suo meccanismo di autofinanziamento della progressione, non si è operato alcun accantonamento di somme sul fondo del salario accessorio, tant'è vero che ogni singolo dipendente ha dovuto sottoscrivere, all'atto della domanda del primo bando, una sorta di liberatoria rispetto all'utilizzo della sua indennità di

professionalità/posizione a compensazione della posizione economica superiore (art 6 del bando).

Come è noto, invece, questa circolare, emanata per la generalità delle amministrazioni pubbliche, ha posto alle Università un altro problema poiché, per quanto disposto dall'art. 87 comma 1 lettere d ed e del vigente CCNL università, sul fondo del salario accessorio ci sono risorse che, indipendentemente da atti di programmazione delle amministrazioni, sono comunque vincolati all'utilizzo per le progressioni economiche, che pertanto risulteranno inutilizzabili anche dopo il 2014 (infatti non potendosi attribuire arretrati, le risorse accantonate negli anni di blocco fino al 2014, rimarrebbero inutilizzabili).

Per quanto riguarda il ricorso per comportamento antisindacale, nulla vieta che si possa anche proporre un ricorso ex art. 28, da parte di sindacati firmatari dell'accordo contro l'Amministrazione. Non c'è motivo di mettere in contrasto tra loro le due azioni, che possono, volendo, procedere di pari passo. La differenza fra esse è che con l'azione per comportamento antisindacale si fa valere il diritto del sindacato affinché il datore di lavoro rispetti gli impegni presi: il sindacato fa cioè valere un suo immediato e diretto interesse, separato da quello dei singoli, anche se a questo ovviamente è connesso. I lavoratori possono peraltro con una propria azione, far valere il loro specifico diritto ad ottenere lo svolgimento di una selezione che darà ad essi la possibilità di acquisire una superiore collocazione nella categoria di appartenenza. A questa azione la FLC CGIL ha voluto dare priorità, perché è sembrato più corretto dare la parola direttamente ai fruitori dell'accordo sindacale, per altro validato dalla stragrande maggioranza dei lavoratori con un referendum, rendendoli così diretti protagonisti della battaglia fatta dal sindacato (è utile ricordare che per l'azione legale non si dovrà sostenere alcun costo).

3. [L'accordo sindacale sottoscritto ha rappresentato il miglior risultato possibile nelle condizioni date.](#)

L'accordo ha dovuto tenere conto dei pesanti i vincoli imposti da leggi e da accordi nazionali(che la CGIL a differenza di altre O.S. non ha firmato), che hanno costretto a procedere alla progressioni orizzontali utilizzando a compensazione l'indennità di professionalità e di posizione come unica soluzione praticabile. A questo proposito la Uil nel suo comunicato fa due affermazioni assolutamente prive di fondamento:

a. La prima riguarda la possibilità di procedere a una progressione economica reale invece che alla sola operazione di stabilizzazione di salario. La UIL, come nessun'altra O.S., ha mai avanzato tale proposta in trattativa e neanche negli incontri preparatori intercorsi tra le diverse O.S. e la RSU. Naturalmente non si trattava di preferire le progressioni a costo zero rispetto quelle retribuite (quale sindacalista, sgangherato quanto si vuole, può pensare una cosa del genere?) e neanche di "senso di responsabilità", semplicemente si è preso atto della mancanza delle condizioni minime, normative ed economiche (le risorse per le progressioni economiche devono essere presenti sul fondo del trattamento accessorio) per prendere in considerazione l'ipotesi di avanzare tale proposta (che infatti è spuntata fuori solo in una dichiarazione a verbale dopo che l'accordo era stato sottoscritto: quindi una barzelletta per fini demagogici....)

b. La seconda è quella che non si sarebbero corsi "rischi di illegittimità" se si fosse sposata la proposta della UIL di utilizzare l'indennità di turnazione invece di quella di professionalità per autofinanziarsi la progressione orizzontale: anche ciò è privo di qualsiasi fondamento! La UIL, per dare una parvenza di serietà a questa bizzarra idea, cita a sproposito circolari del Ministero dell'Economia e Finanze, che infatti non centrano assolutamente nulla con le contestazioni avanzate: stante le informazioni comunicate circa la natura dei rilievi dei revisori dei conti e degli ispettori del MEF, qualsiasi indennità ci fossimo inventati per autofinanziare la progressione orizzontale non avrebbe cambiato di una virgola la situazione! Inoltre, è sempre bene ricordare, al di là delle discussioni teoriche, che la proposta di utilizzare in alternativa all'indennità di professionalità l'indennità di turnazione è stata in ogni caso rifiutata dall'Amministrazione, in considerazione del significativo numero di dipendenti che non percepiscono quest'ultima indennità.

4. [L'accordo sindacale è a tutti gli effetti esigibile](#)

L'accordo, a tutt'oggi, non è stato disdetto dall'Amministrazione. La Uil afferma, nel suo comunicato, che l'accordo è inesistente: come possono testimoniare anche i 600 dipendenti che hanno fatto domanda ed ottenuto l'inquadramento nella posizione economica superiore ciò non è vero. L'accordo sindacale ha prodotto realmente dei risultati e l'azione legale mira proprio a ribadire la validità giuridica e l'efficacia, estendendolo anche ai 400 lavoratori ingiustamente esclusi dalla sua integrale applicazione!

Roma, 16/2/2012

FLC CGIL TOR VERGATA

FLC CGIL ROMA SUD