



Le Réveil Social

ORGANE MENSUEL DU SAVT - Syndicat Autonome Valdôtain des Travailleurs - N. 5 SEPTEMBRE 1996 - 12^{ème} année - Nouvelle série - Expédition abonnement groupe postal 3^e (50%)

La météo n'a pas été favorable mais j'espère que les travailleurs aient quand même trouvé la possibilité de vivre quelques instants de repos. Probablement ils ont pu - tout au moins - réfléchir sur les multiples problèmes qui les concernent et qui, à la reprise du travail, et aux portes de l'automne, se posent déjà comme des véritables émergences. Il faudra les aborder en sachant individuer les priorités puisque les solutions complexes se révèlent assez difficiles. Le chômage, le travail, les difficultés de chacun et des familles sont les grands thèmes sur lesquels le syndicat doit se pencher en sachant que c'est la situation économique-financière générale de l'Italie qui reste à résoudre.

Les thèmes de la loi financière (35.000 milliards à trouver! Où et comment?), le fédéralisme, les nouveaux contrats de travail, les réformes de l'instruction, de la formation, du marché du travail, des impôts, sont à la une du syndicat. Et avec le problème général de l'économie on doit aussi se poser le problème de l'Europe.

Le Savt et les autres OO.SS doivent donc s'ouvrir à un débat, à une confrontation sérieuse concernant les travailleurs et les contre-parties publiques et privées.

L'agenda des engagements pour cet automne est complète. Des résultats positifs peuvent ressortir si l'action syndicale saura concerner toutes ses structures.

L'inflation a baissé pendant l'été; 3,4 au mois d'août. C'est un niveau qu'on ne touchait plus depuis 30 ans: espérons que cela puisse signifier une baisse des taux d'intérêts aussi. C'est un fait positif sur lequel nous devons quand même réfléchir pour comprendre, par exemple, quelles sont les raisons qui l'ont déterminé. Est-ce que ce sont les prix qui ont baissé ou, par contre, c'est l'économie qui a connu un ralentissement ainsi que les consommations des produits?

Nous avons l'impression que le gouvernement et le monde de la production sont incapables d'exprimer des politiques cohérentes. La difficulté générale à laquelle ils doivent se confronter produit un effet négatif: moins de richesse, moins de consommations.

Désormais on parle ouvertement de récession. C'est, peut-être de l'alarmisme mais les données économiques nous obligent à ne pas sous estimer les problèmes puisque il s'agit d'un contexte difficile pour faire face avec force au chômage.

Il est évident que la prochaine loi financière du gouvernement sera déterminante pour réaliser un assainissement des comptes publics et pour favoriser une politique d'expansion capable de rendre possible le développement et l'occupation.

Hors de toute polémique de l'été c'est la loi financière qui nous dira la vérité sur les capacités du gouvernement.

Il va sans dire que nous repoussons l'idée de ceux qui soutiennent que ce résultat ne sera atteint qu'en touchant à la santé, à la sécurité sociale, à l'emploi public. Nous croyons, au contraire, que les ressources doivent être récupérées autre part, par exemple à travers une politique fiscale moins discutable et attentive aux phénomènes de l'évasion et de l'élusion.

Vendredi 27 à Naples la Conférence nationale sur l'occupation tiendra ses travaux.

Les politiques du travail, de l'emploi à mi - temps, les horaires de travail, la réforme du marché du travail et d'autres instruments nécessaires à aborder cette période difficile seront discutés.

Afin de favoriser le développement et l'occupation il faut tout de même souligner que des investissements et des ressources sont absolument nécessaires. Une partie des revenus des privatisations doit être destinée à l'occupation.

Sur ces arguments la confrontation entre OO.SS., Gouvernement et Entrepreneurs est ouverte.

Au cours de ces dernières années le Syndicat a su démontrer du courage et de la cohérence ainsi qu'un sérieux sens de responsabilité.

Nous ne croyons pas de devoir changer d'aptitude pourvu qu'on ne nous force pas la main par des comportements irresponsables.

Même en Valle d'Aoste les arguments pour une confrontation ne manquent pas. Dans notre communauté les problèmes sur lesquels il faut absolument se pencher consistent dans l'urgence de rendre le système économique et productif plus fort, capable d'aborder les défis de la fin du siècle.

Mais il ne faut pas oublier des problèmes importants tels que le marché du travail, l'état de l'occupation, le chômage, l'état de santé des différents secteurs économiques (industrie, artisanat, agriculture, tourisme, commerce, services), la réforme de l'administration publique, l'environnement, la qualité du travail et de la vie, etc.

Voilà un tas d'arguments sur lesquels on devra s'occuper convenablement.

Mais il y a, en dehors de tout cela, encore un point fondamental qui concerne la communauté valdotaine toute entière. Nous vivons dans une soi-disante époque des réformes institutionnelles, de la décentralisations, de la réalisation d'une nouvelle forme d'état, du fédéralisme. Il faut se demander, face à ces thèmes, de quelle façon notre autonomie peut être renforcée contre ceux qui en nient les raisons historiques. Nous croyons que la véritable solution demeure dans ce fédéralisme qui ne divise pas mais qui permet un développement solidaire, qui respecte les minorités.

Firmino CURTAZ

Autunno impegnativo per i metalmeccanici

di Riccardo Borbey

Il settore industriale metalmeccanico, con la ripresa autunnale, vede il sindacato e i lavoratori impegnati su diversi fronti. Tra questi riveste particolare importanza la piattaforma nazionale di recupero dell'inflazione programmata, come previsto dall'accordo di luglio 1993 tra Governo e Sindacati.

La situazione produttiva industriale vive un momento di crisi in alcune realtà di mercato internazionale e nazionale, con possibili ripercussioni anche a livello Regionale.

Il Sindacato dei metalmeccanici ha presentato alla Federmeccanica il 22/04/96 la piattaforma di recupero salariale previsto dall'accordo contrattuale nazionale del 1994 sulla base dei criteri indicati nell'accordo del 23 Luglio 1993. Il recupero salariale, tenendo conto anche del calcolo di differenziale inflazionistico previsto nel biennio 94/96, sarà di 97.000 lire medie.

A questa cifra va aggiunta la richiesta salariale di L. 165.000 mensili, riferite all'inflazione programmata per il prossimo biennio 96/98, necessarie al fine di mantenere il rapporto tra evoluzione dei salari e crescita dell'inflazione.

L'insieme delle richieste salariali è dunque di L. 262.000 mensili medie lorde.

Dopo diversi incontri a livello nazionale con la Federmeccanica, il 19 Luglio 96 si è quasi rotta la trattativa. La controparte padronale non ha superato l'esame della con-

certazione nel rispetto dell'accordo del 23 luglio 1993.

Si tratta indubbiamente di una posizione grave della Federmeccanica che non può essere sottaciuta ed ignorata: gli accordi che si firmano vanno onorati!

Nelle riunioni dei vari organismi sindacali si dovranno esaminare tutte le possibilità atte a far rispettare i patti assunti con il rinnovo contrattuale del 94 e le regole dell'accordo del luglio 1993.

Anche il Governo, però, essendo parte in causa in quegli accordi di non può rimanere alla finestra a guardare. Egli dovrà chiarire la sua posizione cercando di garantire le parti che rispettano gli accordi e proponendo, al contempo, sanzioni per chi si chiama fuori dal rispetto dei patti.

Se non ci saranno risposte positive in questo senso si dovranno riprendere le azioni di risposta alla Federmeccanica e al Governo Italiano.

Nel frattempo la situazione produttiva del panorama industriale del paese presenta luci ed ombre e potrà avere ripercussioni negative anche sulla nostra Valle.

Vi sono alcune situazioni particolari, come la VERRES SPA, dove vi sono buone prospettive già per il 1997. Il Poligrafico ha infatti deciso di realizzare le nuove monete da 1.000 e 2.000 Lire nello stabilimento di VERRES, e con due importanti accordi si sono definite le assunzioni di 25 lavoratori.

Alla TECDIS di CHATIL-LON, che produce display li-

quidi, dopo alcuni anni di difficoltà la situazione si è evoluta positivamente e l'azienda ha fatto un cospicuo numero di assunzioni.

Per le aziende del gruppo Olivetti: Balteadisk, Gruppo Elely HOLDING e per quelle collegate all'indotto della casa di Ivrea vi sono alcune difficoltà di mercato. Anche il settore della siderurgia Italiana sta vivendo un momento non facile che si sta ripercuotendo anche sullo stabilimento Cogne di Aosta. Qui, tra l'altro, alcune dichiarazioni dell'Amministrazione delegata, VIGLIETTI, agli Organi di informazione hanno sorpreso un po' tutti per il tono e per il contenuto soprattutto nei confronti delle maestranze dell'azienda.

La F.L.M. con un comunicato ha dato una prima risposta in azienda, ed ha richiesto un incontro per conoscere la situazione economica e produttiva della Cogne.

Nel panorama industriale valdotano dopo la chiusura della CONNER, vi è stato un accordo importante e positivo concluso dall'Amministrazione Regionale in tempi ristretti.

La F.L.M. ha iniziato i primi incontri con la nuova Società: la ZINCO CELERE. Nei prossimi futuro si dovranno definire i tempi di inizio dell'attività produttiva e le modalità delle assunzioni.

Questi alcuni dei problemi sui quali si dovranno confrontare, in questa stagione, lavoratori e sindacati.

Appello a tutti i dipendenti e pensionati ENEL

Elezioni ARCA

Il 7 e 8 ottobre 96 si svolgeranno in tutti i posti di lavoro le elezioni per il rinnovo del Consiglio Direttivo Distrettuale della Valle d'Aosta, secondo le modalità che la Commissione Elettorale ha predisposto e che sono affisse nelle bacheche. Chiaramente l'appello è di votare e di far votare la lista n. 2 SAVT - Energie e i suoi candidati.

Segue a pagina 2

Sommario

• Pagina 2 •

Art. 39 e 40

Recupero del «Fiscal Drag»

• Pagina 3 •

Olivetti: grosse difficoltà per il gruppo
Accordo Integrativo alla Cogne
Nuovi importi per il nucleo familiare

• Pagina 4 •

Lavoratori Cogne e professionalità
Nuovi stipendi per i lavoratori domiciliari

Appello a tutti i dipendenti e pensionati ENEL

Elezioni ARCA '96

Segue da pagina 1

Vogliamo sottolineare l'importanza che questo voto ha per noi, in quanto avviene in totale indipendenza sindacale dopo il riconoscimento ufficiale ottenuto dall'ENEL, e serve per confermare il notevole successo che la nostra lista ha ottenuto nelle elezioni svoltesi nel '92.

Partecipare quindi alla votazione, significa salvaguardare i diritti acquisiti e tentare di crearne di nuovi, rafforzando il peso che il nostro Sindacato ha nell'associazione.

La nostra proposta per migliorare l'efficienza dell'ARCA si concentra soprattutto in un maggior decentramento delle decisioni ed una più ampia autonomia economica, in quanto siamo convinti che solo delegando alla periferia la gestione e la formazione del bilancio e gran parte dell'organizzazione dei servizi, avremo come risultato attività più vicine alla realtà locale coinvolgendo più soci.

Con la realizzazione di queste proposte si potrebbe sicuramente ovviare, ad esempio, alle difficoltà di soddisfare tutte le richieste di prestiti per necessità familiari che pervengono agli uffici ARCA, sia come numero e sia come ammontare, dirottando in questo istituto le somme messe a disposizione per altri prestiti e non utilizzati a causa di migliori condizioni praticate da altre istituzioni presenti sul nostro territorio anziché restituirle alla sede centrale.

Confidiamo nella tua collaborazione e ti rammentiamo le **modalità di voto per i soci ordinari**:

- il voto di lista viene espresso mediante crocetta tracciata sull'apposita casella a fianco dell'intestazione della lista;
- il voto preferenziale viene espresso mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito;
- i voti di preferenza, per i soci ordinari, non possono essere più di 2 e solo per i candidati della lista votata.

Candidati della nostra lista per i soci ordinari:

1	Aimo Boot	Mauro	Ag. Verres
2	Betemps	Livio	Distretto
3	Bordet	Adolfo	Covalou
4	Brunet	Dino	RID Chatillon
5	Brunier	Sergio	RO Chatillon
6	Duclos	Emile	Distretto
7	Feder	Antonio	Distretto
8	Gontier	Marco	RO Avise
9	Lazier	Livio	RO Pont St. Martin
10	Pellissier	Aldo	Ag. Aosta

I soci straordinari (pensionati) potranno eleggere un loro rappresentante all'interno del Consiglio Direttivo Distrettuale, purché siano iscritti all'ARCA, secondo le modalità e i luoghi che verranno loro indicate dagli uffici dell'associazione.

Modalità di voto per i soci straordinari

Apporre una crocetta nella casella posta a fianco della denominazione della lista n. 2 ed esprimere un solo voto di preferenza. Invitiamo tutti i pensionati ad andare a votare e far votare la seguente lista del SAVT - Energie per i soci straordinari:

- 1) Belletti Giancarlo
- 2) Vallet Corrado

Fassin Attilio

Art. 39 et 40

Le débat concernant l'application des articles 39 et 40 du Statut est toujours vif. C'est avec plaisir que nous recevons et nous publions ces quelques considérations de M. P.F. Rizzuto

Je me permets de vous écrire pour intervenir dans le débat en cours à propos de l'application des articles 39 et 40 du Statut régional dans les écoles supérieures valdôtaines.

Je suis parmi les promoteurs d'une motion pour le bilinguisme qui a pu circuler dans une partie des écoles.

Sur l'un des derniers numéros de votre journal, un article, signé par Mr. E. Pastoret, a soutenu des positions qui nous paraissent assez critiques par rapport à l'un des points de notre motion, voir l'éventualité d'entamer un débat sur l'expérimentation d'écoles ou des sections caractérisées par l'enseignement prédominant en italien.

Voici quelques réflexions sur notre motion que je me permets de vous illustrer:

1) nous n'avons pas eu pour but de bouleverser le monde scolaire de la Vallée. Nous avons pris cette initiative plutôt pour offrir un témoignage du mécontentement d'une partie importante du corps enseignant valdôtain par rapport à certaines positions de rejet de notre patrimoine linguistique, voir de marginalisation du français.

A notre avis la Vallée d'Aoste ne pourrait jamais oublier son héritage culturel (il s'agit de la première partie du monde où le français a été officialisé et dans ce contexte elle a encore de très bonnes perspectives culturelles);

2) Cette initiative a été lancée spontanément et peut-être même un peu naïvement, par quatre enseignants de différentes extractions linguistiques, politiques et professionnelles, qui ont dû se confronter dans quelques cas à des actes de boycottage tels que disparitions (ou déchirements!) des feuilles à plusieurs reprises dans certaines écoles, ou même à des interdictions de la part de quelques proviseurs. Malgré cela, nous avons pu récolter une soixantaine de signatures, ce qui représente pour nous dans ces conditions et sans aucune base médiatique, politique ou syndicale - un résultat formidable. Cette expérience a permis de compren-

dre que le corps enseignant de notre région, surtout parmi les jeunes, n'est vraiment pas en opposition avec le principe du bilinguisme, ce qui représente pour nous une grande satisfaction. Cette considération nous est induite aussi par d'autres faits que nous avons vérifiés:

a) ce résultat a été obtenu en n'ayant accès qu'à une partie limitée du corps enseignants: là où la diffusion de notre lettre a été possible, les résultats se sont avérés très confortants;

b) des collègues qui n'ont pas signé notre motion car ils n'étaient pas d'accord sur certains points, nous ont signalé qu'ils étaient cependant bien favorables au principe de l'application de loi sur le bilinguisme;

c) d'autres nous ont même dit avoir signé une motion précédente (dont le contenu était très différent sur ce point) non pas par opposition à la culture bilingue, mais pour d'autres raisons assez variées dont il ne nous revient pas ici d'en juger l'opportunité (notre motion aussi, par ailleurs, signalait des problèmes d'application à affronter);

3) Pour en venir finalement au point le plus controversé de notre initiative, je voudrais souligner que:

a) lorsque l'on propose de limiter l'idée des cours caractérisés par langues aux écoles privées, cela nous serait tout à fait acceptable, dans la mesure où les intéressés seront d'accord;

b) cette proposition n'est qu'un sujet de confrontation possible: il ne s'agit donc pas du point central de l'initiative et cela est très clair en lisant la motion;

c) une telle expérimentation ne comporterait pas le rayement du français ou de l'italien, mais plutôt la mise en fonction de cours où les deux langues resteraient également obligatoires, tout en utilisant, pour la plupart des matières non linguistiques, la langue caractéristique, comme il en est déjà le cas dans presque toutes les réalités scolaires bilingues du monde;

d) question de ne pas passer à côté des problèmes: qui a déjà enseigné en français des matières autres que le français (par exemple, je suis professeur de droit et d'économie) sait que tous les élèves n'ont pas les mêmes bases linguistiques (1) et qu'en ce qui concerne les jeunes venus récemment d'autres régions, l'alternative risque de se poser entre un ralentissement du niveau de l'enseignement et une injuste marginalisation de ces néophytes de la langue.

Je termine cette lettre en vous remerciant de votre attention et en vous signalant que pour l'instant nous n'avons à notre disposition que des données relativement incomplètes sur les résultats de notre motion. Dès que possible, le SAVT, dont je connais et j'apprécie la lucidité remarquable face à ce problème, en sera informé plus en détail, ainsi que les autres organisations syndicales.

(1) Bien sûr, les professeurs de français le savent aussi, mais les fonctions et les problèmes sont différents.

P. F. Rizzuto

Aggiornate le detrazioni IRPEF 1996 per il recupero del «Fiscal Drag»

Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 luglio '96

La restituzione arriva in ritardo e non per tutti

di Félix ROUX

Con quasi otto mesi di ritardo e in forma ridotta arriva la restituzione del drenaggio fiscale, il cosiddetto "fiscal drag". E' stato finalmente pubblicato sulla "Gazzetta Ufficiale" del 17 agosto 1996 n. 192 il decreto che adegua alcune detrazioni IRPEF 1996 di cui agli articoli 12 "detrazioni per carichi di famiglia" e 13 "altre detrazioni" del testo unico delle imposte sui redditi, (Dpr 917/1986). Si tratta del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri approvato il 26 luglio 1996. Per l'anno 1996 la restituzione del drenaggio fiscale è riconosciuta esclusivamente con riferimento alla detrazione spettante agli esercenti arti o professioni e agli esercenti imprese in regime di contabilità semplificata. In luogo della restituzione del drenaggio fiscale a tutti i contribuenti, è previsto un incremento a scaglioni della detrazione per coniuge a carico a favore dei contribuenti con reddito imponibile 1996 fino a 100 milioni. Le nuove misure hanno effetto dal 1° gennaio 1996.

Recupero del "fiscal drag" - L'adeguamento tiene conto che:

- quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati, relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto di ciascun anno, supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno precedente, ai fini dell'Irpef si provvede alla neutralizzazione integrale degli effetti dell'ulteriore pressione fiscale non rispondenti a incrementi reali di reddito e alla conseguente restituzione integrale del drenaggio fiscale mediante l'adeguamento delle detrazioni d'imposta e dei limiti di reddito;
- la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati che si è verificata nel periodo 31 agosto 1994 - 31 agosto 1995

L'adeguamento disposto dal nuovo Dpcm riguarda:

- l'incremento a scaglioni della detrazione per coniuge a carico;
- le detrazioni per i redditi di lavoro autonomo;
- le detrazioni per i redditi d'impresa minore;

E' confermato il precedente limite di reddito di 5.500.000 lire per considerare fiscalmente a carico i familiari.

Incremento della detrazione in base al reddito

- Per il coniuge a carico è riconosciuta una detrazione che varia in base al reddito imponibile 1996. La detrazione spetta nella misura di:

- 1.057.552, se il reddito imponibile 1996 non supera i 30 milioni;
- 961.552, se il reddito imponibile 1996 supera i 30 ma non i 60 milioni;
- 889.552, se il reddito imponibile 1996 supera i 60 ma non i 100 milioni;
- 817.552, se il reddito imponibile supera i 100 milioni;

Quando scatta il diritto all'incremento della detrazione

- La detrazione unica per il coniuge a carico di 817.552 lire applicata lo scorso anno è incrementata, per l'anno 1996, di:

- 240.000 lire annue per i titolari di reddito imponibile fino a 30 milioni;
- 144.000 lire per i redditi imponibili oltre i 30 e fino a 60 milioni;
- 72.000 lire per i redditi imponibili oltre i 60 e fino a 100 milioni

LE DETRAZIONI PER IL 1996

(per il calcolo delle ritenute, per il 730/97 e 740/97, redditi 1996)

DETRAZIONI PER CARICHI DI FAMIGLIA

Limite di reddito per familiare a carico lire 5.500.000

Detrazione per coniuge a carico

- reddito imponibile fino a 30 milioni: 1.057.552
- reddito imponibile oltre 30 fino a 60 milioni: 961.552
- reddito imponibile oltre 60 fino a 100 milioni: 889.552
- reddito imponibile oltre 100 milioni: 817.552

DETRAZIONE PER FIGLI A CARICO

	Detraz. normale	Detraz. doppia con coniuge a carico	Detraz. maggiorata senza coniuge
1	lire 94.437	lire 188.874	lire 817.552
2	lire 188.874	lire 377.748	lire 1.006.426
3	lire 283.311	lire 566.622	lire 1.195.300
4	lire 377.748	lire 755.496	lire 1.384.174
5	lire 472.185	lire 944.370	lire 1.573.048
6	lire 566.622	lire 1.133.244	lire 1.761.922
7	lire 661.059	lire 1.322.118	lire 1.950.796
8	lire 755.496	lire 1.510.992	lire 2.139.670
Per ogni altro figlio	lire 188.874	lire 94.437	lire 188.874

Detrazione per altri familiari a carico

Per ognuno di essi lire 130.592

DETRAZIONI PER REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE

Spese di produzione del reddito lire 784.634 **Ulteriore detrazione**

redditi fino a	15.000.000	lire 244.996
oltre 15.000.000	fino a 15.100.000	lire 207.309
oltre 15.100.000	fino a 15.200.000	lire 131.904
oltre 15.200.000	fino a 15.300.000	lire 47.085
oltre 15.300.000		0

Segue a pagina 3

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

Olivetti

Grosse difficoltà per il gruppo

di Riccardo BORBEY

Lo scontro al vertice della OLIVETTI conclusosi con le dimissioni dell'Ingegnere DE BENEDETTI e con quelle del Direttore Generale FRANCESCONI e quelle successive del nuovo Amministratore delegato Caio mette ulteriormente allo scoperto la gravissima fragilità finanziaria ed industriale del Gruppo OLIVETTI, da tempo evidenziata e denunciata dal Sindacato, e che ha attualmente raggiunto livelli estremamente preoccupanti.

La situazione desta gravissima inquietudine soprattutto alla luce della relazione semestrale e rispetto alle strategie che il nuovo Amministratore Delegato potrà elaborare per rispondere ad un azionariato che non sembra più disposto a concedere, come per il passato, tempo e risorse per scommesse tese alla salvaguardia dell'integrità del Gruppo e alla prosecuzione di tutte le attività.

Nei prossimi giorni si dovrà ben comprendere la composizione di questo azionariato e la vera sede nella quale le decisioni strategiche verranno prese, ma è chiaro che il Sindacato dei metalmeccanici non accetterà, a nessuna condizione, una drammatizzazione della situa-

zione che funga da alibi per operazioni di smantellamento di questa o quella parte del Gruppo per ulteriori esasperazioni del problema occupazionale in nome di una strategia di puro realizzo finanziario, dietro la quale non potrà esservi altro che scomparsa di un patrimonio industriale e umano quale è il Gruppo Olivetti. Il Sindacato ha da tempo messo sul tavolo del dibattito aperto sui destini del Gruppo una proposta che prevede, tra l'altro, la realizzazione di una alleanza tra OLIVETTI/INFORMATICA, e la FISINSEL del Gruppo STET. Una proposta quella del Sindacato, che ha come presupposto fondamentale il mantenimento del Gruppo in vista di un suo possibile rilancio anche attraverso opportune alleanze internazionali.

Per questo è indispensabile che anche il Governo non resti impassibile di fronte alla crisi della OLIVETTI, e abbia la forza di collocare la stessa all'interno di un disegno per salvaguardare l'industria nazionale.

Il Sindacato definirà in tempi brevi una assemblea di tutte le R.S.U. del Gruppo per valutare la situazione venutasi a determinare e approfondirà la stessa.

La restituzione arriva in ritardo e non per tutti

Segue da pagina 2

DETRAZIONI PER REDDITI DI LAVORO AUTONOMO E D'IMPRESA MINORE

redditi fino a	8.600.000 lire	213.570
oltre 8.600.000 fino a	8.700.000 lire	169.500
oltre 8.700.000 fino a	8.900.000 lire	81.360
oltre 8.900.000		0

(1) Nel calcolare la detrazione maggiorata, va tenuto conto dell'eventuale incremento della detrazione per il coniuge a carico che spetta nelle seguenti misure: 240.000 lire annue per i titolari di reddito imponibile fino a 30 milioni, 144.000 lire per i redditi imponibili oltre i 30 e fino a 60 milioni; 72.000 lire per i redditi imponibili oltre i 60 e fino a 100 milioni.

BREVE COMMENTO

Se devo dare un giudizio affrettato su questo provvedimento è uno solo: la maggioranza dei lavoratori dipendenti e dei pensionati dal 1.1.96 non recuperano nulla con il "Fiscal Drag".

Questo decreto è passato troppo in sordina, anzi sembra che il governo sia stato generoso ed abbia concesso un aiuto alle famiglie! Non è del tutto vero per diversi motivi:

1) l'applicazione del Fiscal Drag è uno strumento indispensabile per il recupero del costo della vita ed era stato introdotto dal 1.1.1990, anche con il notevole contributo dei lavoratori e delle forze sindacali e doveva riguardare tutti i lavoratori e pensionati, coniugati o meno;

2) Ora è applicato solo a chi, bontà sua, ha un reddito fino a 100.000.000 Lire ed ha il coniuge a carico (quest'ultimo non deve superare le 5.500.000 lire annue). Pertanto non subiranno variazioni:

- a) le detrazioni personali per lavoro dipendente o pensione;
- b) le detrazioni per i figli a carico;
- c) il limite di reddito per essere a carico di lire 5.500.000.

Ora se questo significa "Fiscal Drag" ci vuole veramente un drago per spiegarlo ai lavoratori e ai pensionati al minimo (forse è meglio non parlarne troppo).

Invece occorre porvi rimedio informando i lavoratori e i pensionati e chiedendo che il governo rispetti la legge sul Fiscal Drag e gli accordi con le forze sociali.

Accordo Integrativo alla Cogne

a cura di Riccardo BORBEY

Dopo un periodo di confronto, anche difficile, con la Direzione Aziendale, le parti hanno trovato l'intesa sulla piattaforma Cogne. Questa piattaforma, come prevede l'accordo di luglio 1993 tra Governo e Sindacati, ha aperto un nuovo tipo di confronto, e di relazioni sindacali, che tengono conto delle trasformazioni.

Le R.S.U. e le OO.SS. dopo la fase di elaborazione e di presentazione alle assemblee dei lavoratori, hanno presentato alla Direzione aziendale CAS, il 6 Marzo la piattaforma integrativa.

Le R.S.U. suddivise in 3 Commissioni, hanno proceduto in vari incontri, all'approfondimento con la Direzione Aziendale sugli aspetti normativi della sicurezza e salariali.

La trattativa ha avuto sull'aspetto salariale differenze sostanziali con l'azienda si è

giunti a momenti di tensione ed anche di scontro sfociati in azioni di sciopero.

La trattativa dopo una pausa di riflessione ha ripreso il confronto, dove si è convenuto tra le parti di procedere con due metodi di calcolo prevedendo di:

1) dare il premio di risultato ai lavoratori per l'anno 1996 con indicatori raggiungibili che tengono conto di alcune difficoltà di mercato, e di ristrutturazione dei maggiori impianti dello stabilimento.

2) Per gli anni 1997/98/99 il premio di risultato verrà calcolato con dei parametri differenti.

Nella piattaforma un importante elemento salariale è la richiesta di una indennità per i turni notturni che tiene conto della quan-

tità delle notti lavorate.

Per aspetti normativi e di sicurezza le RSU hanno richiesto e ottenuto dall'azienda di fissare tempi di realizzazioni e date su specifici incontri.

Si è costituito una Commissione paritetica sindacato/azienda che si riunirà trimestralmente, per verificare obiettivi raggiunti.

Su queste basi il 10 giugno all'Intersind di Aosta si è raggiunto una ipotesi di accordo, presentata alle assemblee dei lavoratori e ratificata a grande maggioranza.

Con questa piattaforma le RSU e le OO.SS. hanno ripreso, anche se con alcune difficoltà, la contrattazione aziendale nello stabilimento Cogne di Aosta, dove da tempo i lavoratori hanno fatto sacrifici sopportando ristrutturazioni anche pesanti e dove la contrattazione non era più stata possibile.

IL TESTO DELL'ACCORDO

- l'obiettivo prioritario dell'azienda e dei lavoratori della CAS è il definitivo risanamento della Società, affinché la stessa possa garantire per il futuro stabilità occupazionale;

- che per raggiungere tale obiettivo è necessario che l'azienda possa competere sul mercato globale, con i migliori concorrenti che fanno dell'efficacia operativa e delle efficienze gestionali i loro punti di forza;

- il programma di ristrutturazione e rilancio della Società che verrà consegnata alla RSU preveda nel triennio 94-96 la realizzazione degli investimenti impiantistici atti a ridare competitività all'azienda;

- tali investimenti sono attualmente in corso di realizzazione o di avviamento e che al termine di quest'anno la Società avrà sostanzialmente concluso la principale fase di ristrutturazione impiantistica disponendo di un assetto in grado di garantire la competitività sul costo di prodotto;

- la fase successiva del programma di ristrutturazione della Società ed il successo della stessa sul mercato passa attraverso una politica retribuita in grado di motivare il personale al raggiungimento di obiettivi specifici di qualità e servizio al mercato;

- tale politica di incentivazione può essere possibile solo in caso di risultato economico positivo della Società;

- il 1996, sarà un anno transitorio nel quale gli avviamenti impiantistici non ancora a regime avranno un impatto sfavorevole sulle performances di efficienza e sui risultati economici della Società;

- l'azienda - come richiesto dalla RSU e dalle OSL - vuole comunque garantire un avviamento della politica retribuita per obiettivi non inficiata da fattori contingenti e pertanto intende per il solo 1996 adottare meccanismi di premio che garantiscano ai propri dipendenti, che hanno fino ad oggi contribuito al risanamento dell'azienda, un livello minimo di premio;

- l'azienda anche grazie allo sviluppo dei contenuti dell'accordo 21 febbraio 1995 finalizzato alla riduzione dei costi di produzione intende meglio remunerare i propri di-

Nuovi importi degli assegni per il nucleo familiare validi dal 1.7.1996 al 30.6.1997

Riportiamo 3 tabelle che riguardano la maggioranza degli aventi diritto agli assegni familiari. Per i nuclei familiari diversi da quelli descritti e per la compilazione della modulistica, gli interessati sono invitati a rivolgersi presso gli uffici del Patronato.

TABELLA A)

Reddito familiare annuo	Componenti il nucleo familiare						
	1	2	3	4	5	6	7 e più
Fino a 18.241.000			205.000	395.000	569.000	778.000	982.000
18.242-22.801.000			180.000	350.000	539.000	763.000	952.000
22.802-27.360.000			145.000	300.000	494.000	748.000	922.000
27.361-31.918.000			105.000	250.000	449.000	718.000	892.000
31.919-36.478.000			70.000	175.000	384.000	643.000	802.000
36.479-41.038.000			40.000	130.000	344.000	618.000	772.000
41.039-45.597.000			20.000	90.000	279.000	578.000	737.000
45.598-50.155.000			20.000	60.000	214.000	538.000	697.000
50.156-54.714.000			-	40.000	164.000	503.000	672.000
54.715-59.273.000			-	40.000	144.000	358.000	632.000
59.273-63.833.000			-	-	144.000	243.000	462.000
63.834-68.392.000			-	-	-	243.000	347.000
68.393-72.952.000			-	-	-	-	-

TABELLA B)

Reddito Familiare annuo	Componenti il nucleo familiare						
	1	2	3	4	5	6	7 in più
Fino a 33.439.000			205.000	395.000	569.000	778.000	982.000
33.440-37.997.000			180.000	350.000	539.000	763.000	952.000
37.998-42.557.000			145.000	300.000	494.000	748.000	922.000
42.558-47.116.000			105.000	250.000	449.000	718.000	892.000
47.117-51.676.000			70.000	175.000	384.000	643.000	802.000
51.677-56.235.000			40.000	130.000	344.000	618.000	772.000
56.236-60.794.000			20.000	90.000	279.000	578.000	737.000
60.795-65.353.000			20.000	60.000	214.000	538.000	697.000
65.354-69.911.000			-	40.000	164.000	503.000	672.000
69.912-74.471.000			-	40.000	144.000	358.000	632.000
74.472-79.030.000			-	-	44.000	243.000	462.000
79.031-83.590.000			-	-	-	243.000	347.000
83.591-88.150.000			-	-	-	-	347.000

TABELLA C)

Reddito Familiare annuo	Componenti il nucleo familiare						
	1	2	3	4	5	6	7 in più
fino a 21.281.000	90.000	160.000		230.000	300.000	370.000	440.000
21.282-25.841.000	70.000	140.000		200.000	280.000	360.000	420.000
25.842-30.398.000	50.000	110.000		170.000	250.000	350.000	400.000
30.399-34.957.000	20.000	80.000		140.000	220.000	330.000	380.000
34.958-39.518.000	-	50.000		110.000	200.000	320.000	360.000
39.519-44.077.000	-	20.000		80.000	170.000	300.000	340.000
44.078-48.636.000	-	-		50.000	120.000	270.000	310.000
48.637-53.195.000	-	-		20.000	70.000	240.000	280.000
53.196-57.753.000	-	-		-	20.000	210.000	260.000
57.754-62.314.000	-	-		-	-	100.000	230.000
62.315-66.874.000	-	-		-	-	-	100.000

Il reddito del nucleo familiare comprende tutti i redditi percepiti dai familiari ad eccezione di quelli dei figli maggiorenni.

I redditi si ricevono dai modelli 101, 201, 730/1996, 740/1996 percepiti nell'anno 1995.

Segue a pagina 4

Accordo Integrativo alla Cogne

Segue da pagina 3

pendenti a fronte di turni di lavoro particolarmente impegnativi.

TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE (Le premesse fanno parte integrante del presente accordo)

PREMIO DI RISULTATO - SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Viene istituito un premio di risultato misurato sull'utile netto di bilancio dell'anno; tale premio è ulteriormente valorizzato (+/-) dal raggiungimento di parametri di qualità, resa e rispetto delle date di consegna. Il sistema fa riferimento pertanto a due elementi:

- L'utile netto di bilancio

L'utile netto di bilancio è l'elemento di riferimento per determinare, per fasce e per percentuali via via decrescenti, la massa salariale destinata ai premi individuali di risultato.

- L'indice di produttività (IP)

Essendo il sistema di incentivazione finalizzato al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità della prestazione, viene definito un indice di produttività di stabilimento in funzione dei seguenti obiettivi: qualità del prodotto finito, resa, e rispetto dei tempi di consegna ("promise").

PREMIO DI RISULTATO 1996

Per quanto esposto in premessa il Premio di Risultato 1996 sarà calcolato come segue:

UTILE NETTO DI BILANCIO PREMIO INDIVIDUALE UGUALE PER TUTTI (mld di lire)

Utile < 1 mld	:	L. 550.000 pro capite
(a) 1 mld < Utile < 2 mld	:	L. 1.000.000 pro capite

% DELL'ECCEDEZZA DA RIPARTIRE TRA I DIPENDENTI (secondo le regole generali stabilite)

2mld < Utile < 10 mld	13% dell'eccedenza di utile superiore ai 2 mld
10 mld < Utile < 15 mld	7% dell'eccedenza di utile superiore ai 10 mld
15 mld < Utile < 25 mld	3% dell'eccedenza di utile superiore ai 15 mld
Utile > 25 mld	2% dell'eccedenza di utile superiore ai 25 mld

Inoltre:

- Il premio di produzione, già in vigore, (L. 1.400.000) verrà anticipato a giugno e contabilizzato con le competenze da erogarsi il 10/7/96.
- Entro il 10/08/96 verrà anticipato il Premio di Risultato minimo di L. 550.000.
- L'Azienda unitamente alla RSU effettuerà una valutazione dell'andamento economico entro il 15/09/96 e qualora esistano le condizioni di cui al punto a) corrisponderà l'integrazione di L. 450.000 entro il 10/10/96.
- L'eventuale conguaglio del Premio di Risultato verrà effettuato dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'assemblea dei soci.

PREMIO DI RISULTATO anni 1997-1998-1999

Il premio di risultato scatta a fronte di un utile netto bilancistico maggiore di 1 miliardo di lire.

Il premio derivante dalle modalità di calcolo illustrate nella tabella successiva, verrà incrementato o decrementato per effetto dei parametri di qualità, resa totale, e promise (rispetto tempi consegna) che verranno posti ogni anno come obiettivo dell'azienda, e concordati con la RSU in apposito incontro da tenersi entro il mese di dicembre di ciascun anno. Il calcolo del premio di risultato avverrà come segue:

UTILE NETTO DI BILANCIO	MONTE PREMI COMPLESSIVO	
Utile < 1 miliardo	:	£ 500.000.000
1 mld < Utile < 4 mld	:	£ 500.000.000 + 10% per l'eccedenza rispetto ai 4 mld
4 mld < Utile < 10 mld	:	£ 1.100.000.000 + 5% per l'eccedenza rispetto ai 10 mld
10 mld < Utile < 15 mld	:	£ 1.350.000.000 + 3% per l'eccedenza rispetto ai 15 mld
15 mld < Utile < 25 mld	:	£ 1.650.000.000 + 2% per l'eccedenza rispetto ai 25 mld
Utile > 25 mld	:	

** Durante l'esercizio 1998 la tabella sopra riportata sarà oggetto di verifica tra le parti

La somma delle quote di utile ottenute dà il monte premi da ripartire tra i dipendenti; il Premio individuale viene determinato secondo la formula che segue:

MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il valore del premio di Risultato conseguito complessivamente suddiviso per le ore teoriche dell'anno (2076) viene erogato in proporzione alla effettiva attività prestata dai singoli lavoratori nel periodo di riferimento. A questi fini si considerano effettiva attività le ferie, le ex festività, le ROL, i permessi sindacali, l'infortunio sul lavoro e le malattie professionali, la maternità retribuita, permessi per i donatori di sangue.

Le parti si danno atto che il premio così calcolato è comprensivo della incidenza su tutti gli Istituti di Legge e di Contratto (ivi compresi quelli a liquidazione indiretta e differita) ed è escluso dal computo del trattamento di fine rapporto e non concorre a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo e per le maggiori prestazioni. Hanno diritto al premio tutti i lavoratori in forza nell'anno in cui sono

stati conseguiti i risultati; sono compresi coloro che hanno risolto il rapporto di lavoro per pensionamento, i familiari dei deceduti, sono esclusi i dimissionari.

Il personale assunto a tempo determinato, per almeno sei mesi, percepirà pro-quota il premio di competenza dell'anno in cui ha lavorato, nei tempi di erogazione valevoli per il restante personale.

Il personale assunto a tempo parziale, inoltre, percepirà il premio in proporzione all'orario di lavoro concordato con l'azienda. L'erogazione del Premio di Risultato avverrà in un'unica soluzione entro 10 giorni dall'approvazione del bilancio da parte dell'assemblea dei soci della CAS s.r.l.

In conformità a quanto previsto dal 3° comma dell'art. 5 (Regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di secondo livello) D.L. 28/3/1996 n. 166, le parti, in occasione della liquidazione del premio di risultato, si incontreranno per la definizione di quanto del premio stesso verrà destinato al Fondo nazionale di previdenza integrativa del settore.

Nel corso del mese di settembre di ciascun anno l'azienda, attraverso apposite riunioni, informerà la RSU sull'andamento economico del 1° semestre dell'esercizio; nella stessa occasione verranno illustrate, se possibile, le previsioni a finire.

FLESSIBILITA' DELLA PRESTAZIONE

Le parti concordano sulla necessità di approfondire le valutazioni sull'argomento e pertanto rinviando ad un eventuale accordo tra Azienda ed RSU la definizione delle modalità di utilizzo dello strumento.

COMPENSO AGGIUNTIVO PER LAVORO NEL TURNO NOTTURNO

A far data dal 1° luglio 1996 a fronte del maggior disagio comportante l'attuale turnistica, il lavoro notturno (terzo turno) verrà ulteriormente compensato come segue:

COMPENSO AGGIUNTIVO NOTTURNO

- fino a 4 notti lavorate/mese :	nessun compenso
- da 5 a 9 notti lavorate/mese :	£. 5.000 per notte, comprese le prime 4
dalle 6° notte lavorata in poi :	£. 10.000 per notte

Il conto del numero delle notti lavorate avviene su base mensile. Il compenso aggiuntivo notturno è comprensivo della incidenza dello stesso su tutti gli istituti contrattuali e di legge quali:

TFR, mensilità aggiuntiva, ferie, festività, malattia ed infortunio, maternità e congedo matrimoniale, riposi per riduzione di orario, indennità di preavviso, permessi retribuiti di qualsiasi natura.

CHIAMATE DI EMERGENZA

Le prestazioni rese in caso di "chiamate di emergenza" dopo il normale orario giornaliero di lavoro, verranno compensate come segue:

- INTERVENTI EFFETTUATI TRA LE ORE 6 E LE 22:

danno il diritto al pagamento in straordinario delle ore di prestazione, con un minimo garantito di un'ora, ed alla corresponsione di una indennità di chiamata pari ad un'ora della retribuzione individuale di fatto.

- INTERVENTI EFFETTUATI FRA LE ORE 22 E LE 6 ED IN CASO DI CHIAMATA DI EMERGENZA IN GIORNATA FESTIVA, RO E CD:

danno il diritto al pagamento in straordinario delle ore di prestazione, con un minimo garantito di un'ora, ed alla corresponsione di una indennità di chiamata pari a due ore della retribuzione individuale di fatto.

"SALVAGUARDIA IMPIANTI"

Entro il mese di settembre verrà concordato tra l'Azienda e le RSU l'organico necessario per la comandata salvaguardia impianti in caso di scioperi, assemblee e festività.

ANTICIPAZIONE TFR

Oltre che nelle ipotesi previste dall'art. 1 co.8 lettere a) e b) L. 29 maggio 1982 n. 297, l'anticipazione del TFR verrà concessa per la ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, documentata da idonea fatturazione. Nella concessione degli anticipi verrà data priorità alle fattispecie previste dalla legge.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Quando sarà completato e chiarito il quadro normativo di fondo alla definizione del Fondo Nazionale di categoria o di un eventuale Fondo Aziendale avente analoga natura e condizioni di finanziamento complessivamente non inferiori a quello nazionale, le parti torneranno ad incontrarsi per assumere iniziative adeguate alla costituzione di una forma pensionistica complementare.

AMBIENTE E SICUREZZA

Per quanto concerne le richieste presentate dalla RSU in materia di ambiente e sicurezza l'azienda si impegna a dare entro il 15 luglio 1996 idonee risposte scritte a quanto richiesto.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

L'azienda comunicherà alla RSU i passaggi di livello e li verificherà con la stessa in appositi incontri.

LAVORO STRAORDINARIO

Verranno inviati trimestralmente alla RSU i tabulati relativi all'utilizzo individuale dello straordinario del trimestre ed il progressivo dell'anno in corso.

APPALTI ED INVESTIMENTI

Su richiesta, l'azienda esaminerà unitamente alla RSU la situazione degli appalti.

Lavoratori Cogne e professionalità

di Félix ROUX

Le recenti affermazioni rilasciate dall'amministratore delegato della Cogne alla stampa circa una bassa professionalità che si riscontra nei lavoratori e che questa sia una concausa del bilancio in rosso per il 1996, lasciano il tempo che trovano.

D'altronde il comunicato diramato dalla FLM mette in evidenza che le cause sono da ricercare altrove; infatti i lavoratori che oggi hanno poca professionalità sono gli stessi che negli anni 1994 e 1995 hanno permesso alla Società Cogne di chiudere in attivo. A parte il ragionamento di cui sopra, vorrei soffermarmi invece sulla politica che i nuovi proprietari dell'azienda hanno portato avanti sin dal 1994: quella di chiudere la "Scuola di Fabbrica", motivando tale decisione in quanto antieconomica e che la formazione professionale doveva essere fatta dalla Regione Autonoma della Valle d'Aosta.

Questo, a mio avviso, è un giudizio troppo affrettato e basato esclusivamente su conti ragionieristici. Difatti si sa, e l'esperienza lo suggerisce, che per acquisire la professionalità di un lavoratore specializzato quale: elettricista, elettronico, meccanico, operatore di macchine utensili, motorista, aggiustatore, saldatore, ecc. occorrono anni di lavoro ed esperienza oltre ad un aggiornamento teorico-professionale continuo. La "Scuola Cogne" serviva da ricambio professionale ed era una delle poche scuole di formazione che garantiva ai giovani, in tempi relativamente brevi, l'assunzione in azienda.

Ora non è detto che riaprendo la suddetta scuola si risolvano tutti i problemi alla Cogne, ma senz'altro sarebbe auspicabile che la Direzione predisponesse ogni anno un piano di formazione professionale per rimpiazzare il personale che si dimette o che va in pensio-

ne ed in collaborazione con la Regione individuasse corsi specifici, ben inteso anche per la dirigenza Cogne, non di due mesi, ma di più largo respiro, ad esempio biennali, prevedendo oltre alle necessarie basi teoriche, anche un periodo di affiancamento e pratica nelle mansioni che dovranno essere ricoperte.

In questo modo si verrebbe incontro a diversi aspetti:

1) Un utilizzo mirato dei fondi regionali ed europei destinati ogni anno alla formazione professionale;

2) garantire ogni anno un futuro occupazionale ad un certo numero di giovani;

3) mantenimento del livello professionale di qualità all'interno della Cogne.

Un altro elemento di critica, credo condiviso da altri, che dobbiamo rivolgere alla Direzione Cogne è la politica delle assunzioni a tempo determinato, attuata in questi ultimi 3 anni.

Se questa logica può permettere di sopperire, nell'immediato, alle carenze di organico, certamente non favorisce una crescita professionale.

Con quale spirito di apprendimento e miglioramento delle mansioni può dare un lavoratore che entra in fabbrica e sa già che fra tre mesi sarà di nuovo fuori alla ricerca di un posto di lavoro?

Occorre pertanto, per quanto riguarda la formazione professionale, guardare al di là del proprio naso e predisporre piani che diano delle risposte concrete. Il vecchio detto: "chi non semina non raccoglie" è tuttora valido, soprattutto per la Cogne dove la professionalità è un elemento importante per la crescita e lo sviluppo dell'azienda.

Nuovi stipendi per i lavoratori domestici

Il nuovo contratto di lavoro dei lavoratori domestici, firmato presso il Ministero del Lavoro il 16.07.1996 prevede aumenti retributivi che, rispetto alle retribuzioni precedentemente in vigore, sono di 105.000 lire mensili per la prima categoria super e circa 70.000 lire per le altre tre categorie di lavoratori. Sono aumentate anche le indennità sostitutive del vitto e dell'alloggio che sono determinate nelle misure giornaliere di lire 4.600 (pranzo+cena) e 2.000 (alloggio) per un totale di lire 6.600. La retribuzione, comprese le indennità, di cui sopra aumenterà una sola volta a far data dal 1° gennaio di ogni anno in relazione al costo della vita. Le ferie aumentano di una giornata passando quindi dalle 25 giornate del precedente contratto alle 26 giornate attuali in un periodo lavorativo di 1 anno. Se il servizio non raggiunge la durata di dodici mesi le ferie verranno frazionate in dodicesimi. All'interno del contratto è stata individuata una nuova figura professionale che comporta esclusivamente prestazioni di attesa che garantisce la presenza notturna fra le ore 21.00 e le ore 08.00, con una retribuzione mensile di 800.000 lire. Si ricorda che l'assunzione di

questa particolare mansione deve risultare da atto scritto. Se al lavoratore vengono richieste mansioni diverse dalla semplice presenza, queste non sono considerate lavoro straordinario, ma lavoro ordinario compensato secondo le retribuzioni contrattuali e in rapporto al tempo effettivamente impiegato. Una novità è lo spostamento della festività domenicale, qualora il lavoratore professi una religione che preveda la festività in un giorno diverso, le parti di comune accordo, derivante da atto scritto, possono sostituire la domenica con un'altra giornata. In mancanza di accordo rimane confermata la festività domenicale. Il nuovo contratto prevede, inoltre, la formazione dei lavoratori a tempo pieno ed indeterminato con un'anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 18 mesi. Le ore sono 40 annue, retribuite dal datore di lavoro e devono essere utilizzate per la frequenza di corsi di formazione professionale specifica per collaboratori familiari o assistenti domiciliari. Fermo restando gli altri punti del precedente contratto di lavoro, il nuovo contratto per i domestici resterà in vigore per quattro anni, quindi fino a luglio 2000.