



## NOTIZIARIO SINDACALE DELLE RdB/PI CORTE DEI CONTI

Roma 00195 via Antonio Baiamonti 25 tel.06-38762981-38763282-38762394

fax 06-38763557-38762981

[www.rdbcub.it](http://www.rdbcub.it)

[rdb@corteconti.it](mailto:rdb@corteconti.it)

**speciale contratto**



## IL BIDONE

**L'Ipotesi di Contratto Integrativo Corte dei conti** è stata firmata il 29 luglio 2004 e regolerà il nostro trattamento economico e le nostre condizioni di lavoro fino al 2005 ed anche oltre (fino alla stipulazione dei contratti successivi).

Per questo motivo invitiamo i colleghi a leggere attentamente il Contratto, e a seguire sempre tutte le vicende che lo riguardano, dato che **le scelte** Sindacali e dell'Amministrazione in merito, determinano le nostre condizioni di vita e di lavoro.

La RdB ha partecipato attivamente alle trattative sul recente Accordo, ed ha avuto **un ruolo non marginale nel cercare di attenuarne gli aspetti più penalizzanti per il personale**. In alcuni casi ci è riuscita, ad esempio battendosi **da sola** ed ottenendo l'introduzione di un tetto massimo per il Premio individuale, in altri no, ad esempio nel tentativo di salvare l'indennità video, la cui soppressione ha trovato d'accordo Amministrazione e OO.SS.

Riteniamo che questo Accordo sia uno dei peggiori firmati negli ultimi anni in Corte dei conti, giacché a fronte di una possibilità di redistribuzione economica più allargata e con importi più alti per tutti (**il Fondo unico è aumentato di circa due miliardi e mezzo di lire nel 2004**) si è scelto invece di destinare queste somme a favore di pochi, aumentando ad esempio il numero delle Posizioni Organizzative ed aumentando notevolmente l'importo del Premio individuale.

Per quanto riguarda le riqualificazioni, invece di predisporre un piano che avrebbe permesso il famoso “passo avanti per tutti”, si è preferito procedere come sempre, rimandando a data futura il necessario e **preliminare** allargamento della Dotazione organica, **unica garanzia** per una riqualificazione generalizzata.

Una piccolissima nota positiva di questo Accordo è aver dato maggiore chiarezza (ma non totale) sulla questione dell’Orario di lavoro e Buoni pasto, per cui invitiamo tutti i colleghi che ancora combattono con i loro dirigenti sul minuto più minuto meno (dopo la pausa), a contattarci per eventuali interventi sindacali.

La RdB ha denunciato in maniera forte la deriva cui portavano le scelte fatte al Tavolo di trattativa, contrastando con tutti i mezzi le decisioni prese che, invece di avvantaggiare il personale, **andavano ad impoverirne la maggioranza**, a vantaggio di pochi.

Il risultato di questa nostra battaglia è stato che tutte le OO.SS. hanno chiesto i tavoli separati dalla RdB, in particolare a seguito del volantino “**FERMIAMOLI**”, in cui la RdB chiedeva di cambiare completamente rotta alla Contrattazione.

**Riteniamo inaccettabile che, in un momento in cui i nostri stipendi arrivano solo alla famosa “terza settimana”, in cui veniamo individuati come i nuovi poveri, a fronte della possibilità di “risollevarne” minimamente la situazione economica di tutti, si è scelto di inventarsi ulteriori premi e premietti.**

Con questo primo opuscolo intendiamo chiarire al personale, **con i numeri**, quello che abbiamo denunciato durante le trattative, e che verrà poi verificato con le proprie tasche.

Seguirà un’ulteriore opuscolo dedicato alle nuove riqualificazioni e all’orario di lavoro.

**\* L’ipotesi di Accordo firmata è sul nostro sito Intranet, invitiamo tutti i colleghi a leggerlo.**

Consistenza del Fondo Unico di Amministrazione  
(al netto di oneri e spese per passaggi e posizioni super)

<b>anno 2003</b>	<b>anno 2004</b>
euro 4.198.615	euro <b>5.495.255</b>
	<b><u>incremento di 1.296.640 euro</u></b>

Nell’anno 2004 il Fondo Unico di Amministrazione (FUA) è stato incrementato di **oltre un milione di euro (circa due miliardi e mezzo di lire)**, derivante in gran parte dai nostri aumenti contrattuali 2002/2003 e dai risparmi del FUA 2002 (risparmi che vengono versati nel FUA ogni due anni).

A fronte di tale aumento, la ripartizione finale del salario accessorio **avrebbe dovuto segnare un significativo aumento** degli importi pro-capite rispetto all’anno 2003.

Vediamo come:

L'incremento andava innanzitutto destinato a coprire quella piccola fascia di personale che non percepisce alcuna indennità: 460 unità.

460 unità X 600 euro l'anno = **276.000 euro**

Togliendo 276.000 euro dall'incremento, rimaneva la somma di **1.020.640 euro** da distribuire (in più, rispetto al 2003) al personale

Secondo la RdB, considerando che la somma deriva dagli aumenti contrattuali 2002/2003 (di tutti) e dalle economie del fondo 2002 (di tutti), la somma doveva tornare a **tutto** il personale, riuscendo finalmente a costituire, di fatto la famosa "**quattordicesima**". Infatti dividendo l'incremento di euro **1.020.640 per 2.700** dipendenti, otteniamo la somma di euro **378 euro** che, aggiunta al premio collettivo percepito già nel 2003 (**850 euro medie**) e alle indennità per tutti (**600 euro**), portavano alla somma di

## **1828 euro pro-capite l'anno**

**per tutti, fissa, diretta e senza discrezionalità e alcuna**

**Questa è la somma che avremmo avuto tutti se al tavolo di trattativa si fossero fatte scelte diverse e a favore di tutto il personale !**

**Questa è la vera quattordicesima !!**

### **Chi dobbiamo ringraziare per questo scippo?**

**Andiamo a vedere nel dettaglio la situazione creata dall'Ipotesi di Contratto Integrativo, la precedente, e quella possibile.**

**Per chi percepiva l'indennità video soppressa (1620 unità di personale)**

	2003 (importo medio)	2004 (importo medio)	2004 (Ipotesi di )
	Pro-capite	possibile con gli aumenti	Accordo firmata
Premio Prod.tà Collettiva	euro 850.00	850.00	1.200.00
Indennità video	euro 600.00	600.00	-----
Aumento Fondo		<b>378.00</b>	-----
Totale	euro 1.450.00	<b>1.828.00*</b>	1.200.00

**Chi percepiva l'indennità video, ben oltre la metà del personale, perderà 250 euro rispetto al 2003, e 628 euro rispetto a quanto aveva diritto a percepire con gli aumenti.**

**Per chi percepiva altre indennità, non sopresse (620 unità di personale)**

	2003 (importo medio)	2004 (importo medio)	2004 (Ipotesi di )
	Pro-capite	possibile con gli aumenti)	Accordo firmata
Premio Prod.tà Collettiva	euro 850.00	850.00	1.200.00
Indennità varie	euro 600.00	600.00	600.00
Aumento Fondo		<b>378.00</b>	-----
Totale	euro 1.450.00	<b>1.828.00*</b>	1.800.00

**Per chi continua a percepire le varie indennità l'aumento è quasi quello massimo, 350 euro, ma si tratta appunto di una percentuale bassissima della totalità del personale**

**Per chi non percepiva alcuna indennità (460 unità di personale circa)**

	2003 (importo medio)	2004 (importo medio)	2004 (Ipotesi di )
	Pro-capite	possibile con gli aumenti)	Accordo firmata
Premio Prod.tà Collettiva	euro 850.00	850.00	1.200.00
Indennità varie	euro -----	600.00	
Aumento Fondo		<b>378.00</b>	-----
Totale	euro 850.00	<b>1.828.00*</b>	1.200.00

**\* a 1.828.00 vanno aggiunti gli eventuali 200-300 euro di premio individuale così come distribuito nel 2003 (somme residuali).**

**Per 460 lavoratori una più equa distribuzione del Fondo avrebbe rappresentato un aumento di 798.00 euro l'anno, mentre vedranno un aumento di 250 euro, somma che non arriva nemmeno all'importo di una indennità.**

**Quindi 2080 lavoratori (1620 + 460) vanno a perdere una somma tra i 600.00 e i quasi 800.00 euro, determinandosi per di più una situazione ancora più differenziata e scompensata tra il personale, che non ha alcuna ragione d'essere.**

**Dove sono andati dunque a finire i nostri aumenti?**

**Vediamo le varie voci del Fondo.**



## **Posizioni Organizzative**

Questo istituto è previsto dal Contratto Collettivo 98-01 per il personale di area C, ma per alcuni anni in Corte dei conti non è stato applicato, per cui il relativo (potenziale) importo è stato redistribuito tra tutto il personale.

Nel 2002 alcune sigle sindacali (in particolare la UIL), hanno fatto pressioni molto forti per la individuazione di tali Posizioni, che nel vecchio contratto prevedevano una quota pro-capite **dai 2 ai 5 milioni di lire (annue)**.

La Rdb (**da sola**) ha contrastato fortemente l'attivazione di questo istituto, giacché, pur essendo previsto dal Contratto, è a discrezione dell'Amministrazione individuare al proprio interno l'esistenza o meno di dette Posizioni.

Naturalmente il sindacato unitario ancora una volta ha difeso in maniera compatta l'ennesimo strumento di divisione e sperequazione tra il personale, che venne introdotto.

Non sappiamo se in Corte dei conti esistano colleghi che ricoprano ruoli di questo tipo, **e soprattutto non sappiamo se il compenso andrà mai a chi veramente riveste delle funzioni di alta autonomia gestionale e di specializzazione**, o se invece andrà ad altri, che tale autonomia e specializzazione non hanno.

Nel 2003 le Posizioni organizzative individuate erano circa 190.

**Nel 2004 sono arrivate a 250.**

Ci piace ricordare una frase di una collega, che rispondendo al nostro Questionario sulla distribuzione del Fondo, così dichiarava: "Posizioni organizzative? Io devo ancora trovare, dopo tanti anni, chi il lavoro me lo organizza !!!".

Le 250 Posizioni organizzative andranno ad assorbire dal Fondo **450.000 euro**, per una quota di **1800 euro pro-capite**.

Queste 1800 euro possono cumularsi con i premi (collettivo ed eventuale individuale), nonché con l'indennità (se percepita).

La Rdb ha denunciato sia **l'inconsistenza dei criteri di assegnazione per le Posizioni organizzative sia il numero elevato di queste**, in un'Amministrazione con un organico limitato (si pensi che nel Comparto Agenzie fiscali, con migliaia di dipendenti, sono state individuate circa 60 Posizioni Organizzative).

I criteri d'altronde non possono che essere inconsistenti, dato che non esiste nel nostro Istituto (e forse in tutta la P.A.) una rilevazione e monitoraggio continuo sui carichi di lavoro degli Uffici (e dei singoli dipendenti), sulla organizzazione degli stessi nonché sulle **reali** carenze o eccedenze di organico.

La Rdb ha richiesto in data 21.7.04 l'elenco dei colleghi destinatari della Posizione organizzativa per il 2003, con relativa relazione sul lavoro svolto, ma non ha ancora ricevuto risposta dall'Amministrazione.

**Una buona fetta dei nostri mancati aumenti è andata ad un istituto per pochi, di una sola area (C), e senza criteri oggettivi di rilevazione.**



### **Il Premio individuale**

Il CCNL 1998-01 prevede all'art. 32 il compenso per **il merito e l'impegno individuale**. Questo è **l'ultimo punto** previsto dall'articolo, dopo le indennità, le responsabilità, la produttività collettiva, i passaggi economici e via dicendo. Considerando anche qui la inconsistenza degli strumenti di rilevazione dei meriti individuali, la RdB si è sempre battuta per ridurre al minimo le somme erogate per detto istituto.

Infatti fino al 2003 **non è stata mai stanziata una somma ad hoc per i premi individuali**. Semplicemente nei singoli Uffici veniva dato un importo maggiore (che non superava **i 200-300 euro**) ad alcuni, importo ricavato come cifra residuale, dalle differenze tra il premio massimo ed il minimo (700 e 1200 euro). In alcuni Uffici il premio individuale non è stato neanche assegnato, essendovi stata una ripartizione **uniforme** del premio collettivo, come chiede da sempre la RdB.

Con il nuovo contratto integrativo invece la situazione è completamente stravolta, **in peggio**, per due motivi:

- l'importo è decisamente alto (fino a 1200 euro pro-capite)
- la somma è assegnata, dietro segnalazione del Responsabile dell'Ufficio, dal Segretario Generale, il quale, essendo gerarchicamente distante dall'unità operativa "meritevole", rischia di erogare il premio senza un razionale criterio di merito.

Se in alcuni Uffici le differenze di 200-300 euro tra gli importi hanno suscitato in passato comprensibili lamentele del personale, **riusciamo ad immaginare cosa può suscitare nell'Ufficio una differenza di 1200 euro, magari dati a chi non ha meriti particolari?**

Ecco allora che, per evitare la giustificata reazione del personale, **interviene il secondo punto**, vale a dire che la somma da erogare viene sganciata dai singoli Uffici, così nessuno saprà chi ha percepito il premio individuale, e nessuno potrà mai lamentarsi. Infatti il premio verrà attribuito dal Segretario Generale, su segnalazione dei Responsabili degli Uffici.

Per di più, mentre prima **tutti** gli Uffici potevano decidere se dare quel minimo di premio individuale, ora potrà verificarsi che **in alcuni Uffici non arriverà alcuna quota**, perché magari il Segretario Generale non ha accolto le segnalazioni, o queste non ci sono state, mentre in altri verranno premiati profumatamente **"tanti meritevoli"**. In pratica è stato reintrodotta per vie traverse il famigerato **Fondino**, per di più sganciato da qualsiasi controllo di Ufficio.

**La RdB ha combattuto tale scelta, ed è riuscita a far inserire almeno un tetto massimo per le quote, cosa che non era nell'Accordo fino due ore prima dalla firma.**

Si dirà: ma sono comunque somme che tornano al personale, questo è vero, ma torneranno solo a chi ha “meriti” particolari, incentivando forme clientelari e per di più scatenando lotte e malcontento tra il personale, cosa evitabile con istituti più diretti come appunto le indennità.

Nessuno crede più **alle favole della produttività incentivata** con i “premi” (spesso chi lavora di più non ne vede neanche l'ombra).

E soprattutto **finiamola di chiamarli premi**, dato che **non sono somme aggiuntive** ai nostri rinnovi contrattuali (dovuti all'inflazione, nemmeno reale !), **ma sono appunto parte dei rinnovi stessi**. Per quanto pensano ancora di prenderci in giro?

Inoltre la Corte su questo punto si è mossa in assoluta **controtendenza** rispetto agli altri Ministeri. Infatti, mentre fino al 2003 negli altri Ministeri permaneva una forte differenza tra il premio collettivo e quello individuale, e nella nostra Amministrazione invece eravamo riusciti a limitarla (anche grazie alla RdB), con questo Contratto la Corte **fa dieci passi indietro**, proprio mentre gli altri Ministeri stanno per raggiungere una redistribuzione quasi uniforme del Fondo, **verso una reale “quattordicesima”**.

Altra novità **negativa** introdotta da questo Contratto è la decurtazione del Premio Collettivo (ma non dell'individuale !), a seguito delle assenze (non di tutte), inserendo addirittura **una quota giornaliera da sottrarre al totale** (4.00 € ), mentre prima la decurtazione veniva fatta solo in caso di un notevole numero di assenze e a forfait.

**Il premio individuale va ad assorbire dal Fondo 900.000 euro, contribuendo a vanificare i nostri aumenti contrattuali.**



### **Le Indennità**

Anche le varie indennità sono previste dall'art. 32 del Contratto Nazionale 1998-01.

Nel 1998, quando la RdB iniziò la propria attività in Corte dei conti, le indennità assegnate erano pochissime, e buona parte del Fondo andava invece a remunerare i famigerati “Progetti finalizzati”.

La RdB, partendo dalla considerazione che le indennità rappresentavano una remunerazione **più diretta e trasparente** rispetto ai “Progetti” (spesso riservati ai pochissimi fortunati che ne venivano a conoscenza), hanno condotto una battaglia per allargare il più possibile l'assegnazione delle indennità, in questo contrastata

strenuamente da tutti i Sindacati, che preferivano invece utilizzare i fondi per i Progetti.

La RdB in questo si è fatta forte anche del fatto che la voce **INDENNITA'** è la prima prevista dall'art. 32, e questo non può non avere la dovuta importanza.

Aggiungiamo che le Indennità, rispetto ad altri istituti, sono meno soggette a scelte discrezionali del Dirigente, come avveniva per i Progetti o avviene ora per i Premi.

La RdB ha combattuto inoltre, dove ha potuto o laddove ne è venuta a conoscenza, l'iniqua pratica della rotazione delle indennità.

A otto anni di distanza la situazione al 2003 era quasi ottimale, nel senso che **ben 2240** lavoratori percepivano una qualche indennità, e sarebbe stato possibile, nel 2004, con le somme confluite nel Fondo, **arrivare a coprire la totalità del personale.**

### **Indennità pagate nel 2003**

Indennità di anticamera	67 quote
Indennità di funzionario delegato	60 quote
Indennità di reperibilità	21 quote
Indennità di sportello	80 quote
Indennità lavori disagiati essenziali	79 quote
Indennità lavori disagiati	11 quote
Indennità rischio	302 quote
Indennità video	1620 quote
<b>Totale 2240 quote</b>	

### **\* Dati fornite dall'Amministrazione**

Si è preferito **invece** eliminare l'indennità più diffusa (quella che cioè permetteva di rastrellare più soldi), vale a dire l'indennità video, la cui soppressione ha permesso di reperire la cospicua somma di 900.000 euro, guarda caso la stessa cifra stanziata per i premi individuali.

**Consigliamo comunque i colleghi che lavorano continuativamente al PC di fare richiesta di un Ordine di Servizio al proprio Dirigente, attestante l'attività svolta, in modo da poter percepire una indennità "disagio".**

### **Utilizzo del Fondo Unico di Amministrazione nel 2003 e nel 2004**

	<b>2003</b>	<b>percentuale</b>	<b>2004</b>	<b>percentuale</b>
	<b>utilizzata nel 2003</b>		<b>utilizzata nel 2004</b>	
<b>Consistenza (al netto di oneri, passaggi e posizioni super)</b>	<b>4.198.615</b>		<b>5.495.255</b>	
Indennità varie	1.614.315	<b>38%</b>	945.255	<b>17%</b>
Premi Prod.tà Collettiva (comprensivi dei Premi Prod.tà individuale nel 2003)	2.364.300	<b>56%</b>	3.200.000	<b>58%</b>
Premi Prod.tà Individuale	-----	(compresa) nel P.Coll.vo	900.000	<b>16%</b>
Indennità direzione (1° semestre)	70.000			
Posizioni org.ve (2° semestre)	150.00	<b>5%</b>	450.000	<b>8%</b>



**Abbiamo una riprova di quanto precedentemente detto rispetto alla possibilità di una quattordicesima di 1.828 euro: 1828 x 2700 = 4.935.600.**

**Sommando le prime tre voci utilizzate dal Fondo (indennità e premi) si ottiene la somma di 5.045.255 euro. Avanzano anche delle quote per i premi individuali !**

Alla fine della nostra disamina il giudizio politico sull'intera operazione è fermamente negativo.

### **L'impovertimento della maggioranza del personale è lampante.**

Se vogliamo arrivare ad esempi limite (**ma non tanto**) evidenziamo la differenza che ci sarà tra i più "poveri" (solo premio collettivo, senza indennità, senza premio individuale e senza posizione organizzativa) **euro 1.200** ed i più "ricchi" (premio collettivo, indennità, premio individuale massimo, posizione organizzativa) : **euro 4.800 (!!!).**

Quanti saranno questi "fortunati" ed "eccellenti" ? E quanti saranno invece gli "sfortunati" ?

L'attacco agli istituti quali l'indennità, più trasparenti e diretti, si ripete da anni ad ogni rinnovo, ma la Rdb è sempre riuscita a sventarlo, sempre informando il personale e coinvolgendolo nella battaglia sindacale. Nel 2004, il Sindacato Unitario, con la sua granitica compattezza (!) è riuscito a spuntarla (sic!).

**Il personale della Corte reclama giustamente le somme dovute per la 1.1345 (quattro scatti) e mai percepite.**

**A maggior ragione dovrebbe reclamare e pretendere i 1.828.00 euro di Salario Accessorio che non percepirà, se non cambia l'Ipotesi di Contratto (il testo è ancora al vaglio dell'ARAN).**

Quindi ricordiamo ai colleghi, **a proposito di Unità Sindacale**, spesso invocata dagli stessi:

L'unità è importante e determinante, ma noi vogliamo sempre sapere: **Unità per raggiungere che cosa?**, perché se l'unità deve servire a peggiorare le nostre condizioni di lavoro, **come hanno fatto e fanno da anni i Confederali Uniti, sostenuti dai vari "autonomi"**, ne facciamo volentieri a meno e combattiamo a testa alta queste operazioni scellerate.

**Qualche aneddoto illuminante sui lavori di luglio:** alla fine della trattativa, quando l'Accordo era raggiunto e **l'arcano si era palesato** (nella faticosa nona ora!!) , qualche voce autorevole della parte pubblica mostrava preoccupazione per come il personale avrebbe preso l'intera operazione, ed immediatamente i sindacalisti uniti hanno rassicurato l'Amministrazione dicendo che avrebbero pensato loro a "spiegare" bene le cose al personale (e lo hanno fatto!!). In quella occasione anche la RdB promise di spiegare **bene** le cose al personale, e con questo opuscolo pensiamo di averlo fatto.

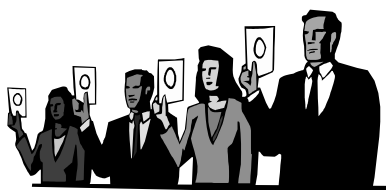
Altro aneddoto: alle 18.30 dell' 8 luglio 2004, l'intesa tra Sindacato Unitario ed Amministrazione su Premi e Indennità viene raggiunta. La prassi vuole che subito dopo aver raggiunto l'intesa la seduta si scioglia e l'Amministrazione prepari per il giorno dopo il testo da firmare sulla base delle cose concordate.

Ma il Sindacato Unitario, in quella circostanza, era troppo fiero di aver raggiunto i propri scopi: il rappresentante CISL pretende l' immediata stesura dattiloscritta del testo per poter firmare subito. Gli altri sindacati si accodano.

E' in questo frangente che la rappresentante RdB scatena le ire del rappresentante CGIL, chiedendo di seguire **la solita prassi** e di visionare il testo il giorno dopo, dato che l' "arcano" si era appunto ormai rivelato e che bisognava solo metterlo su carta. La richiesta non viene accolta e dopo un'ora, alle **19.30 dell'8 luglio 2004, viene trionfalmente segnata un'ulteriore tappa verso l'impoverimento della maggioranza del personale.**

Nella prima stesura presentata si leggeva: "L'indennità video viene soppressa": coro di nooo!! da parte sindacale. Troppo "negativo" dice la UIL ! Il Sindacato unitario chiede di rettificare in: "Le somme destinate all'indennità video confluiscono nel Fondo per la Produttività collettiva". **Amen!**

Una precisazione: nei volantini del Sindacato Unitario leggiamo ripetutamente l' accenno ai "tagli" che hanno costretto a prendere certe decisioni: niente di più falso, i tagli non riguardano il trattamento economico del personale, già stabilito a livello di Contrattazione Nazionale, come si evince anche dal Prov. to del Segr. Gen. 15.07.04.



### **La Consultazione**

Oltre alla battaglia al tavolo di trattativa, che ha poi prodotto la richiesta dei tavoli separati dalla RdB da parte del Sindacato Unitario, la nostra O.S. ha come sempre cercato di coinvolgere il personale su questi temi, sia con un' informazione puntuale e chiara, sia chiedendone direttamente il parere **attraverso un questionario diffuso a larghissimo raggio**, riguardante tutti i problemi affrontati e le decisioni prese al tavolo.

La risposta del personale, che la Rdb ha fatto pesare nei propri interventi, è stata chiarissima ed ha bocciato le scelte inserite nell'Ipotesi di Contratto.

Nel prossimo opuscolo, dedicato alle riqualificazioni e all'orario di lavoro, riporteremo i dati raccolti tramite il questionario, ancora in fase di elaborazione.

La vicenda di questa Ipotesi di Contratto è illuminante sui meccanismi perversi che hanno condotto, in tutto il mondo del lavoro, alla svendita progressiva di diritti e tutele. Qualcuno ha giustamente osservato che, trattandosi di trattativa, probabilmente è stato necessario cedere su qualcosa per avere qualcos'altro, **normale scambio tra le parti.**

Questo è sicuramente possibile, ma **sappiamo per certo su che cosa si è ceduto, non sappiamo invece che cosa si è ottenuto in cambio. Chi può dirlo?** Sicuramente nulla per la maggioranza del personale.

La RdB è da sempre contraria alla presa in giro dei “premi” che in realtà sono aumenti contrattuali non arrivati a destinazione ! A maggior ragione avversa chi ne appesantisce gli effetti, invece di attenuarli, in sede locale.

Questi sono i frutti della Concertazione !

**Mobilitiamoci per modificare gli Accordi ed avere quello che ci spetta!**      **Rinviamo il BIDONE al mittente!**

•

**Vogliamo salari europei e adeguamento automatico degli stipendi all’inflazione**

Basta con le compatibilità economiche sancite dagli Accordi del Luglio '93, firmati dai Confederali e autonomi uniti

**Basta con la precarietà sul lavoro introdotta dal centro-sinistra e perseguita dal centro destra**

**Non esistono governi amici    Indipendenza e autonomia del Sindacato**

Rivendichiamo e pretendiamo

**Salario diritti dignità sotto qualsiasi governo**

**Dai più forza al Sindacato di base**



**Vota e candidati con la RdB**  
**alle elezioni del 15 novembre 2004**

**giovedì**

**30 SETTEMBRE 2004**

**Ore 10,30**

**SALA BIBLIOTECA**

# **ASSEMBLEA**

**DI TUTTO IL PERSONALE**

- **Organizziamo il referendum tra i lavoratori per cambiare l'Ipotesi di Contratto Integrativo**
- **Organizziamo il ricorso sulla legge 1345/61**
- **Mobilitiamoci per la reintroduzione delle indennità soppresse e per estendere le indennità a tutti**

**MAI PIU' CONTRATTI A PERDERE !**