



Le Réveil Social

ORGANE MENSUEL DU SAVT - Syndicat Autonome Valdôtain des Travailleurs - N. 3 MARS 1997 - 13^{ème} année - Nouvelle série - Expédition abonnement postal alinéa 27, art. 2, loi n° 549/95, agence d'Aoste

Manifestation à Rome

Samedi passé nous étions presque 450 mille à Rome. Les raisons ne manquent pas: on demande que le gouvernement applique rapidement l'accord signé en septembre dernier: le «patto per il lavoro».

Toujours plus nombreux les jeunes inactifs qui n'ont pas encore trouvé une occupation quelconque et toujours plus nombreux les désœuvrés jeunes et moins jeunes qui ont perdu leur place de travail.

Non seulement il s'agit de présenter des projets pour pouvoir utiliser les milliards mis à disposition par l'Union Européenne, mais il faut une reprise des investissements de longue durée autant pour créer de nouveaux postes de travail que pour sauvegarder ceux existants.

Il s'agit donc de dépasser la politique des investissements à caractère assisté qui servent bien pour la phase la plus critique, mais arriver à investir de façon plus ambitieuse et rationnelle afin de créer du travail qui à son tour en produira de nouveau dans un relation de cause à effet que l'on veut vraiment efficace.

Pour le moment on ne voit qu'un artifice pour amortir ou freiner la crise, mais pas pour longtemps, par la mise à disposition de quelques milliers de milliards.

C'est là une politique au jour le jour.

On a donc demandé au gouvernement à travers la manifestation, de respecter le pacte signé et pas seulement en récupérant les ressources par de nouveaux pièges fiscaux toujours pour les mêmes: en effet dans le pacte on prévoyait aussi de récupérer l'évasion fiscale existante, cette récupération à elle seule servirait presque à combler la dette de l'État.

Au Val d'Aoste aussi, même si avec une certaine atténuation, on ressent la crise et il faut pour l'instant chercher des solutions immédiates; récemment toutefois le gouvernement valdôtain a approuvé une loi qui mettrait à disposition des désœuvrés du travail pour une période de 6 à 8 mois.

Il s'agit d'un investissement de presque 2 milliards et demi pour des activités socialement utiles qui devraient occuper une bonne partie des jeunes et des catégories protégées... une sorte d'oxygénation temporaire...

Renata Perret

Contributo straordinario per l'Europa: «Eurotassa»

La manovra finanziaria 1997 del 23/12/1997 ha istituito un «contributo straordinario» finalizzato all'adeguamento dei conti pubblici ai parametri fissati dal trattato di MAASTRICHT.

Si tratta di un prelievo di carattere straordinario istituito per essere applicato per un unico periodo d'imposta (redditi 1996)

1 - **Reddito IMPONIBILE:** il contributo straordinario si applica sul reddito complessivo ai fini IRPEF, al netto degli oneri deducibili.

Pertanto per chi ha percepito nel 1996 solo redditi da lavoro e/o da pensione sarà lo stesso sostituto d'imposta (datore di lavoro e/o Ente pensionistico) che procederà alla ritenuta sulla busta paga, o sulla pensione, dell'importo corrispondente all'imposta dovuta in base ai redditi imponibili IRPEF del 1996.

La ritenuta sarà evidenziata sui Modelli 101, o 201 (se pensionati).

Per chi deve fare la dichiarazione dei redditi (740, 730) il reddito di riferimento imponibile per l'eurotassa è il seguente:

chi fa il 740:

- ammontare complessivo esposto nel rigo N. 1 del Mod. 740, - decurtato degli oneri deducibili di cui al Rigo N. 3 del Mod. 740

chi fa il 730:

- ammontare complessivo esposto nel Rigo 6 del Mod. 730/3, - decurtato degli oneri deducibili di cui al Rigo 8 del Mod. 730/3.

b) L. 40.000 per il coniuge a carico, non legalmente ed effettivamente separato

c) L. 20.000 per ogni figlio a carico

d) L. 40.000 per altri familiari a carico

Note:

1) le detrazioni spettano a

qualora l'altro genitore sia fiscalmente a suo carico (cioè non superi 5.500.000 lire)

CALCOLO DELL'EUROTASSA:

esempio di un lavoratore dipendente con nessuno a carico, che abbia avuto i seguenti redditi nel 1996

a) Reddito imponibile IRPEF risultante dal Mod. 101 1996

L. 30.000.000

b) Redditi da fabbricati

L. 2.500.000

c) Altri redditi imponibili (collaborazioni, gettoni di presenza, ecc.)

L. 1.000.000

Totale imponibile complessivo

L. 33.500.000

(da questo importo vanno eventualmente dedotti gli oneri deducibili)

Il datore di lavoro ha indicato sul Mod. 101 del 1996 un importo di L. 98.000 che tratterà sulla busta paga in rate uguali fino a novembre 1997 come con-

Felice Roux

Continua a pagina 2

2) SCAGLIONI DI REDDITO ANNUO E ALIQUOTE DA APPLICARE PER IL CALCOLO DEL CONTRIBUTO STRAORDINARIO PER L'EUROPA:

Scaglioni di reddito	Aliquota
Fino a 7.200.000	0%
da 7.200.000 a 20.000.000	1%
da 20.000.000 a 50.000.000	1,5%
da 50.000.000 a 100.000.000	2,5%
oltre 100.000.000	3,5%

3) **DETRAZIONI** All'imposta determinata secondo la tabella precedente, vanno applicate le seguenti detrazioni:

a) L. 180.000 per tutti i lavoratori dipendenti e pensionati rapportata ai periodi di lavoro o di pensione nell'anno 1996

condizione che i soggetti cui esse fanno riferimento non abbiano posseduto un reddito complessivo ai fini IRPEF superiore a L. 5.500.000 annue.

2) la detrazione per i figli a carico spetta nella misura doppia di L. 40.000 ad un solo genitore

I Metalmeccanici hanno il contratto

Dopo una lunga trattativa i metalmeccanici hanno il loro contratto, con una trattativa durata 9 mesi, due scioperi generali con fasi alterne, interruzioni e riprese affannose.

Il governo ha fatto con la proposta ultimativa del Presidente del Consiglio, il 3 di Marzo 1997.

Questa conclusione contrattuale ha bisogno di una riflessione.

In primo luogo perchè è una conclusione contrattuale riguardante solo la parte salariale del contratto collettivo nazionale, e dunque si tratta di un risultato di carattere economico senza riflessi normativi o di riduzione di orario che in altri istituti contrattuali hanno rappresentato, la parte qualitativa, è un risultato economico più esposto ai rischi

di una valutazione semplicistica.

E' un elemento che rischia di offuscare aspetti di natura economica e sindacale che hanno invece caratterizzato, fin dall'inizio, questo rinnovo contrattuale.

La soluzione salariale si confronta con situazione economica mutata rispetto a quella in cui si è costruito la piattaforma.

Le 200.000 di oggi sono a fronte di una inflazione diversa dall'inflazione del 6% alla fine del '95, quando si è incominciato a discutere le richieste.

L'aumento di L. 200.000, e il fatto che nei 24 mesi che ci separano dal prossimo rinnovo contrattuale, ci siano attese di inflazione calante, sono una tutela del salario reale, alla quale si aggiungono gli effetti della contrattazione aziendale.

Ma se l'aspetto economico è stato l'oggetto concreto del rinnovo del contratto, lo scontro è stato più politico di quanto sia potuto apparire.

L'obiettivo di fatto perseguito dalla Federmeccanica è stato quello di modificare sostanzialmente il sistema contrattuale uscito dall'accordo del 23 luglio 93, usando il contratto dei metalmeccanici per una verifica anticipata che riducesse la sommatoria di un contratto nazionale e della contrattazione aziendale, oppure procedendo con i fatti ad alterare i rapporti tra i due livelli.

Sulla partita contrattuale dei metalmeccanici il Governo ha fatto la parte del garante, una parte debole, lasciando degenerare la situazione, non ottenendo da sue iniziative un possibile accordo in tempi ragionevoli e accettando e inserendo inopportune proposte della Federmeccanica.

Il Sindacato e i lavoratori hanno respinto questi attacchi fatti dalla Federmeccanica e il disegno è stato respinto, e si è così salvaguardata l'autonomia contrattuale dei due livelli con una importante implicazione a livello aziendale dove si è mantenuta la prospettiva di relazione più partecipata.

La risposta contrattuale ha visto protagonisti i lavoratori, è un

elemento prezioso che dobbiamo cogliere e mantenere per il futuro.

COMUNICATO DEL SAVT/MET

Il Direttivo del SAVT/MET riunito il 13.2.1997, presso la sede Centrale di Aosta ha esaminato l'accordo sul CCNL firmato a Roma il 4/2/97.

Il Direttivo del SAVT/MET ha evidenziato che il Governo, sulla trattativa per il contratto dei metalmeccanici, ha indebitamente accolto le rivendicazioni della Confindustria tendenti al peggioramento del quadro normativo del CCNL 1994.

Dò un giudizio sostanzialmente positivo sulla conclusione salariale, tenendo conto che non sono state messe in discussione le richieste di assorbimento delle quote salariali aziendali.

Il SAVT/MET ribadisce che le lotte dei lavoratori e la loro partecipazione alle varie iniziative sindacali, durante tutto l'arco della vertenza, hanno respinto con fermezza i pesanti attacchi portati alla categoria dei metalmeccanici da parte del padronato ed in particolare della Confindustria.

Nel contratto si è riconfermata la scelta dei due livelli di contrattazione: nazionale ed aziendale, condizione indispensabile per la verifica dell'accordo di Luglio del 1993.

Si invitano infine i lavoratori e le lavoratrici a partecipare alle

Riccardo Borbey
Continua a pagina 2

MERIDIAN MPI

La MERIDIAN MAGNESIUM PRODUCTS OF ITALY SpA; un'azienda produttrice di componenti pressofusi in lega magnesio utilizzati principalmente nella costruzione di autoveicoli.

La scelta per la sede dello stabilimento della nuova società, nata da una joint venture tra la M.P.D. di Toronto; la Teksid di Torino (Gruppo Fiat) e l'Amministrazione Regionale, è caduta su VERRES con il preciso intento di arginare la perdita di posti di lavoro che si è registrata nella bassa valle, pesantemente colpita, dalla recessione di questi ultimi anni.

Abbiamo detto che la Meridian si occupa di pressocolate in lega di magnesio, credo sia utile dare qualche informazione su questo metallo strutturale che, finora, è stato decisamente sotto utilizzato rispetto alle sue reali potenzialità.

Il MAGNESIO è il più leggero dei metalli comunemente utilizzati ed è, in ordine di abbondanza, il sesto metallo sulla terra, in effetti l'elemento magnesio (Mg) è presente in più di 60 minerali, in natura si trova sotto forma di magnesite (carbonato di MAGNESIO MgCO₃) e di ossido di magne-

sio (MgO); si può estrarre dall'acqua di mare ne contiene circa lo 0.125 sotto forma di sali - e dalle rocce dolomitiche - che contengono il 21.7% di Mg - mediante processi elettrolitici o di riduzione termica. Oltre alla facilità di estrazione, gli altri fattori che fanno preferire le leghe di magnesio nella produzione di getti pressocolati sono:

LEGGEREZZA infatti presenta un rapporto resistenza/peso che è il migliore di tutti gli altri metalli di uso comune ECCELLENTE RESISTENZA ALL'OSSIDAZIONE causata dagli agenti atmosferici con necessità quindi di trattamenti di protezione della superficie del getto; STABILITÀ DIMENSIONALE; BUONA RESISTENZA AGLI IMPATTI ED ALLE AMMACCATURE; POSSIBILITÀ DI RICICLARE completamente il prodotto una volta terminata la sua vita.

Tutti questi pregi nascondono, però il problema che, almeno fino a qualche anno addietro, aveva condizionato pesantemente l'adozione di questo

Paolo Castiglioni
Continua a pagina 4



Le S.A.V.T.
vous souhaite
une
Bonne Pâques

Contributo straordinario per l'Europa: «Eurotassa»

Segue da pagina 1

tributo straordinario per l'EUROPA.

Ora si procede al calcolo dell'imposta complessiva (vedi tabella specifica) sul reddito imponibile di L. 33.500.000

- fino a 7.200.000 0%
 da 7.200.000 a 20.000.000 = 12.800.000 = 1% = 128.000
 da 20.000.000 a 33.500.000 = 13.500.000 = 1,5% = 202.500

a) TASSA LORDA 330.500 -
 b) detrazione 180.000
 c) Eurotassa netta complessiva 150.500 -
 d) Ritenute che effettuerà il datore di lavoro 98.000
 e) differenza da versare 52.500

in due rate uguali:
 la 1° di Lire 26.000 entro il 31/5/97
 la 2° di Lire 26.000 entro il 30/11/97

Naturalmente per chi fa il 730 sarà il datore di lavoro che provvederà a ritenerle direttamente sulla busta paga, mentre chi fa il 740 sarà l'interessato che dovrà provvedere al versamento attraverso un apposito modulo, come per l'IRPEF e il SSN (Servizi Sanitari Nazionali).

CASI PARTICOLARI

1) rapporti di lavoro cessati:

I lavoratori che nel mese di Marzo non sono più alle dipendenze del datore di lavoro che ha corrisposto le retribuzioni nel 1996, se non hanno un altro rapporto di lavoro dovranno provvedere al versamento dell'Eurotassa, dopo aver calcolato l'imposta complessiva, in due rate uguali a Maggio e a Novembre 97.

Se invece il lavoratore si trova alle dipendenze di un altro datore di lavoro può chiedere a quest'ultimo di provvedere alle ritenute dell'Eurotassa, consegnando tempestivamente il Mod. 101 del 1996 al nuovo datore di lavoro. Se il rapporto di lavoro cessa durante il periodo di versamento

della tassa da parte del datore di lavoro (Marzo - Novembre 1997) è il lavoratore che deve provvedere al versamento della differenza entro il 15.12.97.

2) Decesso del lavoratore:

Uno degli eredi dovrà procedere alla denuncia dei redditi a nome del deceduto e in tale occasione provvederà anche al calcolo del contributo straordinario per l'Europa.

Le date del versamento dell'imposta sono diverse a seconda del periodo del decesso.

NB: per avere informazioni più specifiche i lavoratori possono rivolgersi alle sedi del Sindacato.

Alcune brevi considerazioni sul contributo straordinario per l'Europa

1) Come si può osservare con l'istituzione dell'Eurotassa il governo ha semplificato notevolmente il Mod. 730 e 740, come d'altronde aveva promesso.

2) Finalmente è stato emanato un provvedimento equo: infatti quelli che pagheranno, fino all'ultima lira, saranno i lavoratori dipendenti ed i pensionati i quali non dovranno ricorrere al commercialista per la loro dichiarazione dei redditi, perché ci penseranno i datori di lavoro o l'ente pensionistico a ritenere direttamente l'eurotassa sulla busta paga o sulla pensione.

3) Infine per confermare che di fronte allo stato siamo tutti uguali anche i MORTI pagheranno l'eurotassa!

Il governo è stato davvero sorprendente ed acuto ad applicare questa tassa anche per i morti ben sapendo che se i vivi hanno qualche speranza di entrare in Europa, i morti, al contrario, non ci entreranno mai! E di sicuro non con i loro piedi!

Cosa dire di più...ognuno è in grado di trarne le dovute considerazioni.

Felice Roux

I Metalmeccanici hanno il contratto

Segue da pagina 1

assemblee che si terranno in questi giorni per la conclusione unitaria del Contratto di Lavoro.

IL DIRETTIVO DEL SAVT/MET
 AOSTA, 13.2.97

SALARIO

512.000 lire di una tantum (che si aggiunge alle 88.000 medie di «vacanza contrattuale» già erogate nel '96) e che copre i mesi di luglio-dicembre '96.

L'erogazione sarà di 312.000 lire a febbraio '97 e di 200.000 lire a luglio '97

dal 1.1.97 aumento medio di L. 100.000 (compresi gli scatti) dal 1.3.98 aumento medio di L. 80.000 (compresi gli scatti) dal 1.10.98 aumento medio di L. 20.000 (compresi gli scatti)

Perciò nei prossimi 24 mesi, i lavoratori percepiranno mediamente un totale di aumenti di L. 4.160.000 (superiore ai 3.200.000 proposti dal Governo in conseguenza della maggior durata del Contratto fino al 31.12.98).

Considerando il forte abbassamento dell'inflazione nei prossimi 24 mesi, gli aumenti conquistati garantiscono un recupero del potere d'acquisto perso nel biennio scorso, cosa che Federmeccanica aveva sempre negato.

La sterilizzazione degli effetti della 13° sul TFR (per il solo 1998, e che sarà sostituito da diverse intese nel prossimo CCNL) è stata una mediazione per ridurre parzialmente i costi del rinnovo contrattuale.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

E' stata respinta la pretesa imprenditoriale di assorbire parte degli aumenti dei Premi di Risultato o di prolungare a 5 anni la durata degli accordi già in essere o di differenziare il Contratto tra Nord e Sud.

Si è invece riconfermata la validità delle regole previste dall'accordo di luglio '93 per lo sviluppo della contrattazione aziendale secondo la prassi già largamente in atto.

In tale modo si è riconfermata la scelta dei 2 livelli di contrattazione (nazionale e aziendale) anche in vista della verifica dell'accordo di luglio '93 prevista per quest'anno.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Dal 1.7.98 viene istituito il Fondo Previdenza Integrativa nazionale dei lavoratori metalmeccanici. Tale fondo, basato sull'adesione volontaria dei lavoratori, è uno strumento indispensabile per garantire un futuro previdenziale ai lavoratori: insieme alla pensione INPS.

Esso sarà finanziato per i lavoratori che vi aderiscono:

dall'azienda con l'1% della retribuzione contrattuale (21.000 medie);

dal lavoratore con l'1% della retribuzione contrattuale;

dal 18% del TFR futuro come previsto dalla legge e dal CCNL '94 (i lavoratori assunti dopo il 28.4.93 versano tutto il TFR maturato nell'anno).

COSA CAMBIA NEL TRATTAMENTO DI TRASFERTA

previsto all'art. 27 - Disc. Spec. - Parte prima

Art. 27 punto I	L'indennità complessiva della trasferta viene incrementata del 4,5% (tasso inflazione programmato per il biennio 97-98) (da 56.000 a 58.550)
Art. 27	Tale importo non è più suddiviso in pari quota tra il pasto pomeridiano, quello serale e il pernottamento. Viene incrementato percentualmente di più il pernottamento da 18.660 a 20.450.
Art. 27	Il c.d. «terzo» di trasferta, ossia la quota di rimborso per il pasto, viene assicurata a chiunque venga inviato in trasferta ad una distanza superiore a 20 Km e a chiunque, indipendentemente dalla distanza, non possa rientrare a consumare il pasto con i normali mezzi pubblici o con il mezzo fornito dalla azienda. Tale indennità, che per legge ha natura risarcitoria, non spetta, come già previsto dal precedente CCNL, a chi usufruisce di buoni pasto o convenzioni.
Art. 27	Si conferma che per i c.d. trasfettisti temporanei l'incremento del 30% dei minimi contrattuali è alternativo al trattamento di trasferta.

I lavoratori in forza al momento del rinnovo del CCNL che hanno maturato meno di 5 scatti di anzianità godranno nel prossimo biennio di un nuovo scatto e usufruiranno quindi di un ulteriore incremento retributivo. Al termine del biennio l'incremento retributivo goduto da questi lavoratori sarà pari all'aumento dei minimi, più la rivalutazione degli scatti maturati già goduti e più la maturazione di un nuovo scatto. Gli incrementi goduti in uscita da questi lavoratori saranno quindi i seguenti.

LAVORATORI CHE MATURANO NEL BIENNIO

	1° Scatto	2° Scatto	3° Scatto	4° Scatto	5° Scatto
	Increment.	Increment.	Increment.	Increment.	Increment.
	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale
Cat. I	133.725	138.675	143.625	148.575	153.525
Cat. II	160.125	166.100	172.075	178.050	184.025
Cat. III	195.550	202.975	210.400	217.825	225.250
Cat. IV	208.800	216.725	224.650	232.575	240.500
Cat. V	227.700	236.300	244.900	253.500	262.100
Cat. Vs	251.950	295.750	306.575	317.400	328.225
Cat. VI	284.925	295.750	306.575	317.400	328.225
Cat. VII	324.525	336.900	349.275	361.650	374.025
Media	229.350	238.050	246.750	255.450	264.150

Due giorni nel Ferrarese

Ho partecipato con un'ottantina di persone ad una gita organizzata dal SAVT (Sindacato Autonomo Valdostano Travailleurs), di due giorni nel Ferrarese, per assistere domenica alla sfilata del Carnevale europeo di Cento, una cittadina di circa 3000 abitanti a trenta chilometri da Ferrara. Innanzitutto va dato atto dell'organizzazione perfetta: orari mantenuti, cena, pranzo ed alloggio all'HOTEL EUROPA di CENTO, in camera con tutti i confort (televisione compresa), ma soprattutto con personale, affabile e disponibile, segno di alta professionalità. Si è visitato Ferrara, in parte a piedi ed in parte in pullman con due guide anch'esse veramente preparate e disponibili ad ogni richiesta; la stessa dimostrata anche da quella di Cento. Cose queste che spesso mancano da noi (purtroppo, dovremmo imparare!). Ferrara meriterebbe un soggiorno di almeno tre giorni. Mie notazioni: passando in pullman presso la stazione ferroviaria sono rimasto colpito dal grande numero di biciclette (alcune centinaia) segno che molti si servono del treno, ci arrivano in bicicletta, poi lo spazio verde, per passeggiate e piste ciclabili, attorno alle vecchie mura cinquecentesche, previste fin da quell'epoca dal redattore del piano regolatore (il primo in quei tempi), altro motivo di amaro confronto con noi. Cento, patria del Guercino (alcune sue opere, specie sacre, sono nel civico museo). Poi tanti portici, case intonacate con colore ocra e rosso, quelli della creta con cui sono fatti ed ingentiliti palazzi, chiese ed edifici pubblici, non manca la Rocca con torri e torrioni. Il Carnevale di Cento si è svolto nel pomeriggio, con la consueta allegria: cinque carri, enormi, di stile viareggino, ognuno preceduto da gruppi a piedi in costumi di oltre un centinaio di giovani che continuavano a danzare, ridere, abbracciarsi al suono delle musiche diffuse dei carri (la fatica non la sentivano, sono abituati alle discoteche). Insomma un'esperienza valida, molte cose da imparare.

Ottavio Giovanetto

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.

MODALITÀ 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 cartellina clinica.

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

Rinnovo del contratto integrativo per il settore edile

L'accordo firmato, seppur con non poche difficoltà e ben nove mesi d'articolata contrattazione tra FEDERMECCANICA e i Sindacati, aveva lasciato presagire lo sblocco e l'apertura della trattativa per il rinnovo del contratto integrativo territoriale edile.

La situazione è ben diversa. Il giorno 5 febbraio u.s. si è tenuto l'incontro Sindacato A.N.C.E. - INTERSIND dopo circa tre mesi di sospensione della trattativa. Non solo quest'ultima si sono presentate con la stessa posizione di tre mesi or sono, confermando un prepotente quanto illegittimo comportamento, ma, proponevano uno scambio a nostro parere quasi provocatorio, chiedendo alle organizzazioni sindacali di convenire con la loro richiesta di sospensione dell'entrata in vigore del D.L. 494/96 sulla sicurezza nei cantieri.

Questo comportamento ribadisce la mancanza di volontà ad entrare nel merito della trattativa, sia sul tetto dell'Emolumento Economico Territoriale sia sul secondo biennio del C.C.N.L. e, di fatto,

pone le condizioni di una palese violazione dell'Accordo del 23 luglio '93.

Purtroppo le ripercussioni, di questa situazione di stallo, non aiutano certamente la contrattazione a livello regionale.

Infatti, l'ASSOEDILI Valle d'Aosta, ritiene il momento troppo delicato per sedersi al tavolo delle trattative e, «baipassare» così una contrattazione che a livello nazionale sarà certamente imprevedibile e difficile.

A fronte di queste condizioni, il S.A.V.T. unitamente alle altre OO.SS. ha indetto uno sciopero di 8 ore, in concomitanza a quello indetto a livello nazionale effettuato il 18 febbraio u.s., per manifestare l'intenzione di non recedere su richieste ponderate che già tengono in dovuta considerazione la situazione tutt'altro che rosea del settore edile.

Fin d'ora, comunque, il S.A.V.T. intraprenderà una campagna di informazione per aggiornare i propri iscritti sulle prossime evoluzioni della situazione.

M. C.

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

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

Il Contratto Integrativo Regionale delle Funivie

Dopo una prima ipotesi di accordo raggiunta l'otto gennaio 1997 su quasi tutte le parti contrattuali, tranne sulla elargizione dell'indennità di professionalità agli stagionali con più di sei assunzioni, il 18 marzo 1997 si è finalmente raggiunto l'accordo anche su questo istituto.

Nel complesso esprimiamo un giudizio positivo, in quanto nel corso della validità del contratto prevista dal 1° novembre '96 al 31 ottobre 2000, sono previsti a regime degli aumenti mensili che vanno da 205.000 £. per i lavoratori fissi con una anzianità tra i 2 e i 6 anni e 225.000 £. al mese per i lavoratori fissi con più di 6 anni di anzianità.

Il Contratto Integrativo Regionale tende inoltre ad uniformare il requisito dell'acquisizione della professionalità basato sull'anzianità di servizio tra i lavoratori fissi e quelli stagionali, finora riservato solo ai fissi, nonostante vi siano degli stagionali che svolgono il loro lavoro da molti anni presso la stessa società.

Sulla parte normativa vorrei evidenziare lo sforzo compiuto nel prevedere 8 giornate di formazione per i dipendenti fissi e 4 giornate per i dipendenti stagionali; l'impegno di costituire un fondo integrativo regionale di previdenza e l'aver previsto regole certe sul preavviso per lo spostamento del riposo compensativo.

Per una conoscenza più approfondita pubblichiamo di seguito alcuni articoli del Contratto più significativi, invitandovi a contattarci per ulteriori chiarimenti.

param	liv.	dal 1/11/93	dal 1/01/97	dal 1/11/97	dal 1/11/98	dal 1/11/99
200	IS	720.500	756.500	786.500	816.500	840.500
193	1	695.500	730.500	759.500	788.500	811.500
153	2	553.000	580.500	603.500	626.500	645.000
145	3	523.500	549.500	571.500	593.500	611.000
133	4	480.000	504.000	524.000	544.000	560.000
127	5	457.500	480.500	499.500	518.500	534.000
124	6	448.000	470.500	489.000	507.500	522.500
100	7	361.000	379.000	394.000	409.000	421.000

Il suddetto terzo elemento non è soggetto a ricalcoli su altri istituti contrattuali, ma viene erogato per 14 mensilità e nel trattamento di fine rapporto.

Art. 29

Indennità di professionalità

È istituita una indennità denominata «indennità di professionalità» legata alla professionalità ed alla anzianità dei dipendenti.

Tale indennità è corrisposta per 12 mensilità, non fa parte della retribuzione ordinaria di cui all'art. 10 e pertanto non è considerata utile agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale, escluso il t.f.r.. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata come mese intero. L'indennità è corrisposta secondo le sottoriportate tabelle:

A) dipendenti a tempo indeterminato con anzianità da 2 a 6 anni

param	liv.	dal 1/11/93	dal 1/01/97	dal 1/11/97	dal 1/11/98	dal 1/11/99
200	IS	106.000	142.000	172.000	202.000	226.000
193	1	102.000	137.000	166.000	195.000	218.000
153	2	81.000	108.500	131.500	154.500	173.000
145	3	77.000	103.000	125.000	147.000	164.500
133	4	70.000	94.000	114.000	134.000	150.000
127	5	67.000	90.000	109.000	128.000	143.500
124	6	66.000	88.500	107.000	125.500	140.500
100	7	53.000	71.000	86.000	101.000	113.000

B) dipendenti a tempo indeterminato con anzianità superiore a 6 anni

param	liv.	dal 1/11/93	dal 1/01/97	dal 1/11/97	dal 1/11/98	dal 1/11/99
200	IS	136.000	181.000	218.500	256.000	286.000
193	1	131.000	174.500	211.000	247.500	276.500
153	2	104.000	138.500	167.500	196.500	219.500
145	3	99.000	131.500	159.000	186.500	208.500
133	4	90.000	120.000	145.000	170.000	190.000
127	5	86.000	114.500	138.500	162.500	181.500
124	6	84.000	112.000	135.500	159.000	177.500
100	7	68.000	90.500	109.500	128.500	143.500

C) lavoratori a tempo determinato con 6 assunzioni ed oltre, di cui almeno una prima del 1.11.96

param	liv.	dal 1/01/97	dal 1/11/97	dal 1/11/98	dal 1/11/99
200	IS	67.500	124.000	180.500	226.000
193	1	65.500	119.500	174.000	218.000
153	2	52.000	95.000	138.000	173.000
145	3	49.000	90.000	131.000	164.500
133	4	45.000	82.500	120.000	150.000
127	5	43.000	79.000	114.500	143.500
124	6	42.000	77.000	112.000	140.500
100	7	34.000	62.000	90.000	113.000

Al raggiungimento delle anzianità di cui alle tabelle A) - B) e C) sarà automatico il riconoscimento dell'indennità o al passaggio al livello superiore.

Art. 37

Rimborso alloggiamento

Per i lavoratori non alloggiati in locali o case della società viene corrisposto - con decorrenza dal 01/01/97 - un rimborso spese alloggiamento nella seguente misura mensile:

- a) per lavoratori con anzianità fino ad un anno = £. 61.000.=
b) per lavoratori con anzianità superiore ad un anno = £. 73.000.=

In caso di coniugi entrambi dipendenti, il suddetto rimborso spesa spetta a nessuno o ad entrambi a seconda che essi siano alloggiati in locali della società oppure no.

Art. 31

Contrattazione aziendale

Viene demandata alle R.S.U. o, ove mancanti, alle OO.SS., la contrattazione aziendale che può riguardare soltanto gli istituti tipicamente aziendali quali, ad esempio, la mensa, il pernottamento alta quota, le divise aziendali, ecc. Le parti concordano di approfondire a livello aziendale alcuni aspetti specifici.

Il costo di tale contrattazione aziendale dovrà essere contenuto entro le £. 40.000.= mensili pro-capite nell'arco della validità contrattuale.

Art. 32

Disciplina del part-time ciclico

Le parti stipulanti convengono di istituire la possibilità di assunzione con part-time ciclico, secondo le norme e le modalità previste dalla legge 863/84.

Il part-time ciclico potrà riferirsi sia alla monostagionalità che alla bimestralità e riguarderà un numero di dipendenti almeno pari, e comunque non superiore, alle percentuali sottoriportate da riferirsi alla media dei lavoratori stagionali assunti nell'ultimo triennio:

5% per quanto riguarda la bimestralità
8% per quanto riguarda la monostagionalità
Le percentuali di cui sopra saranno raggiunte entro il 31/10/2000, data in cui si procederà ad una verifica dell'istituto.

Il contratto di lavoro sarà stipulato per iscritto e dovrà indicare la distribuzione del periodo lavorativo nell'arco dell'anno.

In riferimento a precise esigenze organizzative e salvo comprovati impedimenti individuali, è consentita la prestazione di lavoro eccedente il periodo concordato, fino ad un limite massimo di un mese nell'arco dell'anno solare.

Le modalità e la durata delle assunzioni con part-time ciclico dovranno essere concordate in sede aziendale con le R.S.U. o, ove mancanti, con le OO.SS. regionali di categoria.

PARTE NORMATIVA

Art. 6

Orario di lavoro

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge, le relative deroghe ed eccezioni dovranno essere concordate a livello aziendale con le R.S.U.

L'orario contrattuale del lavoratore viene fissato in 40 ore settimanali con ripartizione in 5 giorni di 8 ore.

Il sesto giorno di 8 ore, se fatto lavorare, da diritto ad una giornata di conguaglio che, a scelta del lavoratore, potrà essere recuperata o pagata al 31 ottobre di ogni anno.

Nel primo caso, il lavoratore, a fine mese, avrà diritto alla maggiorazione del 15%; nel secondo caso, oltre alla suddetta maggiorazione del 15%, avrà diritto al pagamento delle ore lavorate con una ulteriore maggiorazione del 10% della retribuzione di fatto.

Il godimento delle giornate di conguaglio avviene sotto forma di mezza giornata o giorni interi da concordarsi e programmare a livello aziendale.

Lo spostamento del giorno di riposo dovrà avvenire con un preavviso di 48 ore, salvo il caso di eventi di eccezionale gravità.

La variazione dell'orario di lavoro per sopperire alle necessità di servizio o aziendali, sia verso il pubblico che per lavori interni, dovranno essere comunicate alle R.S.U.

Qualora nel corso di una giornata lavorativa si verifici una interruzione del servizio per cause meteorologiche e non sia possibile all'azienda utilizzare diversamente le maestranze, le ore di lavoro perdute non verranno defalcate dalle ore di conguaglio ma potranno essere recuperate nell'arco delle 40 ore settimanali.

Art. 8

Lavoro a turni

Si potranno stabilire, ad inizio stagione, un massimo di tre turni di lavoro giornalieri che dovranno essere concordati tra le aziende e le R.S.U., tenendo presente anche turni di lavoro diversamente articolati (di particolare disagio).

L'azienda che organizza turni di 8 ore deve considerare la mezz'ora di pausa come orario di lavoro.

Art. 18

Lavoro straordinario

Il lavoratore, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, è tenuto a compiere il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo entro il termine stabilito dalla legge.

Il lavoratore ha diritto per ogni ora di lavoro straordinario notturno e festivo ad un compenso pari alla quota di retribuzione di fatto maggiorata delle percentuali di cui appresso:

- lavoro notturno normale	25%
- lavoro straordinario diurno	25%
- lavoro straordinario notturno	50%
- lavoro nel giorno di riposo compensativo e lavoro nelle festività infrasettimanali e nazionali	50%
- lavoro straordinario festivo	50%
- lavoro straordinario notturno festivo	60%

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre le otto ore giornaliere e le quarantotto ore settimanali, salvo quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 6 (orario di lavoro).

È considerato lavoro notturno quello eseguito fra le ore 22 e le ore 6 del mattino successivo.

È considerato lavoro festivo quello eseguito nel giorno di riposo compensativo e quello eseguito nelle festività civili e religiose.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 33

Indennità lavori speciali

Quando il lavoratore sia comandato a svolgere determinati lavori, verrà corrisposta una indennità speciale, per le sole ore di effettuazione di tali lavori, nella misura del 25% della retribuzione di fatto.

Sono da considerarsi lavori speciali i seguenti, tassativamente precisati, da eseguirsi con le cautele d'uso:

- tiro funi;
- lavori per i quali sia necessario stare sul tetto delle vetture fuori dalle stazioni, o sui cavalletti, o sulle funi;
- stesure linee, cavi, in posizione di forte pendenza oltre i 45 gradi;
- lavori sul ghiaccio o su roccia.

Le ore giornaliere per detti lavori potranno essere forfettizzate a livello aziendale.

A livello aziendale verranno, inoltre, affrontate le problematiche legate ad alcune lavorazioni di particolare disagio.

Art. 38

Trasferimenti

In caso di trasferimento che comporti il cambiamento di residenza, al lavoratore compete:

- il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per l'effettuazione del trasloco salva la facoltà dell'azienda di provvedervi direttamente;
- il rimborso della pigione per l'alloggio non usufruito, quando il lavoratore non abbia ricevuto l'ordine di trasloco in tempo utile per poter rescindere il contratto di locazione o subaffittare l'alloggio e provi di dover pagare la pigione per un periodo successivo al trasloco stesso.

A livello aziendale le parti esamineranno e definiranno le esigenze individuali del lavoratore in caso di trasferimento della sede di lavoro che non comporti necessariamente il cambiamento di residenza.

Art. 39

Trasferte

Al lavoratore che per esigenze di servizio venga inviato fuori dalla sede di lavoro, intendendosi per tale le località in cui sono ubicati gli impianti aziendali, spetta a titolo di trasferta il rimborso delle spese effettive di viaggio e delle altre spese necessarie per l'espletamento della missione dietro presentazione dei relativi documenti di viaggio e ricevute fiscali, secondo quanto previsto ai punti seguenti:

- a) rimborso delle spese di viaggio in 1ª classe effettivamente sostenute;
- b) rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità e di quelle di alloggio in albergo di 2ª categoria, quando la durata della trasferta obblighi il lavoratore a sostenere tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute

per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e debitamente comprovate.

I rimborsi di cui ai precedenti punti non fanno parte della retribuzione ordinaria e non si cumulano con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento ritenuto più favorevole.

Nel caso di trasferte per cui si preveda una certa entità di spesa, l'azienda anticiperà un adeguato fondo al dipendente.

Art. 41

Congedo matrimoniale e permessi

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione.

Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

Detto congedo spetta ad ambedue i coniugi se dipendenti dell'azienda.

I lavoratori possono avanzare motivate richieste di permessi per assentarsi dal lavoro, che l'azienda può concedere o meno a seconda delle esigenze di lavoro.

Art. 48

Rappresentanze sindacali unitarie

Si conviene di riportare integralmente quanto stabilito dall'accordo nazionale per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto stipulato a Roma in data 24/05/96, tenendo presente che l'adeguamento del numero dei rappresentanti sindacali verrà dilazionato in tre trienni.

Inoltre, verranno completate le aziende delle R.S.U. nelle aziende dove non sono ancora costituite.

Art. 54

Decorrenza e durata

Il presente accordo, in vigore dal 01/11/1996 scadrà il 31/10/2000 e si riterrà anche successivamente a tale data automaticamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti, almeno tre mesi prima della scadenza annuale. L'accordo denunciato continuerà ad essere applicato sino al raggiungimento di un nuovo accordo.

Decreto legislativo 626/94

Nominare il delegato della sicurezza e metterlo in condizione di poter approfondire la conoscenza della legge affinché possa operare nel migliore dei modi. Istituire corsi di formazione come previsto dalla legge.

Previdenza integrativa

Le parti, anche con riferimento alla riforma in atto del sistema previdenziale ed ai contenuti del D.Lgv. 30/12/92, n. 503 e del D.Lgv. 21/04/93, n. 124, convengono sull'esigenza di nuovi provvedimenti normativi che consentano un efficace sviluppo della previdenza integrativa a capitalizzazione.

A tal fine concordano di sostenere nell'ambito delle proprie distinte responsabilità, ogni azione utile a superare gli ostacoli ed a facilitare una concreta realizzazione di tale nuovo istituto.

Le parti si impegnano, inoltre, a fare una verifica entro il 30/06/97 onde poter valutare la costituzione del Fondo Integrativo Regionale di Previdenza, i tempi e le modalità per aderirvi.

Formazione professionale

Le aziende si accolleranno, per ogni anno di durata dell'integrativo regionale:

- n. 2 giornate di formazione professionale per i dipendenti a tempo indeterminato;
- n. 1 giornata di formazione professionale per i dipendenti a tempo determinato.

In tale formazione sono compresi i corsi organizzati dall'Associazione Regionale Impianti a Funi. Le parti concordano di individuare una commissione al fine di approfondire le tematiche in oggetto.

NOTE A VERBALE

1. Si riconferma la commissione prevista dall'art. 51 dell'Integrativo Regionale del 28/11/1994 per il miglioramento degli ambienti di lavoro.
2. Le aziende si impegnano a difendere legalmente i dipendenti che per motivi di servizio sono citati in procedimenti civili.

Meridian MPI

Continua da pagina 1

metallo nell'industria: IL MAGNESIO ALLO STATO FUOSO brucia violentemente quando viene a contatto con l'ossigeno. PER OVVIARE A QUESTO inconveniente le attuali tecnologie permettono di isolare completamente la superficie del bagno di fusione. Per controllare l'atmosfera del forno e delle bocche di colata si immette una miscela di gas inerti che formano uno strato gassoso più pesante dell'aria e separa quindi il metallo liquido dall'atmosfera circostante.

IL PROCESSO PRODUTTIVO utilizzato da MERIDIAN per la fabbricazione dei suoi prodotti è LA PRESSOCOLATA; tecnologia conosciuta da tempo, permette la formatura di pezzi metallici ad elevati livelli produttivi con precisione dimensionale e buona finitura superficiale.

La colata sotto pressione (pressocolata) consiste nel riempire uno stampo metallico con la lega di Mg allo stato fuso utilizzando elevate pressioni specifiche in tempi brevissimi. Il metallo liquido viene iniettato nello stampo per mezzo di un sistema cilindro-pistone; riempie completamente la matrice del prodotto che dobbiamo ottenere ed è infine sottoposto ad una pressione molto elevata necessaria per ridurre le inclusioni di aria nel pezzo finito migliorandone così le sue caratteristiche di resistenza meccanica; precisione dimensionale e qualità superficiale. E' indispensabile che la pressione finale, per avere un effet-

to esteso a tutta la dimensione del pezzo, sia esercitata entro il tempo di transizione tra lo stato liquido e quello semisolido del metallo. Il magnesio ha un tempo di solidificazione molto rapido (in funzione dello spessore delle pareti del getto varia da 0.01 a 0.3 secondi) come si vede, si tratta di tempi estremamente brevi nei quali è necessario monitorare numerosi parametri per poter ottenere una soddisfacente qualità del prodotto e, soprattutto, la ripetibilità del processo.

Per poter ottenere questo tipo di risultati la MERIDIAN M.P.I. si è dovuta dotare di adeguate tecnologie avanzate e, di conseguenza, ha dovuto reperire e qualificare il personale in grado di operare correttamente sulle sue macchine per pressocolata.

Attualmente installate nello stabilimento di VERRES vi sono sette ISOLE DI PRODUZIONE, di cui cinque già in attività.

Ogni «isola», è un insieme autonomo di macchine in grado di produrre il pezzo finito partendo dal lingotto di lega di magnesio allo stato solido.

Si è già detto che tra le caratteristiche peculiari del magnesio spiccano la completa riciclabilità dei prodotti ed un impatto ambientale praticamente nullo nella fase di estrazione del minerale dall'acqua di mare. Però per la trasformazione in prodotto finito di questo materiale è necessaria una fonderia, un tipo di fabbrica che è comunemente associato alla produzione di

fumi; rumori ed acque reflue altamente inquinate che andrebbero a scaricarsi nei fiumi di una regione a vocazione turistica quale è la nostra. Oggi le cose sono decisamente diverse. Una delle prime cose che si notano osservando il grosso parallelepipedo bianco e blu della meridian è l'assenza di ciminiere. Niente ciminiere niente fumi, sarebbe facile pensare, ma non è così. In realtà le modeste quantità di fumi prodotti dallo stampaggio (solo da questo, perchè la fusione del metallo viene effettuata con forni alimentati elettricamente) vengono aspirate da apposite cappe dotate di filtri assoluti che depurano e rimettono nell'ambiente l'aria praticamente priva di qualsiasi sostanza nociva.

Anche nell'utilizzo dell'acqua indispensabile al processo produttivo si sono adottate le tecnologie necessarie al fine di ridurre al minimo il prelievo utilizzando, per il raffreddamento dei pezzi, un circuito di ricircolo di acqua già usata e parzialmente depurata dall'impianto di trattamento interno, il quale, provvede a garantire anche il rispetto delle severe normative vigenti in merito alla emissione delle acque di scarico depurate dopo il loro utilizzo. Infine per il rumore sono stati messi in atto tutti quegli accorgimenti necessari per ridurre al minimo.

Un breve bilancio dell'anno che si è appena concluso e qualche previsione per il 1997 tenendo presente che l'inaugurazione ufficiale dello stabilimento è avvenuto il 6 settembre 1995 nel primo anno e tre mesi di attività la MERIDIAN M.P.I. è riuscita, superando non poche difficoltà dovute all'avviamento della fabbrica ed alla acquisizione della padronanza dei processi produttivi, a raggiungere l'obiettivo primario per il 1996: consegnare con regolarità prodotti ai suoi clienti. Nel mese di novembre del 1996 è cominciato il 4° corso di formazione per conduttori di impianti automatizzati a cui hanno partecipato dodici neo assunti, alcuni col contratto di formazione, altri, col contratto a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda le assunzioni di altro personale nel 1996 sono state prese in forza, con vari tipi di contratto a tempo determinato, numerose persone, tra cui un buon numero di donne provenienti dalle liste di mobilità. La media del personale in forza alla MERIDIAN M.P.I. nel 1996 è di 80 dipendenti.

PREVISIONI per il 1997: Raggiungimento degli standard produttivi e regimazione dei prodotti lanciati nel '96.

Avviamento di nuove produzioni ed acquisizione di ordini per poter saturare la capacità produttiva delle isole attualmente installate e di quelle di cui è previsto l'arrivo nell'anno in corso.

Il numero degli addetti alla fine del 1997 sarà intorno alle 114 persone.

CASTIGLION PAOLO

SCUOLA ELEMENTARE E MATERNA ENAM — ENTE NAZIONALE DI ASSISTENZA MAGISTRALE

L'Ente Nazionale di Assistenza Magistrale ha finalità assistenziali e previdenziali attuate secondo disposizioni statutarie. Sono iscritti d'ufficio all'Ente tutti gli insegnanti a tempo indeterminato di scuola elementare e materna nonché il corrispondente personale direttivo ed ispettivo appartenente alle stesse scuole, al suddetto personale è infatti operata una ritenuta sullo stipendio base commisurata allo 0,80%.

Si ritiene quindi utile un sunto delle prestazioni alle quali ogni iscritto ha diritto ricordando che: hanno titolo a chieder le prestazioni ENAM:

- gli iscritti in servizio o in pensione per sé e per i familiari assistibili.
- gli orfani minorenni ancorchè il genitore deceduto non sia l'iscritto.
- la vedova non rimaritata di un iscritto in servizio o in quiescenza
- il vedovo permanentemente inabile al lavoro già a totale carico dell'iscritto.
- altri familiari già a totale carico dell'iscritto.

ASSISTENZA AGLI ORFANI
L'Ente, nel limite delle sue disponibilità, assiste gli orfani sino al raggiungimento della maggiore età intervenendo con:

- assistenza di pronto intervento
- affidamento ad istituti di educazione
- borse di studio
- assegni di studio
- assistenza al nucleo familiare
- interventi straordinari per casi specifici giustificati da particolari condizioni di bisogno non assistibili adeguatamente con le forme ordinarie.

ASSISTENZA SCOLASTICA AI FIGLI DEGLI ISCRITTI
L'Ente assiste l'iscritto per l'educazione e la istruzione dei figli mediante borse di studio e posti gratuiti in Convitto o altre prestazioni da assegnarsi annualmente attraverso concorsi disposti dal Consiglio di Amministrazione a favore di figli di iscritti appartenenti a famiglie in condizioni di particolare stato di bisogno. In relazione a disponibilità di bilancio l'Ente conferisce ogni anno borse di studio a figli di iscritti che si siano distinti per merito scolastico.

ASSISTENZA CLIMATICA E TERMALE

L'Ente assiste gli iscritti e i loro familiari che necessitano di soggiorni climatici o di cure termali. Per il fine di cui sopra l'Ente gestisce case di soggiorno e colonie climatiche di sua proprietà nelle seguenti località climatiche e termali:

- San Cristoforo al lago (TN)
- Farra Di Soligo (TV)
- Fano (PS)
- Silvi Marina (TE)
- Ostia Lido (RM)
- Fiuggi (FR)
- Lorica (CS)
- Giulianova (TE)

PRESTAZIONI SANITARIE

L'Enam interviene, mediante erogazione di contributi sanitari, per spese sostenute e non rimborsabili in tutto o in parte dal Servizio Sanitario Nazionale. Sono rimborsabili: interventi chirurgici, cure sanitarie, ortodontiche, protesiche, ecc. il cui importo, complessivamente, non sia inferiore a £ 1.000.000, riducibili a £ 500.000 per i nuclei monoreddi-

to. Il contributo, che non può superare il 50% della spesa documentata, può essere richiesto una sola volta nell'arco di un anno e non potrà in ogni caso superare la somma di £ 2.500.000.

La richiesta deve essere redatta su modelli predisposti e reperibili presso la sede provinciale dell'Ente P.za San Francesco (1° circolo) Aosta, il lunedì dalle h. 15.00 alle h. 17.15, oppure presso il Sindacato

CASSA MUTUA DI PICCOLO CREDITO

L'Ente gestisce una cassa mutua di piccolo credito a favore degli iscritti che vi aderiscono. L'adesione è subordinata al versamento a fondo perduto di £ 10.000 al momento della prima richiesta di prestito.

La misura dei singoli prestiti non può eccedere l'importo di due mensilità di stipendio, il tasso degli interessi operati è stabilito dal Consiglio di Amministrazione ed è di circa il 4% totale.

Modalità di accesso:

la domanda, redatta sull'apposito modello, va preliminarmente presentata alla direzione provinciale del Tesoro, e successivamente sarà consegnata al Comitato Provinciale Enam, corredata della documentazione, per l'inoltro alla Sede Centrale.

Motivazione per la concessione:

- matrimonio proprio o dei figli;
- malattie gravi proprie o dei familiari a carico;
- acquisto o manutenzione straordinaria della casa di abitazione;
- mutuo in corso per acquisto unica casa in proprietà;
- cure odontoiatriche proprie o dei familiari a carico;
- trasferimento di residenza;
- acquisto auto, nel caso serva per raggiungere la sede di servizio non servita da mezzi pubblici;
- frequenza Università propria o dei figli;
- eventi straordinari che hanno determinato al richiedente uno stato di particolare necessità (furto, incendio, incidenti gravi, separazioni legali, ecc.)

Per ulteriori informazioni rivolgersi al SAVT- École.

ISCRIZIONI PER I LAVORI DI RILIEVO DEI PIANI ECONOMICI Riservati agli studenti, scadranno mercoledì 30 aprile prossimo

Il Servizio forestazione e risorse naturali dell'Assessorato dell'Agricoltura comunica che mercoledì 30 aprile prossimo scadrà il termine per la presentazione delle domande di iscrizione, alle sezioni circoscrizionali per l'impiego ed il collocamento per l'agricoltura e alle sezioni decentrate per l'agricoltura, riservate agli studenti che abbiano compiuto il sedicesimo anno di età e che intendano essere occupati, durante il periodo estivo, nei lavori di rilievo dei piani economici nei comuni di AVISE, EMARESE, LA THUILE, LILLIANES, OLLOMONT, PONT SAINT MARTIN e PRE ST DIDIER.

Da quest'anno ci sarà un cambiamento rispetto agli anni precedenti per quel che riguarda l'avviamento: infatti questo avverrà su presenza, cioè verranno avviati, sempre col rispetto della graduatoria, coloro che si presenteranno nelle giornate prestabilite e segnalate in appositi elenchi presso le sezioni circoscrizionali di collocamento.

PIANO DEI LAVORI PER GLI OPERAI FORESALI

Il giorno 17/01/97 i rappresentanti delle OO.SS. di categoria FLAI-CGIL, FISBA-CISL e SAVT-Forestali si sono incontrati con l'Assessore all'Agricoltura, Forestazione e Risorse Naturali, Franco VALLET e con i Dirigenti dell'assessorato stesso Dott. Cerise, Dott. Cugnod, Dott. Vertui, Dott. Jeanet, per essere informati in proposito del piano dei lavori per il 1997.

Durante tale incontro è emerso che la disponibilità di bilancio dell'Assessorato non è aumentata rispetto allo scorso anno, mentre sono però aumentati gli oneri retributivi e contributivi a cui la stessa amministrazione dovrà far fronte per il personale (operai ed impiegati) alle proprie dipendenze.

L'Assessorato riuscirà comunque a garantire lo stesso numero di assunzioni e di giornate lavorative della scorsa stagione, anche grazie alla partecipazione attraverso progetti (e finanziamenti) specifici di altri due Assessorati Regionali. Così in linea di massima saranno garantite le 130 giornate per i

cantieri della sentierazione e le 160 per gli altri.

Nella stessa riunione si è stabilito, su richiesta della OO.SS., un criterio per le assunzioni a tempo determinato, lo stesso prevederà la considerazione nella valutazione della domanda, di quelle presentate negli ultimi due anni, visto che alle stesse OO.SS. risultava sempre chiaro il numero dei passaggi, ma vago quello delle richieste. Un altro argomento importante è stato affrontato dal Dott. Cerise che ha evidenziato la crisi del settore rimboschimento che porterà i vivaisti ad avere un calo di lavoro ed obbligherà a far fare ad alcuni lavoratori delle giornate all'interno dei cantieri di sentierazione, questo in particolare per il vivaio di Etroubles. Alla domanda delle OO.SS. su quale criterio si adotterà per scegliere appunto i lavoratori da spostare temporaneamente nei cantieri è stato risposto che si terrà conto dell'età e dello stato fisico.

Stefano ENRIETTI

GITA A FERRARA ED AL CARNEVALE DI CENTO NEI GIORNI 22 E 23 FEBBRAIO 1997

Nonostante alcune defezioni avvenute nell'ultima settimana, la mattina del 22 Febbraio, il nostro Autobus G.T. a due piani con 69 persone a bordo, è partito alla volta di Ferrara.

Prima tappa alle porte di Ferrara per il pranzo, nel pomeriggio ci siamo incontrati con le guide nei pressi del Castello degli Estensi per una visita generale della città, soprattutto ci siamo fermati ad ammirare lo splendido Duomo e la bellissima Palazzina di Marfisa d'Este.

Quindi, in pullman, abbiamo costeggiato una parte delle mura (Ferrara è circondata da 9 Km. di mura ben conservate alla cui base, lungo tutto il perimetro esterno, si estende un'ampia area verde, creata già alla costruzione delle millenarie mura, e nella quale, i ferraresi di oggi, hanno sviluppato il Parco con piste ciclabili, pedonali, per footing, ecc.)

Verso le 18 abbiamo ripreso il nostro cammino verso CENTO dove nel confortevole HOTEL, dal servizio efficientissimo, abbiamo cenato ottimamente e pernottato.

I più coraggiosi e festaioli (tanti!) dopo cena si sono recati a S. Martino al DANCING DIANA, accolti dal saluto di benvenuto della Direzione, per un po' di fisco.

L'indomani mattina, suddivisi in due gruppi ed accompagnati dalle guide, abbiamo visitato la città di CENTO, molto graziosa e caratteristica, ci siamo soffermati in particolare nella Pinacoteca Civica, inaugurata nel 1839 nei locali del Palazzo del Monte di Pietà costruito nel 1782, dove erano esposti i dipinti del Guercino e degli allievi del suo laboratorio. Francesco Barbieri (1591-1666) soprannominato il Guercino, pittore di grandissimo valore, è il più illustre cittadino di Cento.

A mezzogiorno, dopo un favoloso pranzo, in HOTEL, ci siamo recati a vedere il Carnevale che sfilava nel centro storico e coinvolge tutti i cittadini di Cento, infatti agli enormi e bellissimi carri fanno cornice le persone in maschera e dai balconi lanciati coriandoli e caramelle, mentre dai carri, oltre ai coriandoli, c'è il lancio di pupazzetti, peluches, palloni, salvagenti, giocattoli, ecc. e qualcuno di noi, sfidando la mischia, è riuscito a prendere qualche ricordo. Comunque, il carro più apprezzato da noi...maschietti è stato l'ultimo sul quale dieci ballerine brasiliane nei loro costumi variopinti si dimenavano al ritmo del samba.

Terminata la filata ci siamo ritrovati all'Autobus per intraprendere il viaggio di ritorno.

Il tempo bellissimo ed il clima primaverile ci hanno accompagnato in questa nostra prima uscita annuale ed i consensi che ci esprimono i partecipanti alle gite ci incoraggiano e stimolano in queste nostre iniziative.

GAL MARIO STELIO