



Roma, 23 giugno 2011

**ART. 41: IL GIUDICE RICONOSCE LE RAGIONI DELLA UIL**

Il 17 giugno è stata emanata la sentenza sul ricorso proposto dalla UIL nel gennaio 2009.

La sentenza accoglie e riconosce tutte le ragioni da noi presupposte; in particolare, l'impossibilità di derogare al CCNL in sede aziendale, e l'obbligatorietà per l'ateneo di istituire l'art. 41 sin dal momento della sua prima definizione in sede di CCNL, con le procedure e modalità ivi previste.

Nell'accogliere il ricorso, la sentenza così chiarisce: *“Emerge con tutta evidenza che l'Ateneo avrebbe dovuto tempestivamente istituire l'indennità in questione con la nuova e diversa modalità di erogazione caratterizzata appunto dalla corresponsione mensile...”*, e quindi la previsione dell'accordo in cui *“mantiene le tipologie di indennità con carattere di generalità: indennità pomeridiana ed indennità giornaliera, è illegittima in quanto in contrasto con il CCNL e pertanto deve esserne dichiarata la nullità”*.

L'accordo, come si ricorderà, era stato sottoscritto da tutte le OO.SS.; quindi la UIL ha difeso *da sola* il diritto dei lavoratori a percepire la remunerazione fissa mensile, contrastando il mantenimento dell'indennità di presenza che invece decurtava la retribuzione in conseguenza delle assenze.

La sentenza riconosce quindi il diritto dei lavoratori ad avere erogata per intero e senza riduzioni la quantità economica utilizzata invece per remunerare le presenze, rivendicando l'erogazione in cifra fissa mensile ovvero senza le decurtazioni per le assenze; le somme non godute in questi anni per le assenze dovranno quindi essere restituite ai lavoratori.

Ad avviso della UIL la sentenza corregge una interpretazione meno favorevole, e ciò ci rende giustizia per tutti questi anni nei quali siamo stati di fatto obbligati a non firmare gli accordi per non mettere a rischio il ricorso.

Nella nostra lettura le somme all'epoca individuate devono essere considerate *ulteriori* rispetto a quelle successivamente destinate dalla contrattazione integrativa alle varie voci del trattamento accessorio in particolare per le parti che non contrastano, e comunque *in aggiunta* a quelle poi usate per la posticipata costituzione ed incremento dell'art. 41.

La sentenza a nostro avviso mette in discussione anche l'utilizzo delle somme, “risparmiate” a seguito delle assenze, per “conguagliare” la retribuzione pro-capite; infatti tale procedura, come dichiarato dall'Università nella propria difesa, veniva usata per *“rimpinguare il fondo accessorio”* al fine di garantire un livello retributivo *“pari a quello dell'anno precedente*, mentre esso era già garantito a monte indipendentemente dalle assenze.

Ricordiamo in particolare che tra le assenze che comportavano decurtazione vi erano anche quelle per astensione per maternità volontaria, malattia bambino ecc., ovvero le assenze per le quali fu successivamente previsto – grazie alle osservazioni della nostra sigla – un “ristoro”, che ha però il sapore di una concessione mentre la retribuzione doveva essere già garantita ed essere considerata un diritto.

Sarà ora necessario ricostruire il pregresso; è auspicabile che l'Università voglia attivare un percorso di confronto serio e coscienzioso, operandosi per recuperare il danno che una malintesa interpretazione del CCNL – seppur confortata dalle firme di molte sigle – si è prodotto. La nostra disponibilità è come sempre piena e totale.

Aspettiamo quindi di essere convocati ad un tavolo negoziale apposito, per poter verificare modalità e procedure per la corretta applicazione della sentenza.

UILPA RUA