Le Réveil Social

ORGANE MENSUEL DU SAVT - Syndicat Autonome Valdôtain des Travailleurs - N. 8/9 - DECEMBRE 1995 - 11ème année - Nouvelle série - Expédition abonnement groupe postal 3° (50%)

Tirati per i capelli

di Ennio PASTORET

Parliamo, su questo numero de "Le Réveil Social", di una vicenda che si è conclusa il 26 ottobre scorso. Ne parliamo, di questa vicenda, perché, oggi che è finita, desideriamo onorare il nostro impegno di cronisti dando risalto al suo epilogo.

Facciamo questo uscendo, in qualche modo, dall'orizzonte degli argomenti che sono solitamente trattatati sul nostro mensile. Le Réveil è una testata sindacale e non si occupa di cronaca. Questa volta però il fatto in questione, oltre ad avere una sua propria rilevanza, riguarda i lavoratori della maggior fabbrica della Valle.

Ed è in particolare a questi lavoratori che desideriamo spiegare il perché del nostro interesse per questa vicenda.

La storia è quella che riguarda i corsi di formazione professionale all'interno delle Cogne. Quando scoppiò il "caso" vi furono titoloni a piene pagine, la notizia fu urlata da tutti gli organi di informazione. In sostanza vi sarebbero state delle persone, all'interno dell'azienda, che avrebbero "truccato" le risultanze di certi corsi di formazione professionale finanziati dalla CEE. All'epoca alcuni degli interessati furono addirittura tradotti in carcere. Insomma una "Mani pulite" nostrana che fece un certo scalpore.

Ebbene, come detto in apertura, siamo alla fine di questo caso. All'epoca noi non facemmo titoloni o strepiti moralizzatori. Oggi, di fronte alla latitanza di molti che si sottraggono al loro dovere di esercitare correttamente il diritto di cronaca, desideriamo dire qualcosa a questo proposito.

Chi scrive, sia chiaro, non conosce per nulla e per nessuna ragione le persone interessate. Certo, ci dicono, relativamente ad alcune di queste, che si tratta di galantuomini, seri e, quel che più conta, onesti. Non abbiamo motivo di mettere in dubbio questa informazione per l'attendibilità di chi ce l'ha trasmessa. Peraltro questo stesso giudizio ci è stato anche personalmente espresso da svariate decine di lavoratori dell'azienda.

Nonostante ciò però, questi signori ed alcuni loro colleghi, hanno patteggiato la pena e sono stati formalmente riconosciuti colpevoli dal tribunale.

Ma, appunto, essi la pena l'hanno patteggiata, e scopriamo, da un'intervista rilasciata dai loro avvocati, che gli imputati sono stati spinti dai legali a tale patteggiamento. "Abbiamo convinto a fatica i nostri clienti a scegliere il patteggiamento" ha dichiarato uno dei difensori che ha lasciato intendere, in modo chiaro, che il desiderio degli imputati era quello di andare in giudizio.

Sicuramente tale scelta e tale impegno non possono appartenere a chi si ritiene colpevole. Certamente gli imputati si ritenevano innocenti.

Probabilmente sono state fatte pressioni su di loro per convincerli a patteggiare.

Ed è possibile che essi vi si siano decisi sapendo che qualcuno, stufo, stanco e logorato, avrebbe ammesso qualsiasi cosa pur di farla finita. Anche se, si sa, l'ammissione di colpevolezza di uno degli interessati avrebbe coinvolto tutti gli altri. Così vi è stato chi, ad un certo punto, si è assunto la responsabilità di cedere non perchè colpevole, bensì perchè stufo di spendere denaro ed energie fisiche e psichiche.

Così, con l'accordo più o meno condiviso da tutti, la vicenda si è conclusa con il patteggiamento.

I magistrati hanno così dimostrato la fondatezza delle loro accuse, gli avvocati hanno fatto il loro dovere facendo subire meno danni possibili agli imputati. E questi ultimi, per parte loro, ne escono con il pagamento di una pena pecuniaria e, forse, con la possibilità di poter nuovamente condurre una vita normale.

Certo, se fra di loro vi è qualcuno che continua ad essere convinto della propria innocenza e di aver subito un torto a questi la vita non apparirà più uguale, nè gli basterà sapere che di questa innocenza siamo in tanti, in tantissimi ad essere convinti.

E questo lo abbiamo sempre pensato. Oggi, tirati per i capelli, lo diciamo con serenità e con forza, affermiamo questo contro corrrente consapevoli però che, spessissimo, tacendo non si rende un buon servizio a nessuno.

Riforma della Pubblica Amministrazione

di Firmino CURTAZ

Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione, è entrata in vigore dal 1° dicembre la legge n° 45 definita: « riforma della organizzazione dell'Amministrazione Regionale e revisione della disciplina del personale».

L'iter per l'approvazione della legge è stato piuttosto difficile e tormentato, anche per la complessità della materia e gli obiettivi alti che la riforma propone.

Approvata una prima volta nel mese di luglio dal Consiglio Regionale, la legge non aveva ricevuto il visto dall'Organo di Controllo. Essa veniva successivamente riportata in Consiglio trovando poi l'approvazione definitiva.

Si tratta di una legge importante e necessaria, che qualifica l'azione del Governo regionale.

Al di là dei punti di vista diversi che ci sono stati in una lunga e laboriosa fase di confronto e di contrattazione, riteniamo che il risultato che ne è scaturito sia decisamente positivo e saprà rispondere alle esigenze di modifica e di cambiamento di cui la Pubblica Amministrazione necessita.

La legge stabilisce le linee di intervento e di orientamento di modifica dell'Amministrazione Regionale. Per certi versi è una normativa di principi che dovranno essere tradotti con successivi atti regolamentari.

La nuova normativa rappresenta inoltre un primo utile passo per una totale riforma della Pubblica Amministrazione che dovrà completarsi con la costituzione di un confronto unico del Pubblico Impiego in Valle d'Aosta.

Pensiamo di aver svolto un ruolo importante come sindacato nel fornire un contributo alla discussione e alle soluzioni di diversi aspetti rilevanti.

La dimostrazione è il protocollo d'intesa sottoscritto con l'Amministrazione Regionale relativo alla applicazione di alcuni punti qualificanti della legge che concernono, ad esempio, la definizione del riassetto organizzativo della amministrazione, la riduzione dei posti delle qualifiche dirigenziali, la variazione della dotazione organica complessiva. Vi è poi la necessità di praticare tutta una serie di adempimenti regolamentari di legge e di contrattazione che andranno sviluppati e completati nel corso del prossimo anno.

Siamo fiduciosi, che con la riforma si otterranno risultati positivi, sia là dove si distinguono le funzioni i poteri e le responsabilità degli organi di direzione politica rispetto a quelli di direzione amministrativa, sia per quanto concerne le azioni di trasparenza, di delegificazione di semplificazione delle procedure.

In sintesi dovremo avere una Pubblica Amministrazione meno complicata, più snella ed efficiente, capace di rispondere con tempestività ai problemi difficili che la odierna e complessa società presenta.

Da questo nuovo panorama trarranno beneficio i cittadini ed i lavoratori stessi.

Pensiamo anche che con questo nuovo scenario si aprano spazi di grande interesse per la dirigenza e per tutto il personale. La L.R. n° 45 è un provvedimento che può rispondere bene alle questioni della professionalità, della responsabilità e dello stesso impegno.

Non tutti i risultati verranno subito, ma certamente la direzione è quella giusta.

L'altro tema di grande interesse e novità è rappresentato dalla costituzione dell'Agenzia per le relazioni sindacali e per la contrattazione collettiva.

Essa sarà composta da 5 componenti, tre membri saranno designati dalla Giunta Regionale, 1 dalla Associazione dei Sindaci, 1 dall'Associazione dei Presidente delle Comunità Montane.

L'Agenzia diverrà la naturale controparte delle OO.SS. per le relazioni sindacali, per la stipula e la gestione dei contratti di lavoro.

Con la nuova legge vengono altresì definite meglio e per certi aspetti rafforzate le relazioni sindacali, fatto questo di importanza non trascurabile.

Con l'entrata in vigore della legge 45, si aprono le porte per il rinnovo del contratto scaduto alla fine dell'anno 1993.

E' un tema importante, sul quale abbiamo iniziato il confronto con le altre OO.SS.

E' certo che sarà necessario il coinvolgimento ed il contributo dei quadri sindacali regionali e di tutto il personale, ma su questo argomento avremo sicuramente il modo di riprendere il dialogo ed i ragionamenti.

JOYEUX NOEL ET HEUREUSE ANNEE

Iscritti SAVT
assicurazione Infortuni

Si ricorda che il SAVT ha stipulato una polizza assicurativa contro gli infortuni per tutti gli iscritti, con la compagnia UNIPOL.

CONDIZIONI:

- Indennità giornaliera, in caso di ricovero ospedaliero per infortunio, di lire 50.000 al giorno per un massimo di 30 giorni con esclusione dei primi 5 giorni di degenza ospedaliera.

MODALITA' DI DENUNCIA IN CASO DI RICOVERO PER INFORTUNIO:

- In caso di ricovero per infortunio gli interessati dovranno rivolgersi alle competenti sedi territoriali del SAVT, entro 15 giorni dalla data di dimissioni dall'ospedale, muniti di:

a) tessera SAVT

b) copia della cartella clinica.

I nostri funzionari provvederanno ad inoltrare la pratica alla compagnia di assicurazione.

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

SECONDA E ULTIMA PARTE

Pensioni di anzianità dei lavoratori autonomi

Requisiti
La disciplina a regime prevede per il diritto alla pensione di anzianità dei lavoratori autonomi gli stessi requisiti previsti per i lavoratori dipendenti.
E' stabilita invece una diversa disciplina per il periodo transitorio.
Il regime transitorio è infatti previsto soltanto per quanto riguarda il limite di età da far valere in concorrenza con i 35 anni di contributi che per il biennio '96 - '97 è fissato in 56 anni di età.
Decorrenze
Le decorrenze a regime sono fissate con le stesse cadenze previste per i lavoratori dipendenti.
Per la fase di prima applicazione invece la tabella E prevede cadenze diverse.
In questo caso la disciplina a regime inizia a trovare applicazione per i soggetti che maturano i requisiti dopo il 31.12.96.

Possibilità di opzione
I lavoratori già assicurati alla data del 1° gennaio '96, secondo la legge di riforma avranno la pensione calcolata con il solo sistema retributivo (se hanno almeno 18 anni di contributi al 31.12.95) o con il sistema misto (se hanno meno di 18 anni di contributi al 31.12.95). Tuttavia coloro che possono far valere 15 anni di contribuzione di cui almeno 5 versati o accreditati successivamente al 31.12.95, possono esercitare opzione per avere la pensione liquidata con il solo sistema contributivo.
In caso di opzione il lavoratore andrà in pensione secondo le norme previste per i soggetti che iniziano a lavorare dopo il 31.12.95, vale a dire con la pensione di vecchiaia.

I requisiti per il diritto di opzione possono essere raggiunti con il computo delle contribuzioni a qualsiasi titolo versate o accreditate.

ACCESSO ALLA PENSIONE PER I SOGGETTI NON ASSICURATI ALLA DATA DEL 31.12.95 - PENSIONE DI VECCHIAIA

Per i soggetti che iniziano a lavorare a partire dal 1° gennaio '96, in attività autonoma o dipendente nel settore privato o nel settore pubblico, in luogo della pensione anticipata o di anzianità e della pensione per limiti di età o di vecchiaia viene liquidata la "pensione di vecchiaia"

Requisiti
La pensione di vecchiaia è liquidata, previa cessazione del rapporto di lavoro, in presenza di:

- 5 anni di contribuzione effettiva;
- 57 anni di età;
- una pensione virtuale di importo non inferiore a 1, 2 moltiplicato per l'importo dell'assegno sociale. Qualora l'importo della pensione spettante, nel tempo, rimanga di importo inferiore a quello suddetto, la prestazione può essere liquidata, a partire dal 65° anno di età.
Prima dei 57 anni la pensione può essere conseguita in presenza di 40 anni di contribuzione con l'esclusione dei contributi da riscatto per periodi di studio e dei versamenti volontari.
Per il raggiungimento dei 40 anni i contributi accreditati per periodi di lavoro antecedenti al 18° anno di età sono rivalutati con il coefficiente 1,5.
Per le lavoratrici madri il limite di età per la pensione di vecchiaia è ridotto di 4 mesi per ogni figlio, fino ad un massimo di 12 mesi complessivi.In tale caso la lavoratrice non potrà avere i benefici previsti in relazione alla misura della pensione.
Per i soggetti occupati in attività ritenute usuranti, ai quali si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs 374/93, il limite di età è ridotto di 1 anno ogni 6 di attività usurante, nel limite di un anno.
Per l'applicazione di tale beneficio saranno emessi appositi Decreti interministeriali.
Anche in questo caso il lavoratore non potrà avere i benefici previsti in alternativa per la misura della pensione.

Cumulo con i redditi da lavoro
La pensione di vecchiaia fino a 63 anni è totalmente incumulabile con i redditi da lavoro dipendente, mentre non può essere cumulata con i redditi da lavoro autonomo nella misura del 50% dell'importo eccedente il trattamento minimo, fino a concorrenza dei redditi stessi.
Da 63 anni in poi, la pensione non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente ed autonomo nella misura del 50% dell'importo eccedente il trattamento minimo fino a concorrenza dei redditi stessi.
PRESTAZIONI AI SUPERSTITI

Requisiti per la pensione di riversibilità
A partire dal 17 agosto 1995 i requisiti richiesti per la pensione di riversibilità di lavoratori iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS, vengono estesi a tutte le forme di previdenza esclusive e sostitutive della medesima.
Per i superstiti di assicurato interessato al sistema di calcolo contributivo, i requisiti di contribuzione per la pensione di riversibilità sono quelli previsti per la pensione di vecchiaia, vale a dire 5 anni di contribuzione effettiva.

Misura della pensione di riversibilità
Anche le percentuali di commisurazione della pensione di riversibilità alla pensione del dante causa, previste nell'A.G.O., vengono estese a tutte le forme di previdenza esclusive e sostitutive (più adeguate per il Pubblico Impiego a decorrere dal 1° gennaio 1995).
La legge di riforma peraltro eleva la percentuale di commisurazione prevista per il figlio unico superstite dal 60% al 70%.

Percentuali di commisurazione	
CONIUGE	*60%*
CONIUGE + FIGLIO	*80%*
CONIUGE + 2 FIGLI	*100%*
FIGLIO SOLO	*70%*
2 FIGLI SENZA GENITORI	*80%*
3 O PIU' FIGLI SENZA GENITORE	*100%*
GENITORI (CIASCUNO)	*15%*
FRATELLI E SORELLE (CIASCUNO)	*15%*

TABELLA E

DATA ENTRO LA QUALE SI MATURA IL REQUISITO CONTRIBUTIVO	***DATA DI DECORRENZA DEL TRATTAMENTO***
Lavoratori autonomi iscritti all'INPS	
31.12.1994	*- 1.1.96 per i soggetti che hanno un'età pari o superiore a 57 anni* *- 1.4.96 per i rimanenti soggetti*
31.12.1995	*- 1.7.96 per i soggetti che hanno un 'età pari o superiore a 57 anni* *- 1.10.96 per i soggetti che hanno più di 55 anni* *- 1.1.97 per i rimanenti soggetti*
31.12.1996	*- 1.1.97 per i soggetti che hanno un'età pari o superiore a 57 anni* *- 1.7.97 per i rimanenti soggetti*

AUMENTO DELLE PENSIONI DAL 1.1.96

Dal prossimo mese di gennaio le pensioni di tutti i fondi obbligatori (INPS, Stato, INPDAP, ENPALS,INPDAI, ecc.) aumentano del 5,2%. Lo prevede un apposito decreto del Governo sulla base dei dati finora raccolti sull'andamento del costo vita. L'aliquota non è definitiva perchè mancano ancora i dati di dicembre '95 che saranno conosciuti entro il mese di gennaio '96.
Per non ritardare le operazioni di rivalutazione della pensione, l'INPS ha già fatto i calcoli sulla base del nuovo valore, sia pure provvisorio, e ad esso si debbono conformare anche tutti gli altri Fondi. La differenza tra quanto pagato e quanto dovuto in base al reale tasso di inflazione (grosso modo si prevede una maggiorazione dello 0,2% - 0,3%) sarà pagato in occasione delle operazioni di rinnovo delle pensioni per l'anno 1997. Cioè a gennaio 1997.

IMPORTO DELLE PENSIONI PER L'ANNO 1996

TRATTAMENTI MINIMI E PENSIONI SOCIALI

DECORRENZA
TRATTAMENTI MINIMI

	Lavoratori dipendenti	Lavoratori autonomi
PENSIONI SOCIALI E ASSEGNI VITALIZI		
1.01.96		659.050
659.050		375.550
Importi annui		
8.567.650		8.567.650
4.882.150		

AUMENTI PER COSTO VITA

Dal 1.01.96	aumento del 5,2%	fino a lire 1.252.900
	aumento del 4,68%	sulla parte di pensione compresa tra lire 1.252.901 e lire 1.879.350
	aumento del 3,9%	sulla parte di pensione eccedente lire 1.879.350

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 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

SANITA' - SANITA' - SANITA'- SANITA'

a cura di Claudio NICCO

Accordo tra le OO.SS. non mediche e l'unità sanitaria locale regione Valle d'Aosta per l'autorizzazione ad effettuare plus orario nell'anno 1995 e per la definizione delle pendenze relative agli anni 1991-1992 e 1993

Visto l'art. 57 e seguenti del DPR 28.11.1990, n. 384

Vista la deliberazione della Giunta Regionale n. 5500 in data 10.06.1991 concernente approvazione di linee di indirizzo per la predisposizione dell'accordo quadro regionale in materia di incentivazione della produttività di cui agli artt. 57 e seguenti e 123 e seguenti del DPR 28.11.1990, n. 384.

Visto l'accordo regionale per l'applicazione del regolamento reso esecutivo con DPR 28.11.1990, n. 384

Attesa la necessità di autorizzare il personale del comparto ad effettuare plus orario per l'anno 1995

Vista la deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 2119 del 27.06.1994 relativa alla autorizzazione al personale dipendente ad effettuare plus orario nell'anno 1994

Viste le sentenze del TAR per la Regione Valle d'Aosta n. 72/95 e 73/95 con le quali sono state annullate le deliberazioni dell'Amministratore Straordinario dell'USL della Valle d'Aosta n. 821 e 822 del 25.03.1992 relative all'autorizzazione al personale appartenente ai gruppi B e C di cui all'art. 60 del DPR 384/90 ad effettuare plus orario per l'anno 1991

Attesa, pertanto, la necessità di riproporre a sanatoria le suddette deliberazioni previo accordo con le OO.SS.

Tra l'Unità Sanitaria Locale della Regione Valle d'Aosta e le OO.SS. A.U.P.I., C.G.I.L. C.I.S.L. S.A.V.T. S.NaBI S.N.A.T.O.S.S. U.I.L. si conviene quanto segue:

Personale appartenente al gruppo B di cui all'art. 60 del DPR 384/90

L'Unità Sanitaria Locale adotta nuova deliberazione per l'autorizzazione a sanatoria ad effettuare plus orario per l'anno 1991 in sostituzione della deliberazione n. 821 del 25.03.1992 annullata dal TAR

Il plus orario da autorizzare è lo stesso già autorizzato con la suddetta deliberazione ad esclusione del personale appartenente alle équipe miste

Per questo personale l'USL prende atto che con deliberazione di Giunta Regionale n. 5500 in data 10.06.1991, si era autorizzato il personale laureato non medico ad effettuare plus orario nel limite settimanale di 4 ore e 40 minuti salvo condizioni di migliore favore in attuazione del principio sancito dal Consiglio di Stato con sentenza n. 308/1986

Al personale laureato del gruppo B, delle équipe miste viene garantito per ciascuna ora di plus orario autorizzato un valore orario pari al valore orario medio del personale del gruppo A di pari posizione funzionale

L'importo globale ottenuto moltiplicando il suddetto valore orario medio per le ore di plus orario autorizzate con la deliberazione n. 821 del 25.03.1992 (4 ore e 40 minuti settimanali) sarà diviso per il valore orario di ciascun dipendente del gruppo B ottenendo così il numero massimo di ore di plus orario che possono essere riconosciute al dipendente stesso per gli anni 1991-1992 e 1993 fermo restando il limite massimo attribuibile ai sensi del DPR 384/90

Tale beneficio si applica soltanto ai dipendenti che hanno dato la loro disponibilità ed hanno effettuato il plus orario massimo autorizzato e precisamente quattro ore e quaranta minuti settimanali

Sono considerati équipes miste quelle in cui operano sia personale appartenente al gruppo B che personale medico ivi compresa limitatamente agli anni 1991-1992 e 1993 l'U.O. Chimico fisico tossicologica in relazione alla tipologia degli esami di laboratorio compiuti in quel periodo.

Le ore aggiuntive autorizzate al personale appartenente alle équipes miste, si aggiungono a quelle autorizzate per l'anno 1995 e dovranno essere effettuate entro il 31.12.1995 con possibilità di compensazione fino al 30.06.1996 e salvaguardando quanto previsto dal comma 5 dell'art. 61 del DPR n. 384/90, per quanto riguarda l'anno 1994. Gli obiettivi che con le stesse ore si intendono raggiungere dovranno essere specificati in appositi piani di lavoro da presentare da parte dei Responsabili delle suddette équipes.

Non possono essere in alcun modo utilizzate ore già prestate in aggiunta a quelle precedentemente autorizzate.

Le quote di incentivazione non attribuite negli anni 1991-1992- e 1993, derivanti da plus orario non effettuato per assenze dal servizio per aspettativa, gravidanza, motivi di studio, ecc, saranno ridistribuite tra tutto il personale appartenente al gruppo B con esclusione di quello delle équipes miste che ha già beneficiato dell'autorizzazione aggiuntiva di ore sopra precisata, al fine di poter garantire a ciascun dipendente l'effettuazione di uno stesso numero di ore di plus orario.

Il plus orario derivante dalla ridistribuzione si aggiunge a quello autorizzato nel 1995 e deve essere incluso in piani di lavoro.

I compensi relativi al plus orario aggiuntivo verranno corrisposti nella mi**sura del 95% ad avvenuta prestazione del plus orario e nella misura del 100% ad avvenuta verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati.**

Anno 1995

Per l'anno 1995 a ciascuna équipe, escluse quelle miste, viene mantenuto il fondo già autorizzato per l'anno 1994 e pari all'importo risultante moltiplicando il numero delle ore autorizzate a ciascun dipendente dell'équipe in servizio al 01.01.1994 per il valore orario degli stessi.

Il fondo così determinato sarà ripartito fra tutti i componenti dell'équipe in servizio nel 1995 in modo di garantire l'effettuazione individuale di un numero di ore di plus orario corrispondente alle indicazioni del piano di lavoro.

Il fondo delle équipes mise verrà invece rideterminato incrementando di un'ora, come per il personale medico, il plus orario autorizzato nel 1994 ed applicando successivamente il principio sancito dalla sentenza del Consiglio di Stato n. 308/1986 con le modalità già concordate per gli anni 1991-1992-1993 l'assegnazione del plus orario avverrà, all'interno di ogni équipe, sulla base delle indicazioni contenute nel piano di lavoro, adottando gli stessi criteri espressi nel comma precedente.

Per il finanziamento del maggior plus orario da attribuire ai componenti delle équipes miste, si farà ricorso, ove necessario, alle quote di fondo del gruppo B che risulteranno non utilizzate negli anni 1991-1992- e 1993 anche dopo l'applicazione della sentenza del Consiglio di Stato n. 308/1986.

I fondi sub II del gruppo B relativi agli anni 1994 e 1995 restano disponibili per il finanziamento di specifici progetti - obiettivo che verranno successivamente discussi fra le parti ed eventualmente approvati.

E' consentita la ridistribuzione del plus orario all'interno dell'équipe in caso di mancata partecipazione all'istituto per rinuncia totale o parziale, per dimissioni e per lunghe assenze di uno o più componenti dell'équipe stessa.

Le variazioni nella composizione dell'équipe avranno effetto, ai fini della rideterminazione del plus orario, dal primo giorno del semestre solare successivo.

Gli obiettivi che si intendono realizzare con il plus orario autorizzato per l'anno 1995, dovranno risultare da appositi piani di lavoro da presentare da parte dei responsabili delle singole équipes.

La liquidazione dei compensi incentivanti viene effettuata mensilmente, in acconto, in misura pari al 95% del totale spettante, con corresponsione del saldo alla fine del periodo utile per l'assolvimento del debito orario, ad avvenuta verifica del conseguimento degli obiettivi prefissati.

Qualora, dopo aver provveduto al saldo, risultino rimanere ancora non erogati dei fondi di équipe, tali fondi saranno ripartiti con l'assegnazione di quote di plus orario aggiuntivo nell'anno successivo.

Gruppo C di cui all'art. 60 del DPR 384/90

L'Unità Sanitaria Locale adotta nuova deliberazione per l'autorizzazione a sanatoria ad effettuare plus orario per l'anno 1991 in sostituzione della deliberazione n. 822 del 25.03.1992 annullata dal TAR della Regione Valle d'Aosta.

Si concorda che il plus orario da autorizzare è lo stesso già autorizzato con la suddetta deliberazione.

Le quote di fondo relative agli anni 1991-1992- e 1993 che non sono state attribuite al personale per mancata partecipazione all'istituto, per rinuncia totale o parziale, per dimissioni o per lunghe assenze di singoli dipendenti che ammontano a complessive L. 684.210.000 andranno ad incrementare il fondo del gruppo C per l'anno 1995

Tenuto conto della rideterminazione delle ore di plus orario per il personale appartenente ai gruppi A e B nelle Unità Operative di Radiologia, Laboratorio Analisi, Centro Trasfusionale, Anatomia Patologica, Medicina Nucleare e Medico Microbiologica, al fine di raggiungere gli obiettivi fissati nei piani di lavoro, viene attribuito per l'anno 1995 al personale tecnico-sanitario n. 46 minuti settimanali di plus orario aggiuntivo dal 01.01.1995 al 31.12.1995.

Per l'anno 1995 si concorda di attribuire a tutto il personale del gruppo C il seguente plus orario:

- **personale infermieristico non turnista 46 ore annue**
- **personale infermieristico turnista 73 ore annue**
- **personale tecnico sanitario, di vigilanza ed ispezione e con funzione di riabilitazione: 64 ore annue**
- **personale laureato dei ruoli amministrativo e tecnico: 125 ore annue**
- **restante personale amministrativo: 46 ore annue**
- **assistenti sociali: 46 ore annue**

La spesa relativa verrà finanziata con il fondo del gruppo C per l'anno 1995, pari a Lire 2.473.036.000 e con le quote di fondo sub I, del medesimo gruppo, non utilizzate negli anni 1991-1992-1993

Eventuali quote del fondo sub I del gruppo C degli anni 1991-1992-1993 non utilizzate confluiranno nel fondo sub II dell'anno 1995 e verranno utilizzate per il finanziamento di progetti obiettivo riservati in modo prioritario al personale che non ha usufruito di plus orario aggiuntivo.

E' consentita la ridistribuzione del plus orario all'interno dell'équipe in caso di mancata partecipazione all'istituto per rinuncia totale o parziale, per dimissioni o per assenze di uno o più componenti dell'équipe.

La ripartizione del plus orario avviene nelle stesse équipes già individuate per l'autorizzazione ad effettuare plus orario.

L'attribuzione del plus orario aggiuntivo avverrà comunque nell'anno successivo previo accertamento dei fondi non utilizzati per ciascuna équipe nell'anno 1995.

PROTOCOLLO D'INTESA CON LE OO.SS. DELL'AREA DEL COMPARTO PER L'ATTIVAZIONE DELLA PAUSA MENSA

1) Il personale che opera in turni di 7 ore e 12' continuative o superiori deve osservare una pausa mensa di 15' con le modalità definite dal Responsabile dell'Unità Operativa.
Il debito orario così determinato viene assolto come segue:
- proroga di 15' per chi osserva il turno di 7 ore e 12';
- detrazione di 15' dai 48' che eccedono le 7 ore e 12' per chi osserva il turno di 8 ore.
2) il personale che accede alla mensa in costanza di attività di servizio deve stimbrare il cartellino e, fermo restando che la pausa obbligatoria è di 15', è tenuto al recupero del maggiore periodo di tempo impiegato;
3) è escluso da detta normativa il personale che opera con orario spezzato ovvero con orario continuato di 6 ore giornaliere il quale accede alla mensa nell'intervallo tra la fascia antimeridiana e quella pomeridiana, ovvero alla fine del turno di lavoro;
4) la disciplina in questione si applica anche al personale che opera sul territorio ovvero che si trova in missione per servizio.

INFORMAZIONE AGLI ISCRITTI DEL SAVT - SANTE'

Ultimamente sono stati siglati degli accordi tra OO.SS. e l'amministrazione dell'USL riguardanti:

1 - l'autorizzazione ad effettuare plus orario nel 1995 e la definizione delle pendenze degli anni 91-92-93.

Per il personale del gruppo "B" che opera nelle equipes miste c'è stato un notevole aumento di ore in virtù di una sentenza del Consiglio di Stato che li parifica ai medici.

Poichè anche dopo il pagamento di tutte le ore, avanzano comunque ancora dei fondi è data la possibilità a quelli esclusi di poter ottenere un aumento di plus orario.

Per analogia lo stesso trattamento è stato riservato al personale tecnico sanitario (gruppo C) con possibilità di sfruttare la rimanenza dei fondi, per il personale escluso da questa logica.

2 - la pausa mensa per quel personale che opera in turni di 7 ore e 12' continuative o superiori - dovrebbe andare in vigore dal 1° gennaio 1996.

La nota positiva di questo accordo, è che tutti i dipendenti, se vorrannopotranno essere messi in condizione di poter accedere alla mensa, oppure potranno usufruire di una pausa di 15 minuti, per rilassarsi o ristorarsi senza incorrere in alcun richiamo.

In chiusura porgo a tutti gli iscritti, da parte mia e di tutto il Direttivo del SAVT - SANTE', tanti auguri di Buone Feste.

Il sindacato manda «a rotoli» lo Stato?

di Félix ROUX

In questo ultimo biennio si sta intraprendendo una campagna denigratoria nei confronti del Sindacato in generale.
Infatti non passa giorno che sui vari giornali, quotidiani o periodici, non ci sia un articolo che riguarda il sindacato, e questo sembra normale in uno stato democratico, dove milioni di lavoratori,pensionati, disoccupati sono iscritti volontariamente al sindacato confederale che interessa tutte le categorie.
Ma non è affatto "normale" a mio avviso, anzi è molto strumentale generalizzare, titolando articoli di questo genere :
- "lo stato spende miliardi per mantenere i sindacati;
- invece di lavorare in fabbrica o allo sportello "sono" in permesso sindacale;
- abbiamo fatto il referendum e la maggioranza dei cittadini ha detto no al sindacato e alle trattenute sulla busta paga;
- basta con i privilegi dei sindacalisti;
- è inammissibile che il governo tratti con il sindacato la riforma delle pensioni prima di discuterne in Parlamento, il sindacato non deve fare politica;
- lo Statuto dei Lavoratori è una beffa, va completamente annullato;
- non esiste nessun controllo sui bilanci,nessuna verifica della democrazia interna".

Questi, tanto per citarne solo alcuni! E' da chiarire, a dir il vero, che titoli del genere compaiono quasi sempre su quelle testate che si autodefiniscono "indipendenti".

Non ho certo la pretesa di saper controbattere a queste affermazioni, ma è per lo meno necessario ribadire alcuni concetti fondamentali che sono alla base del sindacalismo democratico. Intanto sembra ci si dimentichi che il sindacato è una libera associazione democratica di lavoratori, pensionati, disoccupati e studenti. Esso viene sostenuto direttamente dai propri iscritti, i quali in qualsiasi momento possono disdettare la loro adesione con effetto immediato. Tutti gli iscritti, attraverso i propri rappresentanti eletti nei direttivi, hanno la facoltà e il diritto di conoscere l'attività e le risorse utilizzate dal proprio sindacato.
I permessi sindacali e i distacchi sindacali sono regolamentati attraverso la legge e gli accordi contrattuali e non sono regalati da nessuno, ma sono conquiste che i lavoratori hanno acquisito con dure lotte.
Chi parla di cancellare lo Statuto dei Lavoratori (che è legge dello Stato) probabilmente non ha mai lavorato in una fabbrica e non sa o non vuol sapere e approfondire quali fossero le condizioni umane, ambientali, normative e salariali dei lavoratori negli anni ante 1970.
Certo, per qualcuno, oggi, è scontato:
- che un lavoratore possa avere una pausa di mezz'ora retribuita per la refezione durante le 8 ore di lavoro;
- che possa conoscere a priori quali sono le nocività e i rischi ambientali;
- che la prima settimana di malattia sia pagata;
- che si possano avere dei permessi retribuiti per lo studio;
- che si abbiano 10 ore di assemblea retribuite all'anno per discutere dei problemi sindacali;
- che i guardiani non possano controllare quante volte si va al gabinetto e non possano perquisire e tastare le persone all'uscita dello stabilimento per verificare se hanno "fregato" qualcosa;
- che possano eleggersi liberamente i loro delegati, ecc. .
No signori ! Tutto ciò non è per niente scontato !
Questi sono solo alcuni esempi delle conquiste che i lavoratori insieme ai loro rappresentanti sindacali sono riusciti ad ottenere.

Qualcuno si scandalizza del fatto che il Governo "si permetta" di discutere della riforma delle pensioni con i sindacati ancora prima che con i parlamentari, sostenendo che i primi non sono referenti legittimati. Ha fondamento tale contestazione? Forse non si sa che ai lavoratori viene trattenuta una consistente quota per il fondo pensioni ed è pertanto un loro sacrosanto diritto, attraverso i propri rappresentanti, il poter fare delle proposte sulla loro pensione, da esaminare con il Governo, prima che le stesse vengano discusse, modificate e approvate definitivamente dal Parlamento.
Per quanto riguarda i cosiddetti privilegi dei sindacalisti, è bene ricordare che la stragrande maggioranza di essi, provenienti da aziende private o da enti pubblici, percepisce lo stipendio corrispondente al settore di provenienza, ma con una diversità : non si contano le ore di impegno mensile. Inoltre, quando èssi decidono di rientrare al posto di lavoro, dopo alcuni anni di "distacco" sindacale, si trovano con la carriera bloccata con conseguente incidenza negativa sul loro stipendio e sulla futura pensione.
Fermo restando che le eventuali posizioni di privilegio vanno smascherate ed eliminate, non credo che continuando ad attaccare il sindacato in generale si faccia un'azione costruttiva per il paese.Vale la pena di ricordare che nei paesi dove non esiste il sindacato si ha la dittatura o ci si trova in alcuni stati dove i bambini li fanno lavorare dai sei anni in su, perché hanno le mani più abili per intrecciare i tappeti!
Sarebbe certamente irrealisticol non evidenziare una certa crisi che si denota all'interno del sindacato confederale, sia per quanto riguarda i quadri che per quanto riguarda la gestione stessa del sindacato.
E' necessario, a mio avviso, recuperare il concetto dell'importanza della partecipazione degli iscritti alla vita del sindacato, a partire dalle fabbriche e dai luoghi di lavoro, eleggendo i rappresentanti sindacali unitari (RSU) e partecipando successivamente alle assemblee, ai dibattiti congressuali e ai direttivi. Tutto ciò è indispensabile per poter seguire l'attività del sindacato e apportare le giuste critiche e osservazioni laddove sono necessarie per far modificare comportamenti ed azioni che non corrispondono ad una corretta azione di rappresentanza e tutela dei lavoratori e dei pensionati.

COOPERATIVE ALLO SBARAGLIO

di Stefano ENRIETTI

Ringraziando il cielo le persone oneste in giro sono ancora in maggioranza, altrimenti esisterebbero solo più cooperative; infatti oggi basta scegliere un qualunque ramo del terziario e fondare una cooperativa, i clienti non mancano di certo: è sufficiente "rubare" le commesse (uso questo termine perché non ne trovo di più adeguati) alle Spa o Srl che oggi le gestiscono, offrendo ai committenti prezzi stracciati ed il gioco è fatto. In poco tempo il business è assicurato lavorando con tutte le condizioni più favorevoli: agevolazioni fiscali, agevolazioni contributive, finanziamenti e, ultimo ma non meno importante, poter trattare i propri dipendenti (anche se formalmente "soci") alle condizioni del diciottesimo secolo. Infatti essendo il mercato del lavoro abbastanza fermo c'è un'ampia schiera di persone che pur di lavorare, lo farebbero a qualunque condizione e che non si preoccupano di fronte al fatto di dover dare 50.000 lire per essere assunte ("diventare soci"). Capita spesso che le spiegazioni e le informazioni che ricevono sulla loro assunzione si limitino a questa frase "per entrare basta che dai 50.000 lire che ti saranno restituite in caso di licenziamento" . Nessuno però spiega a questi dipendenti che le condizioni favorevoli, in termini di prezzi stracciati ai committenti , saranno loro a pagarle. Così ammesso che prendano regolarmente la paga, percepiranno solamente un "tot all'ora" nel quale rientra tutto, non essendo generalmente previste voci come 13ª, malattia, ferie ecc. Inoltre nessuno potrà intercedere per far rispettare i loro diritti visto che sono soci e non dipendenti e che gli unici diritti residui ed effimeri che possono vantare sono quelli previsti dallo statuto della cooperativa stessa.
Lo spirito solidaristico con cui erano nate le cooperative e che ispira ancora oggi gli interventi legislativi di favore è letteralmente andato a farsi benedire, lasciando il posto ad un nuovo schiavismo per giunta legalizzato.
Tale orda di "pirati" si sta da tempo infiltrando nel tessuto economico valdostano creando dei forti squilibri nel mercato del lavoro. Questo in conseguenza sia dell'abbassamento artificiale del costo della forza-lavoro, sia dell'incremento del numero dei disoccupati, visto che le aziende che perdono le commesse sono costrette a licenziare .
E' auspicabile un intervento regolatore e di maggior controllo da parte dell'assessorato competente.

Troppa burocrazia in materia di disoccupazione un nuovo strumento per la formazione

di Renzo FARINET

La disoccupazione imperversa in tutta Europa, Italia inclusa. Alcuni dati: 6,8% è il tasso di disoccupazione nell'Italia settentrionale rispetto al 19,2 per cento del Sud.
E la Valle d'Aosta? La situazione, non drammatica se si fanno i raffronti con altre realtà, non è certamente rosea.
Le cause che stanno alla base di questa realtà sono tante e complesse ma, come se non bastasse, secondo una recente presa di posizione del Presidente della Camera, Irene PIVETTI, in occasione della mostra convegno "Job Sud", se ne è aggiunta una nuova: l'eccesso di regole.
Effettivamente il cittadino è cosciente (avendo prima o poi pagato sulla propria pelle) che c'è il pericolo che la burocrazia (la quale condiziona qualsiasi attività che viene svolta dal singolo con un intento regolatore e garantista), alcune volte ci stritola e paralizza impietosamente ogni nostra azione.
In quest'ottica, la normativa che in campo nazionale viene messa in atto per creare nuova occupazione si traduce, sempre più spesso, in norme complesse e ferruginose che rendono impossibile il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Sembra un paradosso ma è così.
Secondo le indicazioni della Pivetti, questa situazione va risolta attraverso meno leggi, ma più chiare ed efficaci, in linea con quanto ultimamente si è già cercato di fare in campo nazionale.
A questo punto viene da domandarsi: la produzione normativa nella nostra Regione (in materia di disoccupazione) ricalca la complessità espressa in campo nazionale?
Si sarebbe propensi a rispondere di no, se si guarda all'intensa attività di formazione che l'Agenzia del Lavoro ha attuato per combattere il fenomeno e agli obiettivi che finora sono stati raggiunti. Certo ci si può migliorare anche se il momento non è tra i più felici. La congiuntura, infatti, è generale, ma non c'è dubbio che lo spirito di iniziativa dei singoli (soprattutto dei più giovani che devono non solo limitarsi a chiedere un lavoro ma anche ad attivarsi per crearselo) e la formazione sono dei cavalli di battaglia molto importanti per poterla fronteggiare.
Anche nel campo della formazione però ci sono delle novità. Comincia a farsi strada, in molti ambienti, l'idea di superare i rischi di una formazione obsoleta e inutile attraverso una sua personalizzazione, che si affidi allo spirito di protagonismo del singolo in un corretto rapporto con le istituzioni.
Come realizzare tale formazione? Lo strumento che viene proposto è quello di un "bonus" da assegnare alle famiglie che decidono come spenderlo, scegliendo quale corso formativo far frequentare ai propri figli, stimolando la concorrenza tra gli enti formatori e aderendo così alle logiche e alle regole del mercato e dell'efficienza, in un rapporto più stretto con le imprese.
Questa idea potrebbe costituire un'ulteriore strumento a disposizione dell'Ente pubblico valdostano per l'attuazione dell'azione che sta portando avanti, in una logica di non assistenza ma di formazione efficace, per fronteggiare la disoccupazione nella nostra Regione.