

Ricorsi, facciamo chiarezza

Abbiamo appreso che alcune OO.SS., quale più ufficialmente quale meno, stanno invitando i lavoratori a non aderire ai ricorsi proposti da questo Coordinamento o da altri gruppi di lavoratori o altre OO.SS.. Costoro affermano che la proposizione dei ricorsi minaccerebbe il raggiungimento dell'obiettivo dell'equiparazione giuridica ed economica tra dipendenti AAMS e dipendenti Dogane nella nuova Agenzia, in quanto potrebbe far intervenire sentenze negative che impedirebbero altre soluzioni di tipo contrattuale.

Questo Coordinamento si è sempre battuto per la condivisione dei documenti e delle informazioni tra i lavoratori, perché non è vero – come molti sindacalisti professionisti affermano – che i lavoratori tanto non capiscono. I lavoratori capiscono benissimo, se li si mette in condizione di capire. Finiscono invece per prendere le decisioni sbagliate se chi li arringa gli nasconde la verità e diffonde false informazioni.

La storia ci dice che ci sono stati altri casi di fusione tra Amministrazioni che avevano indennità di amministrazione diverse. **Esempi recenti sono stati Lavori Pubblici-Infrastrutture-Trasporti (D.Lgs. 300/1999) e Pubblica Istruzione-Università e ricerca (D.L. 85/2008).**

Anche in questi casi, nell'inerzia delle OO.SS. concertative, gruppi di lavoratori hanno avviato numerosi ricorsi e i giudici hanno cominciato a dar loro ragione, rilevando l'illegittimità della discriminazione e la disparità di trattamento. A quel punto le OO.SS. e le Amministrazioni **hanno deciso di comune accordo di avviare una equiparazione, sì, ma progressiva e lentissima, in più tranches corrispondenti ad altrettanti rinnovi contrattuali**, finendo per riconoscere il diritto, ma in modo talmente diluito nel tempo da realizzare di fatto una sconfitta, e facendo pagare la differenza riconosciuta ai nuovi con le risorse destinate ai rinnovi contrattuali (cioè, ricordiamo, ad una solo parziale compensazione della perdita del potere di acquisto delle retribuzioni) e ai fondi di amministrazione, che invece avrebbero potuto portare ad una retribuzione maggiore per tutti. **Ed è stato su questi accordi che poi i giudici si sono basati per cambiare orientamento.**

E proprio perché i lavoratori devono capire, pubblicheremo a breve sul [sito internet del Coordinamento](#) gli accordi, i contratti e le sentenze in questione, oltre ad altri documenti chiarificatori.

D'altra parte, per una diversa soluzione di tipo contrattuale, occorrerebbe dapprima che la controparte (Agenzia/ARAN/Governo) mettesse a disposizione una somma che non è stata assegnata dal D.L. 95/2012 e che di certo non verrebbe tirata fuori ora da Grilli (leggi: Tesoro) al quale si deve attribuire la paternità di questa norma fatta con i piedi, come la precedente ["ammazza ex-Monopoli"](#) di cui ci siamo più volte occupati.

Ed è vero che il ricorso legale è l'ultima delle armi da usare, solo quando è terminata l'azione sindacale. Ma quando la difesa sindacale o non c'è o è corrotta, almeno è doveroso provarci.

Quindi ora diciamo noi a questi signori: **il vero pericolo è la sottoscrizione di qualsiasi accordo sulla materia che ponga dei limiti all'immediata equiparazione dei trattamenti economici tra i due gruppi di lavoratori, che oggi sono chiamati a svolgere il medesimo tipo di lavoro all'interno di una medesima Agenzia**, e chi minaccia veramente il raggiungimento dell'equiparazione sono quei sindacati che guardano ai propri interessi di bottega più che all'interesse dei lavoratori e che sono oramai avvezzi alle politiche di commistione con gli interessi della controparte.

Se proprio volete fare qualcosa di utile, occupatevi delle procedure di passaggio tra e dentro le aree che ai Monopoli non si fanno da tempo e alle Dogane sono ferme allo stato di graduatoria da anni, mentre il capo del personale (a proposito, ora [ne abbiamo due](#) ... così come di direttori, alla faccia dei risparmi di spesa che la fusione avrebbe dovuto portare ...) continua a trattare senza alcuna trasparenza i trasferimenti da altre amministrazioni, riempiendo così i posti che potrebbero essere assegnati al personale interno in attesa da anni di un riconoscimento della propria accresciuta professionalità, e alla faccia della norma (questa contrattuale, ma ugualmente disattesa ...) che prevedeva per le posizioni iniziali delle aree un 50% di accesso dall'esterno e un 50% dall'interno.