



USB – Unione Sindacale di Base Pubblico Impiego

Università degli studi di Trieste

RSU - Rappresentanza Sindacale Unitaria eletta nella lista <USB Pubblico Impiego>

Trieste, martedì 06 maggio 2025

All'università degli studi di Trieste  
p.le Europa, 1  
34127 – TRIESTE

Oggetto: CCIA riguardante “sussidi a favore del personale per rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente” (testo inviato da PP giovedì 10/04/25 tramite E-Mail uff. org. e rel. sindacali).-

Quanto accaduto al momento della sottoscrizione dell'accordo sussidi ricordato in oggetto è una pagina triste per il personale contrattualizzato dell'Università di Trieste e per la piccola storia del sindacalismo in questo Ateneo.

**I fatti, non interpretabili, sono i seguenti:**

Lunedì 10 giugno 2024 Parte Pubblica convoca la delegazione sindacale per un “Approfondimento sulle risorse destinate alle misure di welfare” (Vedi rettorale num. 80580 del 04/06/2024);

10/06/2024: la componente USB interviene in corso di seduta esponendo le proprie osservazioni, in particolare sulle ragioni effettive dello scostamento fra risorse imputate a bilancio e spesa sostenuta. Coerentemente formalizza la propria posizione sull'argomento con le note che seguono (tutte acquisite a protocollo di Ateneo):

18/06/2024, num. 94281;

08/07/2024, num. 13767;

08/07/2024, num. 13824.

10/07/2024: Parte Pubblica da riscontro ad alcune osservazioni USB con nota prot. num. 115698;

07/10/2024: la componente USB formalizza ulteriori osservazioni con nota acquisita a protocollo di Ateneo con il num. 174086;

12/11/24: Parte Pubblica invia a USB la nota prot. num. 191844;

Mercoledì 11/12/2024 Parte Pubblica convoca i soggetti sindacali per un "Report sull'utilizzo delle principali misure di welfare" (vedi rettorale num. 202577 dd. 05/12/2024);

21/01/2025: USB invia nota acquisita a protocollo di Ateneo con il numero 10200;

Giovedì 23/01/2025: Parte Pubblica convoca parte sindacale per un "Aggiornamento sulle risorse destinate alle misure di welfare" e successivamente venerdì 14/02/2025 (vedi rettorale del 06/02/2025, num. 24154) per la "Revisione del Regolamento sussidi a favore del personale per rilevanti esigenze personali o familiari". A tal fine, l'ufficio relazioni sindacali invia, in allegato ad E-Mail di lunedì 10/02/2025, il testo "Revisione Regolamento sussidi";

Lunedì 17/03/2025: Parte Pubblica convoca parte sindacale sulla "Revisione del Regolamento sussidi... - prosecuzione" (vedi rettorale num. 52286 del 12/03/2025). In data 14/03/2025 l'ufficio relazioni sindacali invia la bozza del "Regolamento sussidi", rivista alla luce di quanto emerso durante la seduta del 14/02/2025;

Venerdì 11/04/2025: Parte Pubblica, tramite e-Mail proveniente dall'Ufficio relazioni sindacali, invia l'ipotesi di CCIA "Regolamento sussidi..." aggiornato con le modifiche condivise da tutte le sigle sindacali e RSU in occasione dell'ultima seduta sul tema e invita a manifestare le adesioni entro giovedì 17 aprile 2025;

Mercoledì 16 aprile 2025 USB - coerentemente con quanto già manifestato verbalmente durante l'ultima seduta di confronto sindacale con parte pubblica - verificata la perfetta aderenza tra il testo inviato a quanto effettivamente discusso in corso di trattativa, conferma la propria adesione all'accordo stipulato ed invia correlata nota acquisita a protocollo di Ateneo con il num. 66152. Detta nota espone, in sintesi, le ragioni della firma in argomento;

Tutti i componenti la delegazione USB firmano l'accordo;



Mercoledì 16 aprile SOMMARIVA Michele, RSU eletto in quota CGIL, firma l'accordo;

Giovedì 17 aprile, firmano l'accordo il sindacato CISL-FSUR, il sindacato ANIEF, il sindacato SNALS, la RSU MORELLI Paola e il RSU DEL GOS Massimo;

Alle ore 13.13 di giovedì 17 aprile 2025, SOMMARIVA Michele "dopo un'ulteriore e più attenta valutazione" (la medesima espressione sarà utilizzata dal segretario CGIL nell'E-Mail delle ore 16.27 del 17/04/25) cambia opinione e decide di ritirare la propria firma dall'accordo;

Fra le ore 16.27 e 16.32 il sindacato CGIL invia due distinte e-Mail, diverse nei contenuti, nei quali "notifica di non intendere aderire all'accordo proposto";

Finalmente, con nota acquisita a protocollo di Ateneo in data 23/04/2025, num. 68068, CGIL rende ostensibile la propria posizione riguardo il Regolamento sussidi e lo allega ad un comunicato a commento delle elezioni della RSU di Ateneo;

Mercoledì 23 aprile '25 Parte Pubblica informa dell'esistenza di un "Accordo" (testuale nell'E-mail inviato da PP – uff. organizzazione e relazioni sindacali) in materia di modalità di calcolo della maggioranza per validare un accordo fra le parti;

In pari data PP – su richiesta della componente USB - invia estratto da un "resoconto" del 20/07/1999.

Al riguardo la componente USB esprime le osservazioni che seguono:



- a) La posizione della CGIL è pretestuosa.

Se riteneva l'aumento del limite di reddito minimo così importante da impedire la firma dell'accordo stipulato, perché non ha formalizzato con congruo anticipo la propria richiesta? Perché ha dovuto attendere l'ultimo giorno di una trattativa durata mesi a cavallo di due anni? Perché anche durante l'ultimo incontro dedicato all'argomento non è intervenuto per anticipare il proprio voto contrario?

In verità, CGIL aveva reiteratamente, verbalmente, chiesto d'innalzare anche il limite massimo dagli attuali 37.000,00 ai 50.000,00. CGIL, inoltre, aveva chiesto più volte di non applicare l'Isee al regolamento in questione. Al riguardo, CGIL affermava (peraltro senza alcuna motivazione a sostegno) che il principio costituzionale della capacità contributiva (vedi art. 53 della Costituzione) non si applica ai sussidi, ancorché pagati con soldi pubblici e dei lavoratori.

È un fatto che durante l'ultimo incontro dedicato all'argomento, la componente CGIL (sindacato e RSU) non ha manifestato la volontà di non aderire all'accordo raggiunto. La seduta si è conclusa con la ragionevole convinzione che l'accordo fosse stato raggiunto all'unanimità.

Quanto ai limiti – minimo e massimo – di Isee, entrambi le parti (pubblica e sindacale) erano concordi con l'opportunità di verificare l'applicazione del regolamento trascorso un intero anno, anche comparando i dati, a parità di limiti, con quelli degli anni precedenti. Acquisiti i dati di bilancio a consuntivo di un'intera annata e avviata una riflessione sull'applicazione del nuovo regolamento, le parti hanno pure condiviso l'opportunità d'attivare uno specifico confronto sull'opportunità o meno di una revisione dell'Accordo.

A maggior ragione la posizione del sindacato CGIL appare immotivata.

- b) Il RSU SOMMARIVA ha sottoscritto l'accordo perché ricordava che quel testo era stato complessivamente condiviso anche dal sindacato CGIL. Il suo ricordo è sovrapponibile con quello di altri componenti le delegazioni.
- c) USB constata che "l'Accordo" in materia di modalità di calcolo della maggioranza per validare un accordo fra le parti, non ha alcuna delle caratteristiche formalistiche sostanziali che dovrebbe avere un accordo fra le parti. Altresì, esso non tiene in conto l'importanza crescente assunta dalla RSU, unico organo eletto a suffragio universale e diretto in rappresentanza di tutto il personale contrattualizzato.

Pertanto, la RSU è titolare di una indubbia legittimazione democratica nello specifico ambito destinatario degli effetti dell'attività negoziale.

Diversamente opinando, si arriverebbe al paradosso che un accordo stipulato e sottoscritto dall'intera compagine eletta (RSU) potrebbe essere ridotto al nulla da una sola organizzazione sindacale, determinando un conflitto insanabile con i principi della rappresentanza democratica.

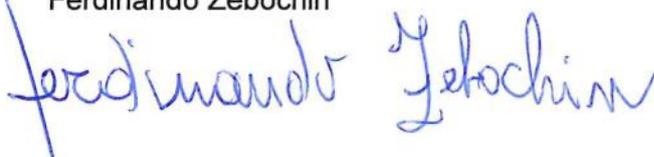
Del resto, la previsione della costituzione della RSU, oltre che nelle amministrazioni con più di 15 dipendenti, anche presso le strutture sede di contrattazione decentrata, conferma il legame tra rappresentanza e contrattazione in capo a questo soggetto e individua nella presenza della RSU al tavolo negoziale la principale "funzione" della rappresentanza elettiva: un luogo – considerato coerente con il modello costituzionale, pluralista e proporzionale<sup>1</sup> – nel quale superare le frammentazioni e giungere alla sintesi dell'interesse collettivo che è essenziale in vista dell'agire negoziale.

In questo contesto, peraltro, per dirimere conflitti come quelli oggi rappresentati, la soluzione potrebbe ruotare attorno all'applicazione del principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile: tale consenso, in questo caso, è stato raggiunto.

Molti saluti.

p. la componente USB PI – Università di Trieste

Ferdinando Zebochin



---

<sup>1</sup> Scarponi, Rappresentanze nei luoghi di lavoro, in F. Carinci – D'Antona (a cura di), Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Commentario (II edizione – anno 2000, Giuffrè editore, 1351).