



Le Réveil Social

ORGANE MENSUEL DU SAVT - Syndicat Autonome Valdôtain des Travailleurs - N. 7 - NOVEMBRE 1995 - 11^{ème} année - Nouvelle série - Expédition abonnement groupe postal 3° (50%)

Le Fédéralisme l'emporte ECHEC DE LA SOUVERAINETE

par Ennio PASTORET

Le Québec ne sera pas libre. Les élections d'il y a quelques jours ont sanctionné les rêves des supporters de M. Parizeau beaucoup plus que ne le dit l'écart très réduits des votes qui ont fait la différence. Il s'agit d'une véritable défaite, beaucoup plus grave de ce que les chiffres disent et cela pour de nombreuses raisons. En tout premier lieu les efforts et les sacrifices du groupe dirigeant le Parti Québécois ont été rendus vains dans l'espace d'un jour. Le travail des dernières années vient d'être effacé. Or, si d'un côté il y a le sentiment d'avoir raté l'indépendance, pour une très petite poignée de suffrages, de l'autre on ne peut pas ignorer que les adversaires de l'autodétermination travailleront sans cesse, pour éloigner un danger qui s'est manifesté, cette fois, avec une évidence qu'on ne peut pas négliger. Et nous connaissons bien le style de travail qu'on adopte pour faire taire un peuple: immigration très poussée, manque de travail pour les autochtones, forte pression psychologique sur les groupes ethniques différents pour leur faire acquiescer une cohésion qui puisse empêcher l'intégration culturelle, aides financières diverses pour l'imposition de la culture que l'on voudrait gagnante. Nous n'avons pas de doutes que les alliances se feront entre le nord Amérique anglophone pour dompter le Québec français et tout cela sans oublier qu'il ne s'agit pas d'une question de langue, celle-ci n'étant que l'élément de synthèse de l'économie, de la culture, des réalisations sociales de chaque communauté. Tout de même nous pouvons tirer une leçon importante de ce qui s'est passé au Québec. Nous avons appris, tant d'un côté comme de l'autre, comment on règle certaines affaires dans les

pays civils, où la démocratie n'est pas un mot quelconque comment mais, au contraire, un fait sérieux qui permet de régler les affaires institutionnelles d'un Pays en faisant recours au bulletin de vote. Ce qui en plus est extraordinaire c'est qu'aujourd'hui, en Italie, on parle de fédéralisme et nous assistons au fait qu'au Canada les citoyens sont appelés au vote pour choisir entre le fédéralisme existant ou la "souveraineté" du Québec, ce que signifie l'autodétermination. Nous sommes donc forcé de penser que l'Italie et le Canada ont à leur base deux organisations sociales totalement différentes. Bref d'un côté nous voyons que la démocratie permet aux gens de s'exprimer sur leur futur, de l'autre, ici, en Europe, dans la soi-disant civile Italie, on est gouverné par des "techniciens" sans que les gens, le peuple, les citoyens aient pu choisir quoique ce soit. Mais ces considérations ne peuvent qu'augmenter notre amertume et nous faire, en quelque sorte, regretter ce qui s'est passé au Québec. Un résultat favorable à l'indépendance québécoise aurait signé un moment important pour tous les Peuples qui aspirent à leur liberté. De plus cela aurait été un message important pour le monde entier et notamment pour les Pays où la démocratie est très souvent négligée. Par contre reste l'importance de quelque chose qui s'est faite et qui pourra encore se faire. Ce qui vient de se passer au Canada restera quand même gravé dans les mémoires de ceux qui veulent la liberté. Nous venons d'apprendre une leçon: il est possible de voter pour s'autodéterminer. Ce qui a pu se faire au Québec pourra se faire ailleurs, voilà l'espoir qui doit nous accompagner dans notre parcours vers la liberté.

Il rappresentante per la sicurezza Informazioni e notizie sul D.LGS. 626/94

di Claudio APPARENZA

In questo numero forniamo alcune informazioni sul rappresentante della sicurezza, in particolare modo le modalità di elezione nelle aziende produttive esistenti, in base al numero di dipendenti impiegati, la sua formazione e i mezzi che gli verranno messi a disposizione. Il decreto legislativo 626/1994 introduce ed offre al mondo del lavoro un recepimento delle normative CEE in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro al fine di porre tutti i nostri lavoratori sullo stesso piano di quelli degli altri paesi europei. Questo decreto è molto importante sia per la sicurezza dei lavoratori sia perché impone al datore di lavoro di dover essere in regola con le norme di sicurezza di predisporre e di organizzare un piano di prevenzione e protezione dei rischi derivanti dall'attività lavorativa svolta all'interno della propria Azienda. Tale normativa è introdotta soprattutto a carattere «preventivo», perché una buona prevenzione mette sia il lavoratore sia il datore di lavoro in una situazione di maggior tranquillità per quanto riguarda la sicurezza sul luogo di lavoro. Vista l'importanza di tale argomento si invitano tutti i delegati e gli iscritti a prendere visione del decreto tramite il proprio direttivo oppure rivolgendosi alla sede del SAVT.

IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA (ART. 18 D.LGS 626/1994)

L'art. 18 il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale «in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante della sicurezza» è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende o unità produttive aderenti al sistema CONFINDUSTRIA saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

a) AZIENDE CON OCCUPAZIONE FINO A 15 DIPENDENTI

Per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il rappre-

sentante della sicurezza verrà eletto dai lavoratori al loro interno. La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

MODALITÀ DI ELEZIONE

Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. 18 del decreto 626 le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla formazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale direttamente e a scrutinio segreto. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Verrà istituita una regolare commissione elettorale e verrà redatto un verbale da consegnare al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano servizio nell'azienda.

La durata dell'incarico è di anni 3.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dal decreto 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti. Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

b) AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

Aziende da 16 a 200 dipendenti Nelle aziende che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti della Rsu. Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di Rsu superiore a quello dell'accordo del 20 dicembre 1993, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RS superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo la RSU.

segue a pagina 4

DINER SOCIAL S.A.V.T.

8 DICEMBRE 1995

L'annuale PRANZO SOCIALE, seguito da pomeriggio danzante, organizzato dal SAVT/RETRAITES, in chiusura delle attività dell'anno 1995, si terrà il giorno 8 DICEMBRE 1995 ALLE ORE 12,30 presso l'HOTEL ETOILE DU NORD A SARRE.

Il pranzo come di consueto è riservato agli iscritti, ai familiari ed ai simpatizzanti S.A.V.T.

Per informazioni e prenotazioni rivolgersi a:

GAL MARIO STELIO
Sede SAVT - Piazza Manzetti, 2 - AOSTA
ZUBLENA RINALDO
VERRES - Tel. 0125/929427
SOUDAZ PINO
Sedi Patronato SAVT - dal LUNEDI AL VENERDI
orari ufficio
CRETIER MIRANDA
Sede Patronato SAVT di CHATILLON

Per motivi organizzativi, le prenotazioni dovranno pervenire TASSATIVAMENTE entro e non oltre le ore 18 del 30 NOVEMBRE 1995.

Notizie Savt/Trasporti

a cura di Claudio Apparenza

La Segreteria del SAVT/TRASPORTI ha organizzato nella giornata del 6 ottobre 1995 un corso - dibattito sul decreto legislativo 626 del 1994 in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro. A questo corso sono intervenuti tutti i membri del Direttivo (Danna Amos Coop. SVAP, Cornaz Eugenio SAVDA, Capozzo Livio e Quinson Osvaldo TRAFORO M. BIANCO, Marozz Renato SITRASB, Colarusso Alberto SAV, Charbonnier Valter RAV), che hanno potuto seguire attentamente la relazione tenuta dall'esperto della Sicurezza Sig. Zucconi. Tale dibattito si è rivelato molto interessante in quanto la materia trattata è stata illustrata in maniera comprensibile e legata ad ogni singola realtà lavorativa del settore trasporti. L'incontro è stato organizzato anche in vista dell'elezione del Rappresentante della Sicurezza, che è una figura molto importante all'interno di ogni Azienda, perché nominato dai lavoratori al fine di controllare tutti i fattori che potrebbero mettere in pericolo la sicurezza nei luoghi di lavoro. Un aspetto che è stato affrontato con estrema attenzione è la preparazione e la formazione del Rappresentante della Sicurezza, che sicuramente non si effettuerà con un facile percorso. Ai membri del Direttivo SAVT/TRASPORTI è stata anche fornita un'adeguata documentazione al fine di fornire a tutti gli iscritti le maggiori risposte possibili in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

SECONDO ACCONTO IRPEF 1995

Si ricorda che entro il 30 Novembre 1995 dovranno essere versati gli importi IRPEF relativi alla 2^a rata del 1995.

Sempre alla stessa data dovranno essere versati gli importi per la 2^a rata relativi al SS.NN. Per le necessarie informazioni rivolgersi alle sedi SAVT.

Legge 8 agosto 1995, n. 335 recante: "Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare".

Accesso alla pensione per i soggetti già assicurati alla data del 1° gennaio 96

segue a pagina 3

Iniziamo da questo numero a pubblicare le norme relative alla riforma del sistema pensionistico. A questa prima parte seguiranno altre successive integrazioni nei prossimi numeri del Réveil.

A partire dal 1° gennaio '96 i lavoratori già assicurati a tale data potranno andare in pensione per:

- vecchiaia o limiti di età, secondo le norme previste dal D.Lgs. n. 503/92 come modificate dalla L. 724/94 e dalla legge di riforma;

- anzianità o anticipata, secondo le norme introdotte dalla legge di riforma: «Pensione per limiti di età per il personale femminile del settore pubblico»

A decorrere dal 1° gennaio 1996, il personale femminile del settore pubblico potrà acquisire il diritto alla pensione per limiti di età al compimento del 60° anno, laddove non sia prevista un'età inferiore, in presenza degli altri requisiti richiesti nei singoli ordinamenti. In relazione a tale norma si ritiene che abbia diritto alla pensione secondo i nuovi limiti anche il personale femminile che alla data del 1° gennaio '96 abbia compiuto i 60 anni.

Pensione di anzianità dei lavoratori dipendenti

Requisiti ordinari
La normativa a regime prevede che la pensione di anzianità possa essere conseguita in presenza di 35 anni di contributi in concorrenza con 57 anni di età, oppure a qualsiasi età con 40 anni di contributi.

La legge non specifica quale tipo di contribuzione concorre alla formazione dei 40 anni, tuttavia, trattandosi di requisito per il diritto, non essendo stato abrogato l'art. 22 L. 153/69, si potrebbe ritenere che il suddetto requisito contributivo debba essere maturato senza la contribuzione figurativa per disoccupazione e malattia.

Tuttavia, non è escluso che si possa pervenire ad interpretazioni più ampie.

Per il periodo transitorio il requisito di età da far valere in concorrenza con i 35 anni di contributi e il maggiore requisito contributivo dei 40 anni sono fissati in misura ridotta, secondo le tabelle che seguono

Requisito di età in concorrenza con i 35 anni di contributi

Anno	Età Anagrafica
1996	52
1997	52
1998	53
1999	53
2000	54
2001	54
2002	55
2003	55
2004	56
2005	56
Dal 2006	57

Requisiti contributivi da far valere in alternativa al requisito dell'età anagrafica

Anno	Azianità Contributiva
1996	36
1997	36
1998	36
1999	37
2000	37
2001	37
2002	37
2003	37
2004	38
2005	38
2006	39
2007	39
Dal 2008	40

Secondo una interpretazione dell'INPS (circ. n. 262 del 23 agosto 1995) la distinzione tra "lavoratori dipendenti" e "lavoratori autonomi" operata dalla legge di riforma (comma 25 e comma 28) non riguarderebbe lo status del lavoratore al momento del pensionamento ma la Gestione che liquida la prestazione.

Pertanto, i requisiti previsti per l'accesso alla pensione dei lavoratori dipendenti debbono essere perfezionati computando i soli contributi afferenti al Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti.

Qualora il lavoratore possa far valere contributi presso una delle GG.SS. dei lavoratori autonomi dovrà ricongiungerli presso il FPLD; volendo invece avvalersi della facoltà di cumulo delle contribuzioni, potrà andare in pensione di anzianità, secondo le regole previste per i lavoratori autonomi (v. relativo paragrafo).

Ai fini del conseguimento della pensione di anzianità rimane ferma la necessità della cessazione dall'attività lavorativa. A riguardo si ricorda che i lavoratori agricoli e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari che abbiano maturato i 35 anni di contributi nel corso dell'anno 1994, possono accedere al pensionamento senza che si realizzi la suddetta condizione.

Requisiti alternativi per i lavoratori del settore pubblico nel periodo transitorio

Per i dipendenti pubblici sono previsti nel periodo transitorio, oltre i due canali di uscita già citati, due ulteriori accessi alla pensione anticipata.

Il primo consente di acquisire il diritto a pensione sostituendo al requisito dei 35 anni (da far valere in concorrenza con il limite di età) una minore anzianità da calcolare in base all'art. 8 del D.Lgs. 503/92.

In questo caso la pensione subirà una riduzione percentuale in relazione al periodo di servizio mancante al compimento dei 35 anni.

Tabella riduzione percentuale legge 537/93

Anni mancanti ai 35	Penalizzazione
1	1%
2	3%
3	5%
4	7%
5	9%
6	11%
7	13%
8	15%
9	17%
10	20%
11	23%
12	26%
13	29%
14	32%
15	35%

Il secondo consente l'accesso alla pensione anticipata a prescindere dall'età anagrafica, con un nuovo requisito contributivo legato all'anzianità posseduta al 31.12.95 secondo la tabella C.

TABELLA C

Anzianità al 31.12.95	Anzianità necessaria al pensionamento
da 19 a 21	32
da 22 a 25	31
da 26 a 29	30

In questo caso il trattamento pensionistico subirà una riduzione percentuale in relazione agli anni di servizio mancanti al raggiungimento dei 37, secondo la tabella D

TABELLA D

Anni mancanti a 37	Penalizzazione
1	1%
2	3%
3	5%
4	7%
5	9%
6	11%
9	13%

La decorrenza della pensione in questi casi è fissata al 1° gennaio successivo alla maturazione dei requisiti.

Requisiti in caso di lavoro part-time

Dal 1° gennaio '96 si potrà accedere alla pensione di anzianità, anche senza cessare dal rapporto di lavoro nel caso in cui il rapporto stesso sia stato trasformato da tempo pieno a tempo parziale. In tale ipotesi il requisito di contribuzione per il conseguimento della prestazione è fissato in 37 anni fino al 2004, quando sarà richiesta la maggiore anzianità secondo la tabella B colonna 2. In relazione di questa norma l'INPS ha già chiarito che il lavoratore che ha trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può accedere al pensionamento anche con il requisito dei 35 anni connesso all'età (tabella B, colonna 1).

Poiché la disposizione è di carattere generale e quindi riguarda sia i lavoratori del settore privato che quelli del settore

pubblico, riteniamo che la predetta possibilità debba riguardare anche questi ultimi.

Mancano tuttavia ad oggi indicazioni provenienti dalle Amministrazioni ed Enti competenti.

In questo caso la prestazione è cumulabile con la retribuzione in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario di lavoro. Qualora la riduzione sia superiore al 50% la pensione cumulabile non può comunque superare tale percentuale.

In ogni caso l'importo derivante dalla somma della pensione con la retribuzione non può essere superiore alla retribuzione percepita da un lavoratore che, a parità delle altre condizioni, presta la sua opera a tempo pieno.

Requisiti in caso di occupazione in attività usuranti

Per i lavoratori occupati in attività ritenute usuranti, ai quali si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. 374/93, i requisiti di età sono ridotti fino ad un anno.

Inoltre per i soggetti adibiti a lavori particolarmente usuranti i requisiti di contribuzione per la pensione di anzianità sono ridotti di 1 anno ogni 10 di attività nel limite massimo di 24 mesi. Per l'applicazione dei suddetti benefici si dovrà attendere la emanazione degli appositi decreti interministeriali.

Decorrenze
Periodo transitorio
In fase di prima applicazione la pensione di anzianità può avere decorrenza secondo le scadenze stabilite dalla tabella E, che è di seguito riportata.

TABELLA E

Data di maturazione, data di decorrenza e il requisito contributivo del trattamento
Lavoratori dipendenti pubblici e privati

31.12.94
- 1.1.96 per i soggetti che hanno un'età pari o superiore a 57 anni
- 1.4.96 per i rimanenti soggetti

31.12.95
- 1.7.96 per i soggetti che hanno un'età pari o superiore a 57 anni
- 1.10.96 per i rimanenti soggetti

30.6.96
- 1.10.96 per i soggetti che hanno un'età pari o superiore a 57 anni

30.12.96
- 1.1.97 per i rimanenti soggetti

30.6.97
- 1.7.97 per i soggetti che hanno un'età pari o superiore a 57 anni

31.12.97
- 1.1.98 per i rimanenti soggetti.
La legge prevede che i lavora-

tori dipendenti pubblici e privati che abbiano maturato 35 anni di contribuzione al 31.12.93 possano conseguire la pensione di anzianità con decorrenza 1° settembre '95.

Considerato che a partire dal 1996 occorre far valere i nuovi requisiti, che rimangono valide le decorrenze già previste dall'art. 13, commi 5, 6 e 7 L. 724/94 si avranno decorrenze e requisiti secondo le tabelle che seguono.

Si fa presente che le decorrenze indicano il momento a partire dal quale è possibile l'accesso alla pensione.

Attenzione: nelle seguenti tabelle sono messe in ordine cronologico le decorrenze e non la data di maturazione dei requisiti.

LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO

Data di maturazione	Decorrenza	requisiti
31.12.1993	*- 35 anni di ctb	1° settembre 1995
31.12.1994	*- 35 anni di ctb - 57 anni di età	1° gennaio 1996
31.12.1995	*- 35 anni di ctb di cui 31 al 28.9.94 - domanda presentata entro il 28.9.94	1° gennaio 1996 1° aprile 1996
31.12.1994	*- 35 anni di ctb	1° aprile 1996
31.12.1995	*- 35 anni di ctb - 57 anni di età al 30.6.96	1° luglio 1996
31.12.1995	*- 35 anni di ctb	
30.06.1996	*- 35 anni di ctb - 57 anni di età	1° ottobre 1996
31.12.1996	*- 35 anni di ctb - 52 anni di età *- 36 anni di ctb	1° gennaio 1997
30.06.1997	*- 35 anni di ctb - 57 anni di età	1° luglio 1997
31.12.1997	*- 35 anni di ctb - 52 anni di età *- 36 anni di ctb	1° gennaio 1998

Le Syndicat Autonomie 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 de lutte commune.

LE REVEIL SOCIAL

MENSUEL

Organe de presse du SAVT

Rédaction

S.A.V.T. - 2, Pl. Manzetti

Tél. 0165

238384 / 238394 / 235383

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

Imprimerie

"ARTI GRAFICHE DUC"

73, Av. Btg. d'Aoste - 11100 Aoste

Tél. 0165/236888 Fax 236713

Directeur responsable

David MORTARA

Rédacteur

Ennio PASTORET

LAVORATORI DEL SETTORE PUBBLICO

Data di maturazione	Requisiti e condizioni	Decorrenze
31.12.1993 28.09.1994**	** - 35 anni di anzianità - 31 anni di anzianità domanda accolta (con pen. anni mancanti ai 35)	1° settembre 1995 decorrenza fissa 1° gennaio 1996
31.12.1994	** - anzianità in base al D.Lgs 503/92 - 57 anni di età al 31.12.95 (con pen. anni mancanti ai 35)	
31.12.1994	** - anzianità in base al D.Lgs 503/92 (con pen. anni mancanti ai 35)	1° aprile 1996
31.12.1995	** - anzianità in base al D.Lgs 503/92 - 57 anni di età al 30.06.96 (con pen. anni mancanti ai 35)	1° luglio 1996
30.06.1996	** - anzianità in base al D.Lgs. 503/92 - 57 anni di età al 30.09.96 (con pen. anni mancanti ai 35)	1° ottobre 1996
31.12.1995	** - anzianità in base al D.Lgs 503/92 (con pen. anni mancanti ai 35)	
31.12.1996	** - 35 anni di anzianità - 52 anni di età ** - 36 anni di anzianità ** - anzianità in base al D.Lgs 503/92 - 52 anni di età (con pen. anni mancanti ai 35)	1° gennaio 1997
28.09.1994	** - meno di 31 anni di anzianità - domanda accolta (con pen. anni mancanti ai 35) decorrenza fissa ** - 30 anni di anzianità (con pen. anni mancanti ai 37)	
30.06.1997	** - 35 anni di anzianità - 57 anni di età ** - anzianità in base al D.Lgs 503/92 - 57 anni di età (con pen. anni mancanti ai 35)	1° luglio 1997
31.12.1997	** - 35 anni di anzianità - 52 anni di età ** - 36 anni di anzianità ** - anzianità in base al D.Lgs 503/92 - 52 anni di età (con pen. anni mancanti ai 35) ** - 30 anni di anzianità (con pen. anni mancanti ai 37)	1° gennaio 1998

Disciplina a regime

Per i soggetti che maturano i requisiti successivamente al 31.12.97 si applica la disciplina a regime. Vengono previste 4 cadenze annuali, con riferimento al periodo nel quale vengono raggiunti i requisiti: - chi matura i requisiti nel 1° trimestre dell'anno potrà andare in pensione con decorrenza: * 1° luglio se entro il 30 giugno avrà compiuto i 57 anni di età; * 1° ottobre se i 57 anni li avrà compiuti entro il 30 settembre; * 1° gennaio dell'anno successivo indipendentemente dall'età; - chi matura i requisiti nel 2° trimestre dell'anno potrà andare in pensione con decorrenza: * 1° ottobre se entro il 30 settembre avrà compiuto i 57 anni di età; * 1° gennaio dell'anno successivo indipendentemente dall'età; - chi matura i requisiti entro il 3° trimestre dell'anno potrà andare in pensione con decorrenza: * 1° gennaio dell'anno successivo indipendentemente dall'età; - chi matura i requisiti entro il 4° trimestre dell'anno potrà andare in pensione con decorrenza: * 1° aprile dell'anno successivo indipendentemente dall'età. Per requisiti si deve intendere i 35 anni di contributi e l'età richiesta nell'anno, oppure la maggiore anzianità contributiva prevista in alternativa, vigente nell'anno (o i requisiti alternativi previsti per i dipendenti pubblici). Pertanto, quando il limite di 57 anni di età rappresenta non solo la condizione per una decorrenza più favorevole ma anche un ele-

mento del diritto, anch'esso dovrà essere perfezionato entro il trimestre previsto per la maturazione dei requisiti e non nel mese immediatamente precedente la decorrenza. Tabelle decorrenze

Attenzione:

Le ipotesi indicate con * riguardano tutti i lavoratori dipendenti mentre quelle indicate con ** riguardano solo i lavoratori del settore pubblico.

Data di maturazione	Requisiti e condizioni	Decorrenze
31.03.1998*	- 35 anni di ctb - 57 anni di età al 30.06.98	1° Luglio 1998
30.06.1998*	- 35 anni di ctb - 57 anni di età al 30.09.98	1° ottobre 1998
30.09.1998*	- 35 anni di ctb - 53 anni di età *- 36 anni di ctb **- anzianità in base al D.Lgs 503/92 - 53 anni di età (con pen. anni mancanti ai 35)	1° gennaio 1999
31.03.2010	*- 35 anni di ctb - 57 anni di età *- 40 anni di ctb - 57 anni di età al 30.06.2010 **- anzianità in base al D. Lgs 503/92 - 57 anni di età (con pen. anni mancanti ai 35)	1° luglio 2010
30.06.2010	*- 35 anni di ctb - 57 anni di età *- 40 anni di ctb - 57 anni di età al 30.09.2010 **- anzianità in base al D.Lgs 503/92 - 57 anni di età (con pen. anni mancanti ai 35)	1° ottobre 2010

Deroghe

Oltreché nei casi di cessazione dal servizio per invalidità derivante o meno da causa di servizio e nei casi di pensionamento anticipato, previsto da norme specifiche alla data del 30.4.95, in connessione ad esuberi strutturali di manodopera, continuano a trovare applicazione le previgenti disposizioni in materia di requisiti di accesso e di decorrenza delle pensioni di anzianità, per i soggetti: - privi di vista; - collocati in mobilità, con diritto al prolungamento; - che alla data del 28.09.94 fruivano del trattamento di mobilità ovvero collocati in mobilità successivamente a tale data in seguito a procedure avviate prima, che conseguono il requisito contributivo durante il periodo di fruizione dell'indennità. Per i suddetti soggetti, come si ricorderà, già era prevista una deroga alla disciplina sugli scaglionamenti; pertanto essi potranno acquisire la pensione di anzianità con decorrenza dal mese (o giorno) successivo alla maturazione dei requisiti di contribuzione previsti dai singoli ordinamenti, indipendentemente dall'età anagrafica.

Potranno acquisire la pensione di anzianità con decorrenza dal mese successivo alla maturazione del requisito contributivo anche i lavoratori: * iscritti alla Gestione dei Lavoratori delle miniere, cave e torbiere che abbiano lavorato almeno 15 anni nel sottosuolo e che maturino i 35 anni di contribuzione, ivi compresa la maggiorazione dei 5 anni, nel corso del 1995 e ne facciano domanda entro lo stesso anno; * i lavoratori del settore amianto che entro l'anno 1995 raggiungano i 35 anni anche avvalendosi della maggiorazione prevista dall'art. 13, cc. 6, 7 e 8 L. 257/92, e ne facciano domanda entro lo stesso anno. Per questi ultimi soggetti, se matureranno i requisiti dopo il 31.12.95 o che, pur avendoli maturati facciano domanda successivamente a tale data, si applicheranno le norme previste per la generalità dei lavoratori. Disposizioni particolari per il personale della scuola Per il personale della scuola la cessazione dal servizio e la decorrenza della pensione devono coincidere con la data di inizio dell'anno scolastico. La legge fa salve le decorrenze previste dall'art. 13 L. 724/94, per coloro che avevano presentato domanda di pensione entro il 28 settembre 1994. A riguardo la Presidenza del Consiglio, con circolare del 10 marzo 1995, aveva stabilito che i lavoratori interessati potevano optare per le decorrenze 1° settembre '96 e 1° settembre '97.

RINNOVO CCNL DEI LAVORATORI EDILI

di Claudio APPARENZA

Questo rinnovo senza dubbio è uno dei rinnovi più importanti della stagione contrattuale, perché, vi sono numerose novità per ciò che riguarda la parte normativa, ma anche sulla politica degli investimenti finalizzata al rilancio del settore che anche in Valle d'Aosta ha subito una leggera flessione. Riportiamo qui di seguito la tabella retributiva che fa riferimento come parametro al 3° livello ed alcuni aspetti fra i più importanti di questo rinnovo quali l'introduzione della previdenza complementare, la disciplina dei lavoratori trasfertisti, la definizione delle modalità di applicazione dell'accordo interconfederale sulle rappresentanze sindacali unitarie, la sospensione delle ferie in caso di malattia e la normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

PARTE ECONOMICA

Nella parte economica, sono state riconosciute al 3° livello, corrispondente all'operaio specializzato, 143.000 lire di aumento a regime, suddivise in due tranches di 72.000 e di 71.000 lire, a partire rispettivamente, dal 1° luglio 1995 e dal 1° luglio 1996.

LIVELLI
DAL 01.07.95
DAL 01.07.96

NUOVI MINIMI
DAL 01.07.95
DAL 01.07.96

7	110.769 109.231 1.352.552 1.461.783
6	99.692 98.308 1.217.297 1.315.605
5	83.077 81.923 1.014.414 1.096.337
4	77.538 76.462 946.786 1.023.248
3	72.000 71.000 879.159 950.159
2	64.800 63.900 791.243 855.143
1	55.385 54.615 676.276 730.891

LAVORATORI TRASFERTISTI

E' stata modificata la disciplina contrattuale per gli operai comandati a lavorare in una provincia diversa da quella nella quale normalmente svolgono la propria attività lavorativa.

Con decorrenza 1° settembre

1995, è stato infatti introdotto l'obbligo per l'impresa, in caso di cantieri per i quali sia prevista una durata superiore a tre mesi, di iscrivere l'operaio in trasferta alla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori. Tale adempimento deve essere effettuato a decorrere dal secondo periodo di paga successivo a quello in cui si inizia la trasferta, anche se è data facoltà all'impresa di provvedervi anche per il periodo di trasferta anteriore a tale termine. I lavoratori dipendenti da imprese operanti in particolari settori, elencati nel rinnovo contrattuale, conservano invece l'iscrizione alla Cassa del luogo di provenienza.

Per quanto concerne, infine il trattamento economico dei trasfertisti, ricordiamo che ad essi si applica la contrattazione integrativa della circoscrizione di provenienza e non quella della circoscrizione in cui si svolgono i lavori.

La retribuzione complessiva di tali lavoratori, composta da paga base, contingenza, indennità territoriale del settore di provenienza e trattamento di trasferta, non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione di paga base, contingenza e indennità territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori. Eventuali differenze in difetto, debbono essere colmate con la corresponsione di una indennità territoriale temporanea.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti hanno istituito la previdenza complementare per i lavoratori del settore edile. A tale scopo, dal 1° gennaio 1996 verrà costituito un apposito Fondo nazionale, alimentato da contributi a carico del datore di lavoro, del lavoratore e da una quota di TFR maturata a decorrere da tale data. Successivamente all'emanazione delle norme di legge in materia, verrà costituita una Commissione paritetica definita tecnica, con lo scopo di elaborare un progetto di previdenza complementare per i quadri, gli impiegati e gli operai. In relazione allo sviluppo del sistema di previdenza complementare si procederà al graduale esaurimento dell'Apes, l'indennità di anzianità specifica dei lavoratori del settore edile.

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Le parti hanno integralmente preso in considerazione l'accordo 20.12.1993 in materia di rappresentanze sindacali unitarie adattandolo alle esigenze particolari del settore edile. Si può verificare che in un cantiere nel quale lavorino decine di dipendenti non vi siano rappresentanze sindacali perché le aziende che operano nel cantiere occupano, singolarmente considerate, meno di sedici di

segue a pag. 4

Informazioni e notizie sul D.LGS.

segue da pagina 1

Aziende da 201 a 300 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, qualora la RSU risulti composta da tre soggetti i rappresentanti per la sicurezza sono individuati, con le modalità di seguito indicate, nel numero di due tra i componenti della RSU a cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, eletto con le medesime modalità. A quest'ultimo competono 40 ore di permesso retribuite per l'espletamento della sua attività.

Qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall'accordo sopra richiamato, il rappresentante per la sicurezza sarà individuato tra i componenti della RSU.

Aziende con più di 300 dipendenti

Di norma nelle unità produttive che occupano più di 300 dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza è quello previsto dall'art. 18, comma 6 del d.lgs n. 626 del 1994. Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la RSU, così come definita dalla contrattazione di categoria.

Per le stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connessi all'attività lavorativa, individuali anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definito a livello di categoria.

PERMESSI

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti, i RS oltre ai permessi già previsti per la RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

In sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 frl d.lgs n. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni:

a) Accesso ai luoghi di lavoro. Il diritto di accesso ai luoghi

di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il RS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

b) Modalità di consultazione. Laddove il d.lgs n. 626 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RS, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettiva tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RS, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le proprie osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il RS conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

c) Informazioni e documentazione aziendale.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti, l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza sul lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

Formazione dei rappresentanti per la sicurezza.

Il RS ha diritto alla formazione prevista dall'art. 19, comma 1, lett. g) del d.lgs 626 del 1994.

La formazione dei RS, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che,

nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli, tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione.

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, qualora i contratti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

RIUNIONI PERIODICHE

In applicazione dell'art. 11 del d.lgs n. 626/1994 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il RS può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

CONTROVERSIE

In tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) s'impegnano ad adire agli organismi paritetici provinciali al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile. La parte che ricorre all'O.P.P. ne informa senza ritardo le altre parti interessate. I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni territoriali degli imprenditori.

GITA SOCIALE S.A.V.T. - RETRAITES DEL 21.10.1995

di Mario Stellio GAL

L'annuale gita enogastronomica in Piemonte, quest'anno, a grande richiesta, si è svolta nell'Alessandrino.

64 gitanti su un autobus doppio dell'Alta Valle e 36 gitanti su quello della Bassa Valle, la mattina del 21 ottobre, di buon'ora, si sono avviati verso VALENZA, principale centro italiano per la lavorazione dell'oro. Giunti sul posto, secondo il programma concordato, avremo dovuto visitare il più grande laboratorio orafa, ma la sera precedente siamo stati avvisati che ciò non era più possibile in quanto non l'avrebbero aperto non essendo presenti almeno 4 autobus di visitatori. Pertanto ci siamo organizzati formando dei gruppetti di 15/20 persone, ognuno dei quali è entrato in una gioielleria diversa scelta fra le numerosissime esistenti lungo le vie principali della cittadina. Ed è stata una soluzione indovinata: i gioiellieri, gentilissimi e preparati, ci hanno spiegato con dovizia di particolari la lavorazione dell'oro e molti di noi hanno fatto buoni acquisti.

Alle 11,30 siamo partiti alla volta di CERSETO MONFERRATO.

Alle 12,30, presso il "RISTORANTE DEL CASTELLO" ci è stato servito un pranzo che qualcuno ha definito "di nozze", al termine del quale siamo passati alla degustazione gratuita di vini e liquori nella TAVERNA del Ristorante stesso, dove è stato possibile anche acquistare vini, liquori e prodotti tipici.

Anche se si era fatto tardi (ore 17 ca.) seguendo il programma prefissato, ci siamo recati al SANTUARIO DI CREA (distante da Cereseto circa 6 km). Era ormai l'imbrunire, pertanto abbiamo potuto visitare solo la Chiesa principale, molto bella e ricca di affreschi, dedicata a Maria Assunta, ma abbiamo dovuto tralasciare, con rammarico, la visita alle 23 Cappelle che ripercorrono i Misteri del Rosario, sparse nel parco naturale, ricco di fiori e piante protette.

Il nostro amico autista Mario, ci ha segnalato l'esistenza di una TENUA-ENOTECA, appena sotto il Santuario (essendosi ormai fatto tardi e quindi resasi impossibile la visita alla Cantina Sociale di San Giorgio Monferrato) ed è stata decisione unanime andarla a visitare. Ne valeva la pena per la qualità dei prodotti tipici che metteva in vendita e gli acquirenti non sono mancati.

Verso le 19, contenti della bella giornata trascorsa in buona compagnia, abbiamo ripreso la via di casa. Ringrazio tutti i gitanti per la loro partecipazione e simpatia e ricordo a tutti che il prossimo appuntamento è per il PRANZO SOCIALE dell'8 DICEMBRE 1995 presso l'HOTEL ETOILE DU NORD A SARRE.

FLASH CONTRATTI di Claudio APPARENZA

ALIMENTARI - SETTORE ARTIGIANO

MINIMI CONTRATTUALI.
Per i lavoratori che percepivano al 30 giugno 1993 dei minimi inferiori di oltre il 12% rispetto all'importo in vigore dal 1° luglio 1993 deve essere riconosciuto un aumento pari a un quinto della differenza fra il minimo in atto al 30 giugno 1993, e il minimo a regime, di cui alle seguenti misure:

LIVELLI	MINIMI TABELLARI
1° SUPER	1.480.000
1° LIV	1.240.000
2° LIV	1.065.000
3° LIV. A	940.000
3LIV.	845.000
4° LIV.	780.000
5° LIV.	710.000
6° LIV.	615.000

DINER SOCIAL S.A.V.T. 8 DICEMBRE 1995

L'annuale PRANZO SOCIALE, seguito da pomeriggio danzante, organizzato dal SAVT/RETRAITES, in chiusura delle attività dell'anno 1995, si terrà il giorno

**8 DICEMBRE 1995
ALLE ORE 12,30
presso
L'HOTEL ETOILE
DU NORD A SARRE.**

Il pranzo come di consueto è riservato agli iscritti, ai famigliari ed ai simpatizzanti S.A.V.T.

Per informazioni e prenotazioni vedere in prima pagina.

RINNOVO CCNL DEI LAVORATORI EDILI segue da pagina 3

pendenti, che è il requisito minimo occupazionale richiesto per poter costituire rappresentanze sindacali. Tali situazioni vengono superate dall'accordo di rinnovo che sancisce l'unicità del cantiere.

FERIE IN CASO DI MALATTIA

Tale accordo, a differenza di molti altri, stabilisce la sospensione del periodo di ferie nel caso di eventi che comportino il ricovero ospedaliero o una prognosi prolungata. Si ricorda però, che ai fini della sospensione delle ferie, il ricovero ospedaliero deve essere superiore a tre giorni e la prognosi superiore a dieci giorni.

SICUREZZA SUL LAVORO

Il nuovo rinnovo contrattuale in materia di sicurezza tiene conto dell'attuazione delle direttive previste nell'ormai noto decreto legislativo 626 del 1994.

In particolare, viene data attuazione all'art 18 del citato decreto, in merito all'istituzione del Rappresentante della Sicurezza che è la persona nominata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro.

L'accordo, in merito al numero dei rappresentanti richiama l'accordo interconfederale fra la Confindustria e le Organizzazioni Sindacali, mentre fissa le modalità di scelta, nonché le ore di permesso retribuito divise come segue:

- 8 ore annue per le imprese fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue per le imprese da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue per le altre imprese.

Importante è la prevista attività formativa specifica sui temi della sicurezza sul lavoro sia per il rappresentante della sicurezza, sia per i lavoratori.

Il nuovo CCNL ad eccezione della parte retributiva, avrà durata quadriennale, con decorrenza 01.07.1995 e scadenza al 30.06.1999; la parte retributiva avrà, invece, durata biennale, dal 01.07.1995 al 30.06.1997.