Vita in provincia

GILDA DI TERAMO: annullamento della Sanzione disciplinare irrogata ad insegnante componente della RSU d'istituto.

E' utile conoscere, all'indomani delle elezioni RSU nella scuola, la sentenza 38/11 del Giudice del Lavoro del Tribunale di Sulmona. Tale giudizio, infatti, fornisce e consolida importanti principi giuridici nei rapporti che si instaurano tra insegnante, componente della Rappresentante Sindacale Unitaria e la dirigenza scolastica che, in un momento come questo, possono essere certamente utili.
Il caso che trattasi è riferito ad un'insegnante alla quale era stata irrogata una sanzione disciplinare dal suo Dirigente scolastico per fatti connessi all' attività di componente la RSU.
La sanzione si riferiva, nello specifico, ai contenuti di una lettera con la quale il singolo componente la RSU forniva chiarimenti, sull'attività svolta in riferimento alle contrattazioni d' istituto, alla problematica dei fondi aree a rischio ed altro. La lettera era destinata al personale della scuola che ne aveva fatto esplicita e formale richiesta e ad esso veniva consegnata nel corso di un'assemblea sindacale. La sanzione, inoltre, si riferiva anche alla presunta introduzione nella scuola di un dirigente sindacale e allo scompiglio creatosi nel corso dell'assemblea.
Orbene la richiamata sentenza del Giudice del lavoro, come già sancito nel decreto di archiviazione del GIP (954/08) emesso a seguito di querela, per diffamazione a mezzo stampa e calunnia, presentati dal medesimo Dirigente nei confronti della stessa componente la RSU e per gli stessi fatti, sancisce due principi fondamentali.
1) Esclusione di qualsiasi potere di ingerenza della P.A nei confronti della RSU e del singolo componente (l'insegnante, si legge nella sentenza, quale RSU aveva "agito nelle sue funzioni di componente della Rappresentanza Sindacale Unitaria..." e "va escluso qualsiasi potere di ingerenza e controllo della P.A. sul funzionamento della RSU e della sua composizione (Cass.Civ. 20 marzo 2008, n. 7604);
2) Impossibilità per il datore di lavoro, in questo caso il Dirigente scolastico, di ingerirsi in questioni relative allo svolgimento di assemblee sindacali. A tal proposito, nella sentenza si legge "da ultimo non va sottaciuto come il datore di lavoro non possa pretendere di ingerirsi in questioni relative allo svolgimento di assemblee sindacali"...

Inoltre dalla lettura del dispositivo della sentenza sembrerebbe emergere la possibilità astratta, per un dirigente sindacale terzo (GILDA) di assistere ad assemblea sindacale indetta a maggioranza da due RSU appartenenti una allo sNALS e l'altra alla UIL anche se, alla stessa, non risulti invitato. Infatti, non si rileva nella sentenza alcuna censura da parte del Giudice, sulla presenza del rappresentante sindacale regionale della Gilda, intervenuto a difesa della RSU di minoranza, esclusa dalle due di maggioranza. Di ciò si deduce, in senso lato e indirettamente, che a un dirigente sindacale, una volta qualificatosi, è data facoltà di partecipare attivamente ad assemblee sindacali indette da altre organizzazioni così imponendosi per l'allontanamento dalla riunione sindacale della dirigente scolastica che invece non poteva partecipare.

Gilda degli insegnanti di Teramo

FEDERAZIONE GILDA-UNAMS
GILDA DEGLI INSEGNANTI BELLUNO
ZUCCO MILENA - VIA BOSCARIZ 25 - 32032 FELTRE (BL) - Telefax 0439 302676 Cell. 320 1743710
D'AGOSTINO LIVIO Cell. 320 1743727 - E-mail: gilda.bl@virgilio.it - Sito: www.gildabelluno.it

GILDA DI BELLUNO: innovativa sentenza a favore dei neoruolo

19 GIUGNO 2012
STORICA INNOVATIVA SENTENZA A FAVORE DEI NEORUOLO

La sentenza n. 79/2012, del 19.06.2012, del Tribunale di Belluno, Sezione Lavoro, applica il principio di parità di trattamento tra lavoro a tempo indeterminato e lavoro a tempo determinato alla fattispecie della c.d. ricostruzione della carriera dei docenti della scuola statale immessi in ruolo.
Esiste infatti una norma di diritto comunitario, che è direttamente applicabile nel nostro ordinamento, (la clausola 4 punto 1 dell'accordo quadro CES-UNICE-CEEP sul lavoro a tempo determinato, cui ha dato attuazione la direttiva comunitaria 1999/70/CE), la quale stabilisce che *"per quanto riguarda le condizioni d'impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato".*
La legge italiana (art. 485 D.Lgs. 297/1994) prevede una ricostruzione della carriera dei docenti neoassunti a tempo indeterminato, sulla base del servizio pre ruolo, soltanto parziale e non integrale, con ovvie conseguenze di rallentamento degli scatti di anzianità: il Tribunale di Belluno ha ritenuto ingiustificata tale ricostruzione parziale della carriera, alla luce del principio comunitario di parità di trattamento tra lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e quindi ha stabilito, nel dispositivo della sentenza, quanto segue:
- *dichiara* ***il diritto dei ricorrenti all'immediato riconoscimento come servizio di ruolo, sia a fini giuridici che economici, dell'intero servizio di insegnamento non di ruolo svolto prima dell'assunzione a tempo indeterminato;***
- *condanna l'Amministrazione convenuta a* ***collocare ciascun docente ricorrente nella posizione stipendiale maturata in seguito all'intero servizio pregresso svolto, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato*** *e a corrispondere a ciascun docente ricorrente le differenze retributive che risultino dovute a seguito della suddetta ricollocazione nella posizione stipendiale di competenza, ferma restando la prescrizione dei crediti antecedenti il quinquennio che precede il deposito del ricorso.*

Il Giudice del lavoro di Belluno ha inoltre condannato il Ministero a risarcire le spese processuali sostenute dai tre ricorrenti, nella misura di € 4.500,00.
Va sottolineato che **la sentenza ottenuta dalla Gilda di Belluno è molto innovativa**, in quanto nella materia della ricostruzione della carriera del personale di ruolo esiste un unico precedente, rappresentato dalla sentenza n. 758/2011 del Giudice del Lavoro di Padova, la quale, in una identica causa promossa ancora una volta dalla Gilda, ha deciso nello stesso modo del Tribunale di Belluno.

"PROFESSIONE DOCENTE"

Sped. in abb. postale art. 2 comma 20/c L. 662/96 Filiale di Roma • Autorizzazione del Tribunale di Roma n. 257/90 del 24/4/90

Direttore Responsabile: FRANCO ROSSO
Responsabile di Redazione: RENZA BERTUZZI
Comitato di Redazione:
Vicecaporedattore: Gianluigi Dotti.
Antonio Antonazzo, Francesco Lovascio, Piero Morpurgo, Fabrizio Reberschegg, Gina Spadaccino.
Hanno collaborato a questo numero: Antonio Ammendolia, Flavio Tabanelli.

Sito internet: www.gildaprofessionedocente.it – e-mail: pdgildains@teletu.it

Redazione e Amministrazione:
GILDA DEGLI INSEGNANTI - Via Nizza, 11 - 00198 Roma - Tel. 068845005 - Fax 0684082071
UNAMS - Viale delle Provincie, 184 - 00162 Roma

ANNO XXII - N. 7 - SETTEMBRE 2012

Stampa agosto 2012 - ROMANA EDITRICE s.r.l.
San Cesareo (RM) Via Dell'Enopolio, 37 - Tel. 06.9570199 - Fax 06.9570599 - e-mail: info@romanaeditrice.it

Vita in provincia

TREVISO: comportamento antisindacale – confermata la vittoria della Gilda

Lo scorso 30 gennaio il Giudice del Lavoro di Treviso aveva dichiarato l'antisindacalità del comportamento del DS dell'IPSIA "Carlo Scarpa" di Montebelluna (TV), nella causa promossa dalla Gilda con uno studio legale di Treviso.
Si rammenta che il dirigente scolastico si rifiutava di fornire, sia alla RSU che all'organizzazione sindacale, informativa analitica relativa alla liquidazione dei compensi pagati con il fondo d'istituto, ovvero rifiutava di consegnare un prospetto che consentisse di individuare i nominativi dei docenti e il relativo compenso per le funzioni ed incarichi svolti dagli stessi. Il dirigente giustificava il rifiuto invocando la legge sulla privacy ed ignorava inoltre le indicazioni relative alla regolamentazione delle relazioni sindacali di istituto, disconoscendo la validità del contratto integrativo.
La sentenza chiariva alcuni punti fondamentali:

1. La legge sulla privacy non può essere invocata per negare l'informazione sindacale, consentita da altre norme.
2. Il contratto d'Istituto è legge a tutti gli effetti, dirigente e dipendenti rispondono della violazione delle norme in esso stabilite. Da qui l'importanza del lavoro delle RSU nel riuscire ad elaborare una buona contrattazione integrativa, perché questa può migliorare la qualità del lavoro, della vita e delle relazioni all'interno della scuola.

Tuttavia, il dirigente scolastico presentava ricorso in opposizione, sostenendolo principalmente con la tesi secondo cui il D.Lgs 150/2009 ("Decreto Brunetta"), nel nuovo riparto di competenze tra contrattazione nazionale e contrattazione integrativa, impedirebbe al CII di specificare modalità di partecipazione sindacale che dettaglino quanto stabilito in forma generale dal CCNL.

In data 20 luglio 2012 il Giudice del Lavoro di Treviso ha condannato in via definitiva il dirigente scolastico dell'IPSIA "Carlo Scarpa" di Montebelluna, confermandone la condotta antisindacale.
La sentenza rovescia sostanzialmente la tesi dell'Amministrazione.
Il Magistrato, infatti, sottolinea come proprio il "Decreto Brunetta" abbia introdotto l'obbligo, per l'Amministrazione, di adottare rigidi criteri di trasparenza.
"L'enfasi normativa impiegata nella legge e nella Contrattazione Nazionale per esaltare i principi di efficienza, produttività, premialità, selettività retributiva accompagnati dai principi di trasparenza e controllo rende perfettamente legittima la contrattazione integrativa nella parte in cui per realizzare la previsione di verifica attribuisce alle organizzazioni sindacali il diritto di essere informati in ordine ai nominativi dei beneficiari delle retribuzioni provenienti dal fondo d'istituto", dichiara il Giudice del Lavoro.
Viene confermata anche la censura relativa alla mancata consegna della documentazione, oggetto di discussione in delegazione trattante con almeno 48 ore di anticipo, come previsto nel CII. Viene ritenuta impossibile, infatti, qualunque forma di partecipazione sindacale senza la preventiva informazione sulle materie oggetto di discussione.
In aggiunta a quanto già stabilito in primo grado, la scuola viene condannata a pagare ulteriori 1000 euro fra onorari e diritti. Complessivamente, la pervicace opposizione del dirigente scolastico dell'IPSIA "C. Scarpa" costerà all'Amministrazione circa 3000 euro.
Li pagherà anche stavolta il contribuente ?

Gilda Treviso