



Le Réveil Social

ORGANE MENSUEL DU SAVT - Syndicat Autonome Valdôtain des Travailleurs

N. 4 AVRIL 1990 - 6ème année - Nouvelle série - Expédition abonnement groupe postal 3° (70%)

Il 6 marzo 1990 è stato firmato a Roma dal Presidente della Giunta Regionale della Valle d'Aosta dott. Augusto Rollandin e dal Presidente dell'ENEL dott. Franco Viezoli la convenzione per lo sfruttamento delle piccole risorse idroelettriche presenti in Valle. Questo accordo rappresenta per la regione un importante risultato sia sotto il profilo economico che sul piano politico.

Dal punto di vista economico la possibilità di costituire dei consorzi per lo sfruttamento di potenze fino a 3.000 kw rappresenta certamente un fatto di grande rilievo, ma ciò che rende questo accordo importante è il fatto che si possa distribuire a tutti i consorzisti l'energia elettrica prodotta dalle centraline del consorzio, ciò che fino ad oggi non era possibile.

Finora eravamo in presenza di interpretazioni legislative (soprattutto da parte ENEL) che permettevano di costruire centraline fino a 3.000 kw, ma non consentivano un libero scambio dell'energia prodotta tra i soci del consorzio o di altre forme associative riservando, di fatto, la distribuzione e la vendita dell'energia elettrica esclusivamente all'ENEL.

Con la convenzione quadro fra Regione ed ENEL si tende a superare il vincolo della 'quota parte' che imponeva al consorzista di consumare l'energia elettrica, in proporzione alla sua percentuale di partecipazione al consorzio, senza alcuna pos-

Autoproduzione

Convenzione ENEL-REGIONE di A. FASSIN

sibilità di cedere ad un altro socio la sua eccedenza.

Oggi, a convenzione firmata, si potranno costituire dei consorzi (comunal, intercomunal, regionali, ecc.) tra singoli privati, enti pubblici o aziende. Questi consorzi avranno la possibilità di costruire centraline fino a 3.000 kw, di consegnare l'energia prodotta all'ENEL la quale la distribuirà a tutti i consorzisti tramite le sue linee. Annualmente verrà fatta la compensazione tra energia consegnata all'ENEL da parte del consorzio e l'energia consumata dai consorzisti (tenendo conto sia della stagionalità che delle fasce orarie), tra la quantità di energia prodotta e quella consumata. Se il calcolo matematico della compensazione sarà favorevole al consorzio l'ENEL pagherà allo stesso l'energia non consumata, se sarà negativo i consorzisti pagheranno all'ENEL la corrente consumata in eccedenza a quella consegnata dal consorzio all'ENEL.

Va sottolineato il fatto che il trasporto dell'energia elettrica fino ad un raggio di 20 km dal punto di consegna all'ENEL a quello del consumo del consorzista non ha alcun costo, mentre per le distanze superiori fino a 100 km è previsto che per ogni Kwh. consegnato all'ENEL la stessa consorzista al consorzista una quantità di energia infe-

riore (0,85 Kwh. nel caso di trasporto da 50 a 100 km).

Si è quindi introdotto il principio del pagamento del trasporto dell'energia elettrica non in denaro ma in energia, allo stesso modo verrà fatta la compensazione tra energia prodotta in inverno e in estate, sia all'interno delle fasce orarie giornaliere come quelle di mezzogiorno e serali.

Questo sistema di compensazione e di pagamento del costo di trasporto dell'energia rappresenta un ulteriore enorme vantaggio, soprattutto in considerazione delle potenzialità idroelettriche presenti nella regione, tra l'altro già individuate dal piano Masoli fatto redigere dalla Regione anni or sono.

In pratica il costo dell'energia elettrica ai consorzisti sarà di molto inferiore a quello praticato oggi dall'ENEL limitandosi, per quanto detto in precedenza, al solo costo di autoproduzione (25 - 30 L. al Kw) aumentato delle tasse dovute per legge.

La possibilità di disporre di energia a costo di autoproduzione rappresenterà nel futuro un importante contributo allo sviluppo industriale, artigianale e turistico. La costruzione delle future centraline rappresenterà già di per sé un fatto economico importante sia sotto il profilo occupazionale che per l'indotto che

necessariamente ruoterà intorno alla loro realizzazione.

Sul piano politico la convenzione riveste notevole importanza in quanto consente alla Regione di riacquistare, almeno in parte, i diritti sullo sfruttamento delle acque ad uso idroelettrico, diritti che erano stati notevolmente limitati con la legge istitutiva dell'ENEL del 1962.

Le possibilità racchiuse in questo accordo permetteranno alla popolazione valdostana di gestire autonomamente le proprie risorse territoriali. La convenzione contribuisce anche a rafforzare il principio dello sfruttamento delle piccole derivazioni superando la logica di costruzione di grandi invasi con una visione dell'approvvigionamento energetico che il SAVT aveva sostenuto da sempre.

Certamente anche questa soluzione, sotto il profilo ambientale, ha degli aspetti negativi, se si considera che l'optimum sarebbe rappresentato dal non intervenire sui corsi d'acqua, ma la necessità di reperire energia elettrica per rispondere ai crescenti bisogni determinati da questa società impone delle scelte precise.

Ciò non significa che le future opere debbano essere realizzate senza porre la massima attenzione sia al momento di redigere i progetti di sfruttamento, sia in fase di realizzazione degli impianti. Va inoltre tenuto conto che l'utilizzo dei corsi d'acqua deve essere razionale e non pregiudizievole dal punto di vista dell'impatto ambientale.

Contratto all'Institut Agricole Régional

di R. GHIRARDI

Dopo una trattativa durata oltre 6 mesi è stato rinnovato il contratto di lavoro per i dipendenti dell'Institut Agricole Régional.

La differenza di trattamento tra gli operai iscritti allo SCAV e quelli iscritti all'ENPAIA ha creato non poche difficoltà alla chiusura contrattuale. Ciononostante riteniamo di essere pervenuti ad un accordo che tiene conto delle varie specificità presenti all'interno dell'Institut Agricole Régional.

Per quanto riguarda la parte normativa sono state apportate modifiche ad una serie di articoli al fine di renderli conformi alla realtà attuale. Particolare importanza rivestono quelle modifiche riguardanti l'inserimento del periodo di lavoro a tempo determinato come periodo di prova nei casi di successiva assunzione a tempo indeterminato. Altra importante variazione riguarda il diritto al passaggio di qualifica per il lavoratore che esercita da più di sei mesi consecutivi una mansione superiore in presenza di una situazione di carenza di organico.

L'orario di lavoro registrerà una riduzione, in prima battuta, a 39 ore settimanali con una cadenza giornaliera di 8 h., 8 h., 8 h., 7,30 h., 7,30 h., 7,30 h., 7,30 h.

A partire da settembre 1991 le ore diventeranno 38 ripartite nel modo seguente: 8 h., 7,30 h., 7,30 h., 7,30 h., 7,30 h.

Altre variazioni sono state apportate per quanto concerne i permessi retribuiti e non.

I diritti dei lavoratori possono essere così riassunti: 15 giorni retribuiti per cure termali, 15 giorni per esami o motivi di studio, 1 giorno per nascita figli, permessi orari per accertamenti diagnostici e visite mediche, permessi non retribuiti per motivate esigenze del dipendente.

Si è inoltre convenuto che il personale di cucina ed il personale assistente hanno diritto al pasto e che quest'ultimo va considerato, a tutti gli effetti, tempo lavoro quando viene consumato nell'esercizio della propria funzione.

È stato anche inserito un articolo riguardante l'informazione su ciò che concerne il personale o.d.l.

La parte salariale consta di due elementi: l'aumento contrattuale vero e proprio e l'indennità di bilinguismo.

L'aumento contrattuale è scaglionato in tre 'tranches' che saranno erogate in quest'ordine:

- 50% dal 1-9-1988.
- 20% dal 1-9-1989.
- 30% dal 1-9-1990.

I nuovi minimi contrattuali saranno pertanto i seguenti:

	LIVELLO	dal 1.9.88	dal 1.9.89	dal 1.9.90.
CAU	1	611.282	623.455	641.715
	2	732.047	752.982	784.385
	3	859.077	888.802	933.389
ENPAIA	3	1.003.755	1.062.185	1.149.830
	4	1.147.991	1.216.659	1.319.661
	5	1.354.829	1.445.429	1.581.328
	6	1.764.196	1.884.576	2.065.147

Per quanto riguarda l'indennità di bilinguismo si è convenuto la decorrenza dal 1-1-86 per tutti i dipendenti dello IAR che, dopo aver sostenuto un esame straordinario per la verifica della conoscenza della lingua francese, risulteranno idonei. L'indennità verrà corrisposta per dodici mensilità e seguirà le norme in vigore per i dipendenti regionali per quanto riguarda gli importi e le modalità di erogazione. Attualmente gli importi sono i seguenti:

1 fascia	159.406 mensili.
2 fascia	177.118 mensili.
3 fascia	221.399 mensili.
4 fascia	265.677 mensili.

Decorrenza del contratto: 1.9.1988 - 31.8.1991.

2 Indennità dipendenti pubblici
Arca cambio presidenza

3 CRAL COGNE soggiorni marini
Standa orario non-stop

4 Dichiarazione dei redditi
Accordo Lys-Fusion
OSPEDALE: Collasso
Direttivo SAVT-SANTÉ

Corso di formazione per compilazione 740

Il SAVT, per migliorare la qualità del servizio di consulenza agli iscritti e ai simpatizzanti in occasione della dichiarazione dei redditi 1989 organizza un corso di formazione per la compilazione del modello 740.

Coloro che sono interessati, sono pregati di segnalare il loro nominativo ad una delle sedi del SAVT entro il 19.4.1990.

Gli interessati saranno successivamente avvisati sulla data di inizio del corso stesso.

DIPENDENTI PUBBLICI

In arrivo la modifica dei criteri di calcolo dell'indennità di buonuscita

a cura di L. GRIGOLETTO

E' imminente l'esame da parte delle Commissioni lavoro della Camera e Affari costituzionali del Senato delle numerose proposte di legge presentate dai partiti politici per la revisione dei criteri di calcolo della buonuscita per i dipendenti pubblici. Le varie iniziative tendono ad ottenere che l'indennità sia commisurata a tanti tredicesimi dell'ultima retribuzione percepita per quanti sono gli anni computabili; la retribuzione valutabile dovrebbe essere costituita, oltre che dallo stipendio, dalla tredicesima mensilità e da tutti gli altri emolumenti percepiti per l'ordinaria attività lavorativa in modo fisso e continuativo, nella loro interezza e non più nel limite dell'80%.

In questo modo dovrebbero venire a cadere le numerose sperequazioni esistenti tra i dipendenti pubblici in materia di indennità di liquidazione.

Infatti, malgrado le ripetute promesse dei vari governi, le differenze di trattamento sussistono ancora rilevanti.

Alcune novità positive sono venute in questi anni dalla Corte costituzionale che ha parificato i requisiti per ottenere il diritto alla buonuscita: attualmente sia per gli statali che per i dipendenti degli enti locali e per i parastatali l'indennità spetta dopo un solo anno di servizio. In precedenza, particolarmente critica la situazione per i dipendenti degli enti locali iscritti all'Inadel, per i quali l'indennità premio di servizio era subordinata alla maturazione del diritto a pensione, il che ha comportato che lavoratori con oltre 10 anni di servizio non hanno percepito alcuna buonuscita. La discriminazione è stata cancellata con la

legge 440/87 e con la sentenza della Corte costituzionale n. 763/88.

Ciò malgrado sono ancora forti le differenze tra le varie categorie di dipendenti pubblici in materia di calcolo della buonuscita, con la conseguenza che i lavoratori, a parità di retribuzione, possono ricevere alla fine del servizio importi che possono differire anche di alcune decine di milioni.

STATALI

A differenza dei dipendenti privati, la buonuscita è calcolata solo su una parte della retribuzione: viene infatti esclusa l'indennità integrativa speciale, cioè la scala mobile, e poiché questa è ormai arrivata circa al milione di lire al mese, ne deriva che in molti casi la buonuscita risulta pressoché dimezzata. Sulla materia si sono registrati in questi anni numerosi interventi della Corte costituzionale, che tuttavia ha sempre affermato la legittimità dell'esclusione dell'indennità integrativa dal computo della buonuscita.

Per di più la liquidazione viene calcolata non sull'intero stipendio ma solo sull'80 per cento, il che si traduce in un'ulteriore riduzione: per ciascun anno di servizio spetta 1/12 della retribuzione dell'ultimo anno.

Il finanziamento è coperto con contributi a carico sia del lavoratore che dell'amministrazione in misura pari rispettivamente al 2,50 e al 7,10 per cento; il fatto che il dipendente versi una contribuzione conferisce alla buonuscita il carattere previdenziale e non di retribuzione differita e questo è alla base di molte decisioni della



magistratura che escludono la rivalutazione monetaria in caso di ritardato pagamento. Un siffatto orientamento è stato da ultimo confermato, con sentenza 408/88, dalla stessa Corte costituzionale che ha invece ammesso, sempre con la stessa decisione, che spettano gli interessi moratori una volta trascorsi 90 giorni dalla domanda.

ENTI LOCALI

I dipendenti degli enti locali (regioni, province, comuni, USL) sono indubbiamente i più favoriti nell'ambito del pubblico impiego; è la conseguenza della sentenza 236/86 della Corte costituzionale che ha disposto l'inserimento della contingenza nel calcolo della buonuscita (denominata in-

dennità premio di servizio). La decisione della Corte è stata poi consolidata dalla legge 440/87.

La buonuscita è pagata dall'Inadel ed è pari ad 1/15 della retribuzione annua considerata entro il limite dell'80 per cento ed è finanziata con un contributo del dipendente del 2,50 per cento e dall'amministrazione del 3,60 per cento; in concreto all'iscritto Inadel spetta meno di una mensilità per ogni anno di servizio. Se quindi è favorito per l'inclusione dell'indennità integrativa, è invece penalizzato per il calcolo sulla base di 1/15 della stipendio annuo.

Anche per i dipendenti degli enti locali la liquidazione ha carattere previdenziale e ciò pregiudica la rivalutazione monetaria mentre debbono

venire corrisposti gli interessi moratori, una volta trascorsi 120 giorni dalla domanda.

PARASTATALI

Per gli 80 mila dipendenti degli enti parastatali (Inps, Inail, Sacu, Enpas, ecc.) l'indennità di anzianità è calcolata sul 100 per cento dello stipendio dell'ultimo anno ed è corrisposta in misura pari ad 1/12 per ogni anno di servizio. La legge 70/75 che disciplina la materia non prevede il computo dell'indennità integrativa speciale ma la formulazione ambigua della norma ('stipendio annuo complessivo in godimento') ha indotto numerose magistrature di merito a pronunciarsi a favore dell'inclusione della contingenza.

A differenza degli altri comparti pubblici, i dipendenti parastatali non pagano alcun contributo; l'indennità di anzianità è finanziata a completo carico delle amministrazioni di appartenenza, così come avviene nel settore privato.

REGIME FISCALE

Notevoli le differenze tra le varie categorie di dipendenti pubblici anche per quanto riguarda la tassazione della buonuscita. La Corte costituzionale prima, con la sentenza 178/88, e il Parlamento poi, con la legge, 154/88, hanno stabilito che sulla quota di anzianità finanziaria con i contributi dei dipendenti non vengano effettuate le trattenute fiscali.

Tenuto conto delle differenze aliquote contributive in vigore, il beneficio per il lavoratore va da un minimo del 26,04 per cento ad un massimo del 40,98 per cento

della buonuscita, a seconda del settore di appartenenza; nessuna detassazione è ovviamente prevista per i parastatali che, così come i dipendenti del settore privato, non versano alcun contributo per la liquidazione.

In concreto, queste le detrazioni per i singoli comparti del pubblico impiego:

- **statali**: per gli iscritti all'Enpas la detassazione riguarda il 26,04 per cento della buonuscita. La percentuale rispecchia la proporzione tra il contributo a carico dello statale, pari al 2,50 per cento, e quello a carico dell'amministrazione, pari al 7,10 per cento;

- **postelegrafonici**: per i lavoratori delle poste iscritti all'Inpost, aliquote e benefici sono gli stessi degli statali;

- **ferrovieri**: per i dipendenti delle Ferrovie iscritti all'Opafs, la detrazione riguarda il 33,33 per cento della buonuscita. Il dipendente paga un contributo del 4 per cento e l'amministrazione dell'8 per cento;

- **dipendenti enti locali**: gli iscritti all'Inadel beneficiano della detassazione più elevata. Nei loro confronti, infatti, la quota esente dall'imposizione fiscale rappresenta il 40,98 per cento dell'indennità premio di servizio; ciò deriva dal fatto che c'è un sostanziale equilibrio tra l'aliquota pagata dal dipendente e quella a carico dell'amministrazione, pari rispettivamente al 2,50 e al 3,60 per cento.

Tuttavia, ciò che meno si comprende è come sia possibile, in presenza di un contributo a carico del dipendente dello stesso importo, come è il caso dello statale e dell'iscritto all'Inadel, che quest'ultimo percepisca una liquidazione più elevata e paghi anche meno tasse.

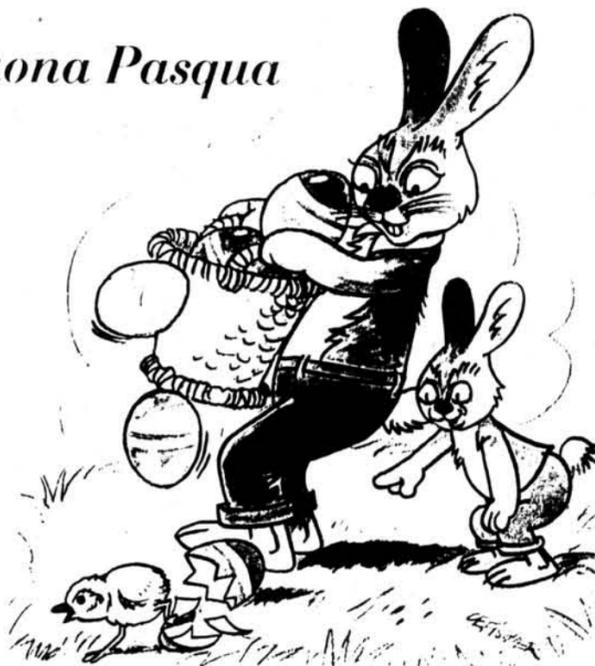
ARCA Cambio di presidenza

Il 6 aprile si è svolto, presso la sede dell'ARCA di via Piave ad Aosta, un consiglio straordinario con all'ordine del giorno le dimissioni dell'attuale presidente Luciano CERISE e la nomina del nuovo presidente.

Tale variazione ai vertici del C.D.D. si è resa necessaria per motivi di salute, improvvisamente sopraggiunti, che hanno costretto il sig. Cerise a rinunciare alla presidenza pur rimanendo a far parte del Consiglio. Formuliamo al sig. Luciano CERISE i più vivi auguri di pronta guarigione.

In sua sostituzione è stato nominato alla presidenza il sig. Attilio FASSIN.

Buona Pasqua



Dall'originale dipinto con la bocca da C. Cefischer

AOSTA
SAVT Tel. 0165/44336
Piazza Manzetti 2

PATRONATO
SAVT Tel. 1065/361019
Piazza Manzetti 2
Da lunedì a venerdì dalle 8,30 alle 12 e dalle 14,30 alle 18,30

Pont-Saint-Martin - Via E. Chanoux 108 (vicino al Bar ROSA ROSSA) Tel. 0125/84383
Mercoledì e Sabato dalle 9,00-12,00
Da Lunedì a Venerdì dalle 14,00-16,00
Giovedì pomeriggio chiuso

Verrès - Via Duca d'Aosta, 29 Tel. 0125/920425
Lunedì 9-12/16,30-19,00 - Venerdì 9,00-12,00

Hône - Trattoria Bordet - Giovedì 8,30-10,00

Donnas - Bar Stazione - Venerdì dalle 14 alle 14,30

Châtillon - Via E. Chanoux, 110 - Lunedì 9,00-12,00

Cogne - Bar Liconi - Venerdì 9,00-12,00

Morgex - Via Valdigne, 92, (Casa Bottino) Giovedì 9,00-12,00

Valle di Champorcher 1° e 3° venerdì del mese

Valle di Gressoney 1° e 3° mercoledì del mese

Valle d'Ayas 2° e 4° venerdì del mese.

Adressez-vous aux bureaux du SAVT.

Per ogni pratica assistenziale
Pensioni di tutte le categorie, italiane ed estere. Infortuni e malattie professionali (silicosi, broncopneumopatie, ecc.). Assegni familiari. TBC. Disoccupazione (ordinaria, speciale, lavoratori forestali). Verifica posizione assicurativa. Accredimento contributi figurativi (servizio militare ecc.). Prosecuzione volontaria. Ricongiunzione periodi assicurativi. Controllo buste paga e liquidazioni. Dichiarazione dei redditi e pratiche varie.

Rivolgetevi con fiducia presso i nostri uffici che provvederanno a garantire gratuitamente un completo servizio di assistenza e consulenza con la consueta serietà e professionalità.



Convenzione per i soggiorni marini «Estate 1990»

Per i dipendenti, pensionati Cogne
Soci C.R.A.L. Cogne
Soci F.C.A. (Fed. Circoli Aziendali)
ACLI/ENARS-AICS-ARCI/UISP-ENDAS

INFORMAZIONI E CONVENIENZE

- I prezzi indicati sul retro si intendono a persona per un soggiorno di 15 gg.
- Pensione completa in camera a 2 letti, compreso tasse di soggiorno e iva.
- 1/4 di vino oppure 1/2 bottiglia d'acqua minerale a pasto.
- Per camere singole supplemento da pagarsi a cura del partecipante direttamente all'albergatore.
- Ai minori di anni 10 (dieci) sconto del 30% se in camera con i genitori.
- Per la terza persona adulta in camera riduzione del 10%.

MODALITA' DI PAGAMENTO

- Lire 50.000 a persona da versare all'atto della prenotazione.
- La rimanente somma da versare direttamente all'albergatore al termine del soggiorno.

PER PAGAMENTO RATEIZZATO

- Lire 50.000 a persona da versare all'atto della prenotazione.
- La rimanente somma verrà così suddivisa:
il 50% da versare all'albergatore al termine del soggiorno.
il 50% maggiorato del 10% verrà trattenuto sullo stipendio fino a 5 rate mensili.

Le prenotazioni vanno fatte con sollecitudine presso il CRAL-COGNE Aosta in C.so Battaglione Aosta, 18
Tel. 0165/362319
11100 A O S T A

STANDA: Orario non-stop

di D. BIONAZ

Dopo circa un mese di trattative è stato raggiunto l'accordo tra le OO.SS. e la Direzione della Standa in merito all'applicazione del contratto integrativo aziendale.

La trattativa si era, ad un certo punto, interrotta per la discordanza tra OO.SS. e Direzione riguardo all'orario di lavoro ridotto a 36 ore settimanali.

A livello nazionale l'accordo di lavoro del luglio 1989 prevedeva l'entrata in vigore di un

orario fissato su 37,30 ore settimanali anziché sulle 38 precedenti. Il CIA (contratto integrativo aziendale) demandava a trattative locali la possibilità di una ulteriore riduzione fino alla soglia minima delle 36 ore, laddove fossero state rinviate le condizioni favorevoli a tale applicazione. Le OO.SS. e le maestranze hanno sollecitato l'azienda affinché si prevedesse l'entrata in vigore dell'orario di 36 ore, ma a questa proposta è stato opposto

un netto diniego. In seguito ad un primo incontro interlocutorio e ad un'assemblea dei lavoratori, la Direzione, pur non recedendo dalla sua posizione iniziale, ha convenuto con le OO.SS. una rideterminazione degli attuali orari allo scopo di creare le premesse per una prossima riduzione a 36 ore settimanali. Perché ciò sia possibile nel futuro vi è stato un accordo sull'introduzione di un orario 'non-stop' da adottarsi, in via sperimentale, nei perio-

di festivi invernali ed estivi dell'anno in corso. L'orario 'non-stop' prevede la turnazione del personale. La copertura dei turni potrà avvenire con ulteriori assunzioni di personale, sia pure a tempo determinato. Questo accordo è di tipo interlocutorio; se l'adozione dell'orario 'non-stop' dimostrerà di avere efficacia vi è l'impegno, da parte dell'azienda, di rivedere la questione dell'orario di lavoro per portarlo, d'intesa con le OO.SS., da 37,30 a 36 ore settimanali.

LIDO PARADISO CLUB villaggio turistico camping ESTATE '90

Marina di Pisciotta (SA) RISERVATO AI CIRCOLI AZIENDALI E DOPOLAVORO CONVENZIONATI

	PREZZI PER PENSIONE COMPLETA		
	GUSCIO con servizi	TUKUL con servizi	BUNGALOW con servizi
10/6-17/6	301.000	315.000	350.000
17/6-24/6	350.000	364.000	385.000
24/6-1/7	357.000	371.000	413.000
1/7-8/7 o 8/7-15/7	441.000	462.000	511.000
15/7-22/7 o 22/7-29/7	532.000	553.000	609.000
29/7-5/8	567.000	595.000	658.000
5/8-12/8 o 12/8-19/8	532.000	553.000	609.000
19/8-26/8	336.000	350.000	413.000
26/8-2/9	315.000	329.000	385.000
2/9-9/9	301.000	315.000	350.000

I POSTI SONO LIMITATI PRENOTATE CON URGENZA

LOCALITA'	HOTEL PENSIONE	H P	Classifica a stelle	Camere con serv. WC - bagno	PERIODI							
					1.6.90 15.6.90	16.6.90 30.6.90	1.7.90 15.7.90	16.7.90 30.7.90	31.7.90 14.8.90	15.8.90 29.8.90	30.8.90 13.9.90	14.9.90 28.9.90
Bellariva di Rimini (FO)	Akropolis	H	**	SI	420.000	435.000	480.000	525.000	675.000	600.000	420.000	—
Pinarella di Cervia (RA)	Antony	H	***	SI	540.000	635.000	700.000	700.000	810.000	700.000	635.000	540.000
Loano (SV)	Bellevue	H	***	SI	740.000	850.000	850.000	1.050.000	1.050.000	980.000	850.000	740.000
Rivabella di Rimini (FO)	Brezza	P	**	SI	442.500	457.500	555.000	555.000	645.000	585.000	457.500	442.500
Paestum (SA)	Clorinda (2)	H	***	SI	600.000	600.000	750.000	750.000	1.200.000	1.200.000	750.000	750.000
S. Benedetto Del Tronto (AP)	Continental (2)	H	***	SI	660.000	660.000	870.000	941.000	1.005.000	815.000	660.000	660.000
S. Benedetto del Tronto (AP)	Corallo (2)	H	***	SI	585.000	585.000	825.000	825.000	945.000	810.000	585.000	585.000
Villamarina di Cesenatico (FO)	Côte d'Or (2)	H	**	SI	450.000	450.000	510.000	510.000	690.000	510.000	480.000	450.000
Ronchi Marina di Massa (LU)	Emma	P	*	SI	750.000	825.000	900.000	900.000	975.000	975.000	825.000	750.000
Rivazzurra di Rimini (FO)	Ghirlandina	H	**	SI	472.500	532.500	577.500	577.500	742.500	621.500	472.500	462.000
Viserba di Rimini (FO)	Gin	H	**	SI	405.000	450.000	495.000	555.000	675.000	630.000	450.000	405.000
Viserba di Rimini (FO)	Janka	P	*	SI	380.000	390.000	480.000	480.000	630.000	530.000	390.000	380.000
Viserba di Rimini (FO)	Kiss	H	**	SI	450.000	465.000	540.000	540.000	666.000	594.000	450.000	450.000
Marina di Carrara (MS)	La Pineta	P	**	SI	660.000	750.000	850.000	930.000	930.000	850.000	750.000	660.000
Pesaro	Liana	H	**	SI	510.000	510.000	585.000	585.000	690.000	690.000	510.000	510.000
Marebello di Rimini (FO)	Majestic (1)	H	**	SI	517.500	540.000	622.500	652.500	750.000	624.000	540.000	517.500
Misano Adriatico (FO)	Medusa	H	**	SI	450.000	495.000	570.000	570.000	645.000	630.000	460.000	450.000
Viserba di Rimini (FO)	Miami	P	**	SI	390.000	390.000	495.000	495.000	600.000	595.000	390.000	390.000
Tortoreto Lido (TE)	Nuovo Righi (3)	H	***	SI	570.000	570.000	720.000	780.000	870.000	790.000	570.000	570.000
Albenga (SV)	Ondina	H	***	SI	630.000	660.000	705.000	720.000	855.000	810.000	720.000	660.000
Finale Ligure (SV)	Savoia	H	**	SI	750.000	855.000	975.000	1.080.000	1.080.000	1.080.000	945.000	750.000
Marina di Pietrasanta (LU)	Shady	H	**	SI	750.000	750.000	900.000	1.050.000	1.050.000	900.000	750.000	750.000
Miramare di Rimini (FO)	Stresa	H	**	SI	435.000	435.000	525.000	525.000	630.000	560.000	435.000	435.000
Porto d'Ascoli (AP)	Sunrise (3)	H	***	SI	570.000	570.000	720.000	735.000	915.000	750.000	570.000	570.000
Lido di Jesolo (VE)	Verdi (2)	H	**	SI	480.000	525.000	555.000	600.000	660.000	600.000	525.000	480.000
Viserba di Rimini (FO)	Villa Bernardi	P	*	SI	390.000	420.000	510.000	510.000	645.000	600.000	420.000	390.000
Marebello di Rimini (FO)	Villa del Parco	H	***	SI	645.000	705.000	780.000	825.000	900.000	825.000	690.000	645.000

ATTENZIONE: (1) Albergo direttamente sul mare con spiaggia privata; (2) Albergo con sdraio e ombrellone nel prezzo; (3) Albergo direttamente sul mare con spiaggia privata - compreso lo sdraio e ombrellone.

L'ospedale regionale vicino al collasso

a cura del SAVT-SANTÉ

L'ormai nota scarsità di offerta di personale infermieristico sul mercato del lavoro sta creando anche nella nostra regione una situazione non solo critica, ma destinata ad aggravarsi sempre di più. Allo stato attuale delle cose non è possibile sapere per quanto tempo ancora il personale parasanitario, attualmente occupato nel presidio ospedaliero della nostra città, possa sopportare i disagi provocati da turni di lavoro sempre più stressanti, da riposi non rispettati, da ore prestate in più e non recuperate, dall'impossibilità di programmare le ferie dell'anno in corso poichè già non si è potuto usufruire di quelle dell'anno 1989.

Di fronte a questo malessere crescente dei dipendenti l'Amministrazione dell'USL sembra ignorare il problema ed attiva nuovi reparti, vuoi per accontentare l'esigente categoria medica, vuoi per dare lustro alla propria immagine.

Le proposte avanzate a suo tempo da parte sindacale non sono state prese in considerazione e si continua ad assumere personale medico che non è assolutamente in grado di operare adeguatamente nella struttura ospedaliera senza l'indispensabile presenza di personale infermieristico in numero sufficiente.

Le OO.SS. chiedono da tempo che si proceda ad una verifica della reale dislocazione del personale ausiliario all'interno del presidio ospedaliero. Chiedono anche la formazione di nuovi ausiliari socio-sanitari specializzati da utilizzare come supporto del personale infermieristico soprattutto nell'assistenza alberghiera ai pazienti ricoverati (rifacimento letti, pulizia camere, distribuzione pasti, accompagnamento dei degenti in altri settori ospedalieri, ecc.).

Il Sindacato continua, inoltre, a sollecitare l'assunzione di nuovo personale ausiliario da

adibire alle pulizie generali e l'assegnazione al presidio ospedaliero di personale amministrativo (almeno un'unità per i reparti più grandi oppure per accorpamenti di più reparti minori) allo scopo di sollevare il personale infermieristico da incombenze non di propria competenza.

Si dovrebbe, infine, esaminare l'opportunità, come avviene in altri ospedali d'Italia, di arrivare alla chiusura temporanea di reparti sottoutilizzati nel periodo estivo, previo accorpamento con altri, in modo da consentire a tutti gli operatori la fruizione di un periodo minimo di congedo ordinario.

La gravità della situazione è comunque tale che non è pensabile e tantomeno accettabile un ulteriore ritardo, da parte dell'Amministrazione, nell'emanare tutti i provvedimenti necessari ad evitare il collasso dei servizi ospedalieri con conseguente black-out di tutto il settore.

Direttivo SAVT-SANTÉ

Il Direttivo S.A.V.T.-Santé nella riunione del 5 aprile u.s., preso atto della situazione del personale infermieristico relativamente alla carenza di organico ed alla utilizzazione degli addetti attualmente in servizio, si impegna ad attivare tutte le soluzioni possibili per giungere ad una definizione del problema.

Il Direttivo S.A.V.T.-Santé ritiene opportuno sviluppare ed approfondire i seguenti punti:

a) fotografia della situazione attuale del personale infermieristico, e non, all'interno dell'U.S.L.;

b) corretto utilizzo del personale in relazione alle varie professionalità in tutti i servizi dell'U.S.L.

Il Direttivo S.A.V.T.-Santé ritiene che debbano essere predisposti, per il futuro, nuovi strumenti atti ad incentivare la formazione di personale specializzato, nonchè prevedere una sua razionale distribuzione all'interno dell'U.S.L.

DICHIARAZIONE DEI REDDITI

Il 31 maggio p. v. scadrà il termine per la presentazione della dichiarazione dei redditi per l'anno 1989.

Anche quest'anno il SAVT organizza per i propri iscritti un servizio di consulenza per la compilazione del MOD 740 e per la soluzione di ogni altro problema fiscale.

La consulenza verrà prestata presso la sede del SAVT di AOSTA e presso le sedi del Patronato SAVT di PONT ST. MARTIN, VERRES, HONE, LILLIANES, FONTAINEMORE, ISSIME, GABY, GRESSONEY ST. JEAN, CHATILLON, COGNE, MORGEX.

Ricordiamo che il SAVT ha contratto un'assicurazione a tutela degli iscritti contro eventuali errori nella compilazione del mod. 740.

IMPORTANTE.

E' necessario presentarsi con la seguente documentazione:

- copia del mod 740 se eventualmente presentato l'anno precedente.

- MOD. 101 ed eventuale MOD. 102 (quest'ultimo relativo a liquidazioni percepite nel 1989) rilasciati dai datori di lavoro.

- MOD. 201 per i pensionati.

- dichiarazione rilasciata dall'INPS per i lavoratori che hanno percepito la CIG dall'INPS e non direttamente dall'azienda.

- certificati catastali dei terreni (numero di partita, reddito dominicale, reddito agrario) e certificati catastali dei fabbricati (numero partita e rendita catastale).

- tutta la documentazione necessaria riguardante gli oneri deducibili (interessi passivi sui mutui fondiari, assicurazione vita, spese mediche, chirurgiche, funebri, ecc. pagate nel 1989).

— ogni altro atto o documento eventualmente ritenuto necessario.

CALENDARIO ED ELENCO DELLE SEDI SAVT CHE PRESTERANNO CONSULENZA PER LA COMPILAZIONE DEL MOD. 740 A PARTIRE DAL 2 MAGGIO.

AOSTA

Piazza Manzetti.
Tel. 0165/44336
0165/361019
tutti i giorni h. 15.00/h. 18.30.

PONT ST. MARTIN

V. E. Chanoux 108.
vicino bar Rosa Rossa
Tel. 0125/84383
giovedì 10 maggio.
giovedì 17 maggio
mercoledì 23 maggio.
venerdì 25 maggio.
h. 15.00/h. 18.00.

VERRES

V. Duca d'Aosta 28.
Tel. 0125/920425
lunedì 7 maggio.
lunedì 14 maggio
lunedì 21 maggio.
h. 15.00/h. 18.00.

CHATILLON

V. E. Chanoux 110
lunedì 14 maggio.
lunedì 21 maggio.
h. 9.00/h. 12.00.

HONE

Comune
giovedì 10 maggio.
giovedì 17 maggio
h. 9.00/h. 12.00.

VAL DI GRESSONEY

recapiti patronato mercoledì 9 maggio.
mercoledì 16 maggio
dalle h. 14.30.

MORGEX

rue Valdigne 92
giovedì 10 maggio
h. 9.00/h. 12.00.

COGNE

bar Liconi
venerdì 11 maggio
h. 9.00/h. 12.00.



LYS-FUSION

Accordo raggiunto

di R. GHIARDI

Si è conclusa positivamente la vertenza aperta nel mese di febbraio alla Lys-Fusion riguardante principalmente la situazione e le prospettive aziendali, l'inquadramento professionale e il premio di produzione.

Per quanto riguarda la situazione e le prospettive aziendali la ditta ha illustrato la sua attuale posizione dalla quale risulta che l'azienda si è stabilizzata con buone opportunità di lavoro e di mercato. L'occupazione dovrebbe seguire l'andamento di questi ultimi anni, saranno mantenuti gli attuali addetti (152) con il reintegro dei posti che eventualmente si renderanno disponibili.

Anche gli investimenti si preannunciano in linea con le recenti tendenze aggirandosi su circa l'8% del fatturato e saranno utilizzati per la ricerca ed il rinnovo dei macchinari.

I punti relativi all'inquadramento professionale e all'applicazione del contratto sono stati demandati alla contrattazione tra azienda e C.d.F. dopo un accordo preliminare sulle linee generali.

E' stato ricontrattato il premio di produzione composto da due parti:

- il premio variabile pari al 5% dei minimi di paga base sarà legato alla presenza relativamente alle assenze per malattia e permessi non retribuiti aventi durata da 1 a 15 giorni.

- la parte fissa annuale di 650.000 per tutti i dipendenti è stata aumentata e riparametrata con aumenti in due tranches, la prima del 75% nel 1990, la seconda del 25% nel 1991 come illustrato nella tabella allegata.

TABELLA

livello	premio attuale	aumento dal 1990	aumento dal 1991	totale aumento	totale pr. dal 1991
1	650.000	275.250	91.750	367.000	1.017.000
2	» »	289.500	96.500	386.000	1.036.000
2 bis	» »	291.000	97.000	388.000	1.038.000
3	» »	303.000	101.000	404.000	1.054.000
4	» »	315.000	105.000	420.000	1.070.000
5	» »	342.750	114.250	457.000	1.107.000
6	» »	383.250	127.750	511.000	1.161.000
7	» »	415.500	138.500	554.000	1.204.000

Le Syndicat Autonome Valdôtain Travailleurs est l'organisation des travailleurs valdôtains. Les objectifs du S.A.V.T. sont:

- la défense et la promotion des intérêts culturels, moraux, économiques et professionnels des travailleurs du Val d'Aoste et l'amélioration des conditions de vie et de travail;
- la rénovation et la transformation radicale des structures politiques et économiques actuelles en vue de la réalisation du fédéralisme intégral. Afin d'atteindre ses objectifs, le S.A.V.T. par la recherche, l'action et la lutte s'emploie à réaliser;
- la protection sociale des travailleurs, leur préparation culturelle et professionnelle, la protection de la santé, la mise au point d'un système de services sociaux adéquat et efficient;
- la défense du pouvoir d'achat des salariés, l'emploi à plein temps des travailleurs et des jeunes du Val d'Aoste dans tous les secteurs économiques;
- la parité entre les droits des hommes et des femmes; la prise en charge, de la part des travailleurs, de la gestion des entreprises où ils travaillent et de la vie publique au Val d'Aoste;
- l'instauration de rapports avec les organisations syndicales italiennes et européennes et tout particulièrement avec les organisations syndicales qui sont l'expression des communautés ethniques minoritaires, en vue d'échanges d'expériences et de lutte commune.

Le Réveil Social

MENSUEL

Organe de Presse du SAVT

Rédaction:

SAVT — 2 Pl. Manzetti
Tél. 0165/44336

Aut. Tribunal d'Aoste n. 15 du 9/12/1982

Imprimerie:

«Arti Grafiche Duc»
73, av. Btg d'Aoste
11100 Aoste
Tél. 0165/41147

Directeur responsable:

Ezio Donzel

Rédacteur:

Ennio Pastoret

Ont collaboré à la réalisation de ce numéro:

A. Fassin
R. Ghirardi
L. Grigoletto
D. Bionaz
D. Donzel
SAVT-SANTÉ