



Le Réveil Social

ORGANE MENSUEL DU SAVT
Syndicat Autonome Valdôtain des Travailleurs

N. 9
SEPTEMBRE 1997

13^{ème} année - Nouvelle série
Expédition abonnement postal art. 2, linéa 20/c, loi n° 662/96, agence d'Aoste

Le S.A.V.T. vers le douzième Congrès

D'habitude le mois de septembre est le mois de la reprise des travaux.

Nous ne pouvons pas dire que l'activité du syndicat se soit arrêtée pendant l'été, au contraire nous pouvons affirmer que tous les services ont bien joué leur rôle.

Mais les vacances terminées c'est notre devoir de reprendre en main les thèmes qui sont sur le tapis.

Pour le S.A.V.T. l'année 1997 est très importante parce-que nous aurons notre 12^{ème} Congrès Confédéral.

Le Congrès est le moment fondamental de la vie de chaque organisation syndicale.

En effet le rendez-vous du Congrès nous assure, grâce à ses règles de démocratie, d'exprimer une évaluation sur le travail réalisé, de fixer les règles de planification de notre futur, de renouveler les organisme de direction qui vont assurer la gestion du syndicat pour les prochaines quatre années.

Un moment très important de notre vie, de démocratie réelle, dans lequel nous pouvons nous confronter et débattre les

thèmes les plus importants du pays.

Et malheureusement, il faut le dire, ces thèmes ils sont nombreux! Pour nous confronter sérieusement il faut la participation et l'engagement de tout le monde. C'est pour cela, que nous demandons la présence de tous nos sympathisants, de tous nos inscrits afin de pouvoir tous contribuer aux choix les plus valables pour les travailleurs et la communauté valdôtaine. On parle des grands thèmes et de comment les affronter.

Nous sommes en train de vivre un moment de fortes mutations sociales. Il n'est pas facile de donner des réponses efficaces à tous les problèmes que nous aurions la nécessité de résoudre: la mondialisation, la globalisation de l'économie, la réforme de l'état, les réformes institutionnelles, l'Europe, l'état social, la réforme de la providence sociale, les accords de juillet 1993, les contrats, le chômage, le travail et l'unité syndicale, voilà pour donner un petit exemple, les thèmes dans lesquels nous devons nous engager.

En Vallée d'Aoste la situation est certainement moins pénible que dans le reste du pays.

Mais nous ne devons pas jouir de la chose, nous devons réfléchir: notre action doit tendre à renforcer le système économique et de production, donner espérance dans le futur, travail et formation aux jeunes génération, aux chômeurs.

Beaucoup de changements sont en acte surtout dans l'administration publique.

Le syndicat doit y croire et continuer à soutenir les procès de changement afin de rendre notre communauté plus autonome, plus solide, capable de soutenir les difficultés très fortes que nous devons affronter.

Nous sommes convaincus que la méthode de la confrontation, dans le respect chacun de son rôle social, est le chemin qui peut donner les résultats les meilleurs.

Les objectifs sont très bien indiqués dans notre statut: la défense de la Vallée d'Aoste et de ses travailleurs.

Firmino CURTAZ

Riorganizzazione della macchina amministrativa della R.a.v.a.

Come ormai tutti sapranno l'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta si è dotata con la legge regionale 45/95 di nuovi strumenti per orientare la propria attività politica - amministrativa in modo da rendere più flessibile e semplificata la sua azione, dare più efficacia ed efficienza ai suoi servizi.

La legge 45/95 ha sostanzialmente cambiato i rapporti di forza tra potere politico e dirigenza, dando al primo la facoltà ed il compito di indirizzo politico, della programmazione delle nostre risorse economiche e non, lasciando ai secondi il compito "ingrato" della gestione prettamente amministrativa utilizzando le risorse che le vengono assegnate.

In poche parole al potere politico disegnare gli scenari e gli obiettivi primari da raggiungere a medio - breve o lungo termine, ai dirigenti seguire le rotte concordate e portare brillantemente la nave in porto, aggiustando, come esperti capitani, la rotta da seguire per consumare meno, spendere meno energie, cercare di non raccogliere troppi naufraghi per strada, perché le bocche da sfamare sono co-

munque un "costo aggiuntivo" non compatibile con "le risorse umane, strumentali ed economiche" a disposizione di ogni dirigente.

Si è giunti così al ruolo unico dirigenziale, per riproporre immediatamente una nuova suddivisione della dirigenza in primo - secondo e terzo livello: dove primo sta per "coordinatore" - secondo per "direttore" terzo per dirigente. Stipendio tabellare uguale per tutti, indennità diversificata.

Tutto ciò non è né giusto, né sbagliato e poi si sa in fase di prima applicazione bisogna comunque "provare a mettere in moto" per vedere se la macchina funziona. Ciò che ci lascia molto perplessi è il metodo seguito. Innanzi tutto se il dirigente deve essere "Il Capitano" del suo settore operativo, dovrebbe per lo meno conoscere dove è diretta la nave? O è chiedere troppo.

E' vero che la pirateria sta tornando di moda, ma anche per fare i pirati bisogna disporre di una ciurma affiatata e disposta a sacrificarsi in caso di necessità. La lacuna più evidente ci sembra essere la mancanza di informazione, di dibattito e di confronto, tra potere politico e dirigenza. (La-

sciamo da parte il sindacato che per una volta tanto non centra).

Ci sembra che ancora una volta abbiamo perso un'occasione per un confronto costruttivo tra tutte le parti in causa.

L'organigramma tracciato sulla carta e ribadito nelle varie deliberazioni di Giunta è assolutamente perfetto, ma una cosa è l'organigramma, altra cosa è un'attenta analisi dei carichi di lavoro, delle risorse effettivamente disponibili, la volontà mentale di cambiare metodo gestionale.

La Giunta Viérin si era impegnata, ed ha mantenuto le sue promesse, ad individuare le strutture organizzative dirigenziali previste all'art. 8 della sopra richiamata legge regionale 45/95 per conferire gli incarichi dirigenziali previsti dagli art. 14, 17 e 18 entro il primo semestre 97.

Il tempo si sa è tiranno, ma un minimo di confronto in più non avrebbe guastato l'impianto di una rivoluzione gestionale che nei suoi principi fondamentali può senza dubbio segnare la fine di un modo di lavorare e ragionare nella amministrazione pubblica regionale per proiettare la nostra regione verso un'amministrazione di stampo e risultato europeo.

I soldi non sempre sono tutto nella vita. La soddisfazione di veder crescere la propria comunità con il contributo del proprio lavoro può alle volte dare grandi soddisfazioni ed enormi benefici. Un buon motivo di riflessione per gli uomini politici valdostani che a giugno 1998 saranno impegnati a ridisegnare la mappa della dirigenza regionale per la prossima legislatura

Guido Corniolo

S A V T - S A N T É

COMUNICATO

Le trattative sindacali tra amministrazione A.S.L. e O.O.S.S. del comparto sono proseguite (seppur con minor assiduità) anche nel mese di agosto. Gli argomenti trattati ed in fase di definizione sono; 1 «accordo decentrato sulla produttività collettiva» e 2 «accordo sulla mobilità». Sul primo punto allego qui di seguito il comunicato congiunto amministrazione o.o.s.s.. Sul secondo allego l'ipotesi di accordo.

Il segretario Savt Santé
Claudio Nicco

Accordo decentrato sulla produttività collettiva

PREMESSA

La Direzione aziendale e le Organizzazioni Sindacali di Comparto concordano sulle finalità di sviluppo della professionalità e della operatività dei dipendenti correlata all'istituto della Produttività Collettiva.

Tale sviluppo viene vincolato dal precedente meccanismo del plus orario (che è decaduto

dal 1° luglio 1997) e deve essere conseguente con un riordino organizzativo e funzionale, in coerenza con il sistema budgetario di programmazione dell'attività dell'Azienda.

Nella fase di transizione, individuata nel 2° semestre 1997, le Unità Budgetarie sono impegnate in particolare nel mantenere i livelli assistenziali già previsti nel 1996.

L'Azienda e le OO.SS valuteranno di conseguenza le esigenze operative specifiche di ogni unità organizzativa, in particolare per le situazioni in cui si evidenzino, comunque, la necessità di prevedere una quantità oraria di presenza superiore all'orario minimo contrattuale.

Segue a pagina 4

Vertenza C.i.r.l. Forestali

Dopo oltre due mesi dalla presentazione della piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Regionale di Lavoro all'Assessorato all'Agricoltura Foreste e Risorse Naturali da parte delle Organizzazioni Sindacali di categoria FLAI-CGIL, FISBA-CISL, SAVT-Forestali e UILA-UIL, le stesse dopo aver sollecitato per scritto e telefonicamente l'Assessore Franco Vallet, hanno infine ricevuto il 04/06/97 questa comunicazione scritta:

"Con riferimento alla vostra del 18/04/97, interpellate le sedi competenti, si comunica che la contrattazione integrativa regionale degli addetti forestali rientra tra le attribuzioni dell'Agenzia regionale di cui all'art. 46 della L.R. n. 45/95."

Ciò significa che per la prima volta il CIRL Forestali non sarà contrattato avendo come controparte diretta l'Assessorato in quanto la Legge Regionale n. 45 del 1995 ha istituito l'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali, agenzia che dovrà occuparsi di tutta la contrattazione sindacale per la Regione e gli enti ad essa collegati.

Le Organizzazioni Sindacali hanno a questo punto indirizzato una richiesta di incontro urgente all'Agenzia in questione nel timore che questa manovra di riordino funzionale si trasformi in uno scaricabarili e faccia slittare ulteriormente la trattativa di questo CIRL che è già scaduto dal mese di Marzo.

Tale richiesta è stata infine accolta

e si è tenuto un primo incontro Giovedì 03 luglio a cui hanno partecipato la delegazione sindacale (di circa 15 persone), composta dai funzionari (o segretari) di categoria delle quattro Organizzazioni Sindacali, alcuni direttivi di categoria delle stesse e alcuni tra i lavoratori eletti come delegati durante le assemblee, mentre per la controparte hanno partecipato i rappresentanti della sopracitata ARRS ed alcuni dirigenti dell'assessorato.

Durante tale incontro i funzionari delle Organizzazioni Sindacali hanno illustrato ai membri dell'ARRS la piattaforma contrattuale, dopodiché questi hanno comunicato che per poter trattare avevano bisogno di un mandato da parte della Regione, mandato che si poteva concretizzare solo dopo una chiara esplicitazione dei costi contrattuali alla quale gli stessi hanno sollecitato i dirigenti dell'assessorato presenti.

AUMENTI CCNL FORESTALI DAL 01/06/97

In base all'accordo nazionale del 20/06/96 per il riallineamento delle retribuzioni secondo l'accordo del 23/07/93, dal mese di giugno del 1997 i salari nazionali degli addetti forestali subiranno i seguenti aumenti:

OPERAI A TEMPO DETERMINATO (stagionali, paga oraria)

4 - SPECIALIZZATI SUPER	£ 584
3 - SPECIALIZZATI	£ 514
2 - QUALIFICATI	£ 443
1 - COMUNI	£ 354

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO (fissi, paga mensile)

4 - SPECIALIZZATI SUPER	£ 75.240
3 - SPECIALIZZATI	£ 66.120
2 - QUALIFICATI	£ 57.000
1 - COMUNI	£ 45.600

IMPIEGATI FORESTALI

6° LIVELLO	£. 107.160
5° LIVELLO	£. 83.700
4° LIVELLO	£. 71.590
3° LIVELLO	£. 62.930
2° LIVELLO	£. 55.270
1° LIVELLO	£. 45.600



REGIONALI Nuovo contratto di lavoro

Molte sono le novità che il personale regionale sta vivendo in questi ultimi mesi di lavoro dell'anno 1997.

La riforma della dirigenza ha sostanzialmente cambiato il volto operativo - gestionale della macchina regionale.

Il 31 dicembre 1997 scadrà il contratto 94/97 e ci impone, finanziaria 98 permettendo, un'attenta analisi delle nostre possibilità di realizzare gli obiettivi indicati nell'ultimo contratto collettivo regionale di lavoro per il personale dei livelli funzionali dell'Amministrazione Regionale.

Se la dirigenza ha avuto la sua collocazione normativa ed economica, ci sembra importante che altrettanta attenzione sia posta per realizzare gli obiettivi che ci eravamo prefissati in chiave sindacale con l'ultimo contratto di lavoro: valorizzare le capacità dei dipendenti in modo che possano contribuire ad una maggiore efficienza dell'Amministrazione venendo incontro congiuntamente alle aspettative normative ed economiche degli stessi.

Gli istituti del salario di risultato e di professionalità previsti dal Contratto Collettivo di Lavoro 94/97 vanno riempiti di contenuti oltre che di nuove valenze economiche.

Un nuovo modo di gestire i rapporti di lavoro

all'interno dei nostri servizi è ormai indispensabile.

Bisogna ridisegnare il senso di appartenenza all'Ente, al servizio della comunità nel giusto rispetto di ruoli e funzioni.

Bisogna rimodellare la nostra motivazione all'agire nell'interesse collettivo.

Fare partecipi tutti degli obiettivi per cui si cerca il cambiamento.

Cambiamento, innovazione, nuovi strumenti partecipativi devono essere i nostri nuovi slogan, deve essere la nuova via del sindacato e nessuno deve essere escluso da questo cammino fatto di informazione, confronto e dibattito.

Dal 1° Agosto u.s., abbiamo avuto il piacere di dare il benvenuto a Guido CORNIOLO, distaccato dalla R.A.V.A. al S.A.V.T. per occuparsi

specificamente dei problemi inerenti il personale regionale. Gli auguriamo un proficuo lavoro e segnaliamo a tutti gli iscritti la possibilità di contattarlo per ogni problema lavorativo presso i nostri uffici di P.zza Manzetti ad AOSTA.

Ci preme altresì segnalare il rientro presso gli uffici della RAVA dell'amica Viviana BERTHOD, che per oltre dieci anni ha saputo dare, con la sua presenza competente e costante presso la nostra segreteria, la sua disponibilità per la crescita della cultura sindacale della nostra comunità. Le auguriamo di impegnarsi con lo stesso spirito di dedizione nella sua nuova mansione dove saprà farsi apprezzare per le sue doti umane e di competenza.

Firmino CURTAZ



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

Definito il rinnovo del CCNL autoferrotranvieri

di Apparenza Claudio

La conflittualità per l'intesa del rinnovo contrattuale per gli autoferrotranvieri ha avuto una lunga durata, in quanto il comparto era in crisi ed i costi di gestione alti, pertanto vista la situazione di non più finanziamento da parte delle Regioni, dello Stato o di organi competenti, le associazioni datoriali hanno fatto pesare questa situazione sul costo del lavoro. Il sindacato assieme a tutti i lavoratori del settore non ha mai abbandonato l'idea di questo rinnovo, visti i numerosi scioperi effettuati durante la vacanza contrattuale. La difficoltà della trattativa, 18 mesi di carenza contrattuale, premia ancor di più i risultati raggiunti dal sindacato, grazie alla massiccia partecipazione nazionale di tutti i lavoratori vista anche l'importanza e la rilevanza della categoria autoferrotranvieri.

La Federtrasporti ha proposto all'inizio della trattativa, di applicare ai nuovi assunti un regime salariale diverso (salario d'ingresso), eliminando la quota legata alla contrattazione integrativa.

Con questo rinnovo contrattuale sono state, invece, salvaguardate le condizioni salariali e normative per tutti i lavoratori del settore per non creare differenziazioni.

E' stato definito, un assetto per aree professionali, al fine di consentire una dinamica ed uno sviluppo dei percorsi professionali. Dal punto di vista salariale è stato rispettato l'accordo del 23 luglio 1993, prevedendo un aumento medio pari a lire 200.000 (5° livello, da riparametrare) e definendo anche soluzioni per il 2° biennio contrattuale, ed ulteriori lire 25.000 per costruire un sistema efficace per realizzare un fondo di previdenza integrativa.

Riassumiamo ora i contenuti essenziali dell'intesa di rinnovo del CCNL Autoferrotramvieri.

Relazioni Industriali
Sono state definite le ma-

terie delle Relazioni Industriali nonché, secondo il protocollo del 23 luglio 93, i tempi e le procedure per il rinnovo del contratto nazionale.

In questo quadro è stata dettagliata la contrattazione a livello aziendale, articolata secondo lo schema di risultato, collegandone la corresponsione alla realizzazione di progetti concordati tra le parti. Detto premio non rientrando nella retribuzione normale, non si riflette su tutti gli altri istituti di legge e contrattuali.

Orario di lavoro

La durata media plurisettimanale dell'orario di lavoro, fermi rimanendo i contenuti della precedente normativa e fatti salvi i limiti minimi e massimi settimanali già concordati tra le parti a livello locale, potrà essere articolata nell'arco di 4 mesi.

E' stata riaffermata la competenza del livello aziendale per il riesame delle intese precedenti con l'obiettivo di realizzare al massimo la coincidenza tra la prestazione effettiva e l'orario contrattuale nazionale o aziendale.

Contratti atipici

Sono state riprecisate le norme per il contratto a termine, part-time, contratto di formazione lavoro, prevedendo il collegamento con la riforma della classificazione, l'abrogazione dei 15 mesi di prosecuzione del contratto di formazione lavoro.

Inquadramento

E' stata concordata la completa riarticolazione della struttura della classificazione sulla base della piattaforma OO.SS., articolandola per aree professionali e produttive.

In ciascuna area sarà prevista una pluralità di parametri retributivi crescenti. Nelle aree produttive strategiche in relazione alle diverse modalità di trasporto (gomma, ferro, acqua), per le figure tipiche verranno individuati parametri retributivi più elevati rispetto a quelli previsti dalla attuale classificazione.

Ciò investirà le figure tipiche delle diverse aree e tra di esse, da subito è stata evidenziata la qualifica dell'agente di movimento. In attesa della definizione della nuova classificazione che dovrà avvenire entro il 31.12.97 le assunzioni con contratto di formazione avverranno secondo le norme attualmente in vigore. E' stata esplicitamente prevista un'area per le attività ausiliarie in modo da comprendere le nuove attività collegate la viabilità, ai parcheggi ecc. nella contrattazione degli autoferrotranvieri/internavigatori.

Azioni positive

Sono state perfezionate e potenziate le normative contrattuali che consentano di eliminare le penalizzazioni sin qui verificate e di promuovere in modo più adeguato le pari opportunità.

Previdenza complementare

E' stato definito il sistema di Previdenza Complementare volontario prevedendo da parte aziendale un importo medio individuale pari a lire 25.000. A tale somma si aggiungeranno due altre quote di pari valore: una del lavoratore e di un'altra prelevata dal TFR annuo.

Normative

Sono stati avviati a solu-

zione problemi rilevanti posti in piattaforma relativi alla copertura previdenziale dei periodi di malattia, a permessi sindacali ecc..

Parte economica

A) Relativamente al biennio 96-97

è stato definito un aumento medio di lire 200.000 al 5° livello da parametrare. Tale aumento sarà corrisposto nel seguente modo:

- lire 100.000 con decorrenza Ottobre 1997 sui minimi contrattuali;

- lire 100.000 con decorrenza Giugno 98 sui minimi contrattuali, tale quota retributiva non è valida ai soli fini del computo dello straordinario.

Per il periodo pregresso è stata definita una somma complessiva di lire 2.200.000 medie al 5° livello da parametrare.

Da tale quota andranno detratte le somme di indennità di vacanza contrattuale eventualmente corrisposte, nonché l'anticipazione di lire 1.400.000 già erogate.

La quota rimanente di lire 800.000 sarà corrisposta per il 50% (400.000 medie) a febbraio 1998 e per il restante 50% (altre 400.000 medie) a giugno 1998.

B) relativamente al biennio 98-99 verranno applicati i tassi programmati di inflazione previsti dal do-

cumento di programmazione economica e finanziaria del Governo, pari all'1,8% per il 1998 e all'1,5% per il 1999.

Il 50% delle somme derivanti verrà utilizzato come già richiesto in piattaforma per il finanziamento della riforma della classi-

ficazione con decorrenza giugno 98.

Il rimanente 50% verrà corrisposto per il 1999 a tutti i lavoratori con decorrenza giugno 99.

Il contratto nazionale, normativo ed economico, avrà la durata quadriennale e scadrà il 31.12.99.

Progetto transizione giovani al lavoro

La Regione Autonoma della Valle d'Aosta, Dipartimento politiche del lavoro - Agenzia del Lavoro, ha organizzato un progetto per l'orientamento alla scelta professionale e preparazione all'ingresso del mondo del lavoro.

Aree indicative:

a) aree di interesse professionale: amministrativa commerciale, servizi alle persone, turistico.alberghiera;

b) area tecnico pratica: decorazione interni-esterni, riparazione autoveicoli, impiantistica (elettricista, idraulico, bruciatorista) lavorazione del legno, altre figure (panificatore, tecnico riparatore computer, fotografo, ecc.)

I percorsi qui descritti sono puramente indicativi in quanto verranno tenute principalmente in considerazione le richieste dei partecipanti; inoltre le figure professionali vanno considerate anche al femminile.

DESTINATARI E REQUISITI

Il percorso è riservato a 40 giovani di età compresa dai 14 ai 19 anni in possesso della licenza di scuola media inferiore o dell'obbligo scolastico e disoccupati e residenti in Valle d'Aosta.

La frequenza ai corsi è gratuita ed obbligatoria. Al termine l'amministrazione rilascerà un attestato di frequenza. E' previsto inoltre l'assegno di studio per i tirocini in fase di pre-professionalizza-

zione, il buono pasto ed il rimborso delle spese di viaggio nei casi previsti. L'ammissione ai corsi è vincolata al superamento della selezione comprendente attività di auto orientamento individuale e collegiale e colloqui conoscitivi che si svolgeranno nel mese di settembre 1997.

Come si svolgeranno:

1) Fase di orientamento:
durata 260 ORE
periodo ottobre/dicembre 1997

2) Fase di formazione di base al lavoro - prima professionalizzazione
durata da 640 a 840 ore (a seconda della tipologia del percorso e del settore professionale)
periodo gennaio/giugno 1998

saranno previsti tirocini e stages in azienda, per un numero significativo di ore alternati ad attività in aula e in laboratorio.

Dove si svolgeranno: sedi di AOSTA - Chavonne (Villeneuve)

DOMANDE DI AMMISSIONE E SCADENZE

devono essere presentate su appositi moduli reperibili presso gli uffici dell'**AGENZIA DEL LAVORO** (Via Garin, 1 - 11100 AOSTA - tel. 0165-270611) o presso le sedi del Sindacato.

I suddetti Moduli compilati dovranno pervenire all'Agenzia del lavoro entro il 16 settembre 1997.



S A V T - S A N T É

Accordo decentrato sulla produttività collettiva

AREA DI COMPARTO
MOBILITÀ -
INTEGRATIVO 1997
IPOTESI DI ACCORDO

Con il presente accordo si intende regolamentare la Mobilità interna alla USL Valle d'Aosta. La Mobilità può essere:

- a) ORDINARIA
 - b) D'URGENZA
 - c) D'UFFICIO
 - d) LEGATA a indicazioni medico competente 626
- A) **Mobilità ordinaria** da programmare in base a posti vacanti o personale in esubero attraverso l'utilizzo di graduatorie distinte per posizioni, funzioni e qualifica. La Direzione provvederà, entro _____ a pubblicizzare, attraverso avvisi interni, la situazione generale, in modo da permettere la raccolta delle domande entro _____.

Ciascun dipendente, con almeno 2 anni di permanenza nella stessa U.O., potrà optare per non più di 3 posti in ordine di priorità.

Il dipendente può rinunciare all'opzione entro _____ e ne perde il diritto per la durata della validità della graduatoria.

Le graduatorie saranno formulate dal Servizio Personale secondo i criteri sot-

toindicati e con le indicazioni contenute negli allegati, parte integrante del presente accordo:

- A. Anzianità
 - B. Situazione familiare
 - C. Residenza (avvicinamento)
 - D. Titoli vari
 - E. Per i livelli oltre il VII - situazione curriculare
- Per le situazioni particolari, i Responsabili delle U.O., al momento dell'avviso di mobilità, possono proporre un punteggio particolare per alcuni tipi di preparazione o aggiornamento, da valutare comunque in base ai criteri generali allegati. La commissione per la mobilità verificherà la correttezza ed affronterà eventuali problemi particolari... (criteri per sedi oggettivamente e particolarmente disagiati, trasferimenti di figure particolari o in settori specialistici).

Le graduatorie saranno esposte ed aggiornate a cura della Direzione Sanitaria. Il concreto trasferimento del vincitore, disponibilità del posto o relativa sostituzione, non può avvenire oltre i 30 gg. senza giustificati motivi da comunicare tempestivamente alle OOSS.

I Responsabili delle U.O. potranno dare un motivato

giudizio di merito sull'operatore trasferito dopo un periodo di prova di 2 mesi, trascorso tale periodo senza contestazioni il trasferimento si considera concluso a tutti gli effetti.

B) **Mobilità d'urgenza** attuata nei casi in cui la Direzione non ha il tempo necessario all'espletamento di tutti gli atti previsti per la mobilità ordinaria.

Il trasferimento, attuato dal responsabile del Servizio di appartenenza, motivato immediatamente alle OOSS, non deve perdurare oltre i 30 gg.; entro tale termine devono essere avviate le pratiche per rispettare i criteri della mobilità ordinaria.

C) **Mobilità d'ufficio** nei casi di mancanza di domande la Direzione potrà procedere al trasferimento d'ufficio, coinvolgendo la commissione per la mobilità, e valutando all'incontro i criteri per la mobilità ordinaria. Il dipendente trasferito d'ufficio avrà la precedenza nella graduatoria per il rientro nella sede di provenienza.

D) **Mobilità su parere medico** per tutti i casi con prescrizioni o indicazioni del medico competente (626) o di colleghi medici. Considerato l'aumento dei casi di

prescrizione per movimentazione pesi e per allergie, la Direzione procederà alla verifica delle varie U.O. valutandole sotto la luce di peso fisico e di situazione allergologica...

Il dipendente, giudicato parzialmente inidoneo, potrà essere avviato alla U.O. ed alle attività più consone alla % del tipo di invalidità. Tali destinazioni, monitorate dalla Direzione, potranno variare in base alla verifica della % di inidoneità richiesta dalla Direzione stessa o dall'interessato.

MOBILITÀ CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

anzianità massimo punti _____

- Anzianità nella qualifica ... p.
- Anzianità in altre qualifiche .. p.

Le frazioni superiori ai 15 gg. sono parificate al mese intero;

le variazioni di qualifica dovute a reinquadramento reg. o naz. sono considerate «stessa qualifica»;

non vengono considerati i periodi di volontariato

Situazioni familiari

massimo punti _____

- senza coniuge e con persone a carico p.

- con figli
- sotto i 6 anni p.
- tra i 6 ed i 14 anni p.
- con figli portatori di handicap p.
- con familiari non autosufficienti p.
- con validità - al 45% ... p.
- superiore al 45% - per ogni punto in + p.

Per casi particolari non contemplati si riservano alla Commissione p.

Residenza (avvicinamento) massimo punti _____

Da considerare per trasferimenti superiori ai 5 km

- LUNGO l'asse centrale per ogni Km p.
- lungo le vallate laterali per ogni Km p.

Si propone di considerare come punteggio attivo solo la differenza di avvicinamento reale rispetto alla propria residenza.

Titoli vari massimo punti _____

non vengono considerati i titoli legati all'accesso alla qualifica (concorso)

- titoli culturali (non attinenti la qualifica) massimo punti _____
- Diploma di laurea p.
- Diploma di laurea b. ... p.
- Secondo diploma di scuola media superiore p.
- Titoli professionali (attinenti la qualifica) massimo punti _____
- Pubblicazioni p.

Per particolari categorie e professionalità si riservano un massimo di punti _____ per titoli specifici su proposta della Commissione o dei Responsabili delle U.O. all'atto della pubblicazione dell'avviso di mobilità o comunque prima dell'analisi delle documentazioni.

Esempio: per «autisti ambulanzieri»:

- patente «C» punti _____
- patente «D» punti _____
- patente internazionale punti _____
- KAP «C» punti _____
- KAP «D» punti _____

- Corsi di formazione o qualificazione:

- durata annuale p.
- durata semestrale ... p.
- durata sup. al mese p.
- durata sup. ai 20 gg. ... p.
- durata sup. ai 10 gg. ... p.
- durata sup. ai 5 gg. ... p.
- durata tra 3 - 5 gg. ... p.
- durata tra 1 - 2 gg. ... p.

- Attività didattica in Enti Pubblici:

- durata annuale p.
- durata sup. ai 6 mesi . p.
- durata sup. al mese ... p.
- durata sup. ai 20 gg. ... p.
- durata sup. ai 10 gg. ... p.
- durata sup. ai 5 gg. ... p.
- durata tra i 3-5 gg. ... p.
- durata tra 1-2 gg. ... p.

Situazione curriculare (per situazioni particolari) massimo punti _____

Per particolari categorie e professionalità si riservano un massimo di punti _____ per titoli specifici su proposta della Commissione o dei Responsabili delle U.O. all'atto della pubblicazione dell'avviso di mobilità o comunque prima dell'analisi delle documentazioni.

Esempio: per «autisti ambulanzieri»:

- patente «C» punti _____
- patente «D» punti _____
- patente internazionale punti _____
- KAP «C» punti _____
- KAP «D» punti _____

Il documento conclusivo sui «controlli» nei Casinò

Gli introiti della Casa da Gioco di St. Vincent costituiscono uno degli elementi portanti del bilancio della RAVA. Le entrate derivanti dai proventi delle vincite ai vari tavoli e slots del Casinò permettono di finanziare annualmente oltre il 10% delle uscite regionali. E' dunque di grande interesse per la nostra regione prestare molta attenzione al panorama legislativo nazionale che vede la presentazione nel corso dell'anno 1997 di diversi disegni di legge che prevedono una nuova regolamentazione

Saint Vincent il 27 Agosto 1997

Il travagliato iter della legge sulla istituzione di nuove Case da Gioco, oltre a basse ragioni di mero campanilismo, è da ricondurre principalmente alla preoccupazione, fondata e pienamente condivisibile, del controllo dei territori interessati ed alle probabili pesanti ricadute negative sul piano sociale. Da qui la necessità di limitare il più possibile il numero delle nuove Case da Gioco e collocarle nel rispetto dei bacini di utenza che evitano logiche concorrenziali

ne dei giochi e del loro controllo nonché la possibilità per gli Enti Locali territoriali di aprire nuovi «Casinò». Ci sembra pertanto opportuno per aprire anche in Valle d'Aosta un dibattito sereno e produttivo riportare il testo della riunione svoltasi tra gli addetti dei controlli comunali e regionali dei Casinò Italiani a St. Vincent il 27 agosto u.s. Coordinamento delle OO.SS. rappresentative degli addetti al Controllo Comunale e Regionale dei Casinò italiani riunitosi a Saint Vincent il 27.08.1997.

di per sé stesse portatrici di processi degenerativi rispetto alla natura ed alla moralità delle Case da Gioco. Così come chiare devono essere le caratteristiche pregiudiziali delle Case da Gioco in termini di rapporto tra giochi tradizionali e nuovi giochi, tra slot machines e altri giochi ecc.

Per quanto riguarda i tipi di gestione, si ritiene debba essere prevista anche la Società per Azioni pubblica. I Casinò costituiscono un mondo a sé stante. Il denaro, principale regola-

tore dei rapporti sociali ed economici, diventa plastica o metallo: valori e principi ne vengono stravolti. Anomali sono gli istituti contrattuali e gli incentivi economici che regolano il rapporto di lavoro dei dipendenti. Di fatto le Case da Gioco sono «aziende» atipiche che già oggi - con i soli 4 Casinò esistenti - introitano circa 700 miliardi e movimentano più di 10.000 miliardi senza alcuna fattura o pezza giustificativa. Non si può pertanto prescindere da una presenza quotidiana e fortemente

qualificata di un controllo che, oltre a garantire il regolare svolgimento dei giochi, certifichi l'attività e garantisca l'attendibilità dei dati contabili e finanziari.

Da qui l'insostituibilità del ruolo dei servizi di controllo Comunali e Regionali che rappresentano tra l'altro un patrimonio storico-professionale che non può andare perduto.

La legge, oltre all'obbligatorietà dell'installazione degli audiovisivi, dovrà provvedere l'obbligatorietà da parte degli Enti concessionari delle nuove Case da Gioco di dotarsi di un regolamento per il Servizio Ispettivo sulla base di un regolamento-tipo nazionale che chiarisca finalità, ruolo e status dei funzionari pubblici preposti (pubblici ufficiali, addetti a pubblico servizio...)

Le norme di accesso dovranno prevedere l'obbligo

di un'abilitazione da conseguirsi attraverso un'apposita scuola di formazione mentre i livelli funzionali superiori dovranno essere acquisibili solo dall'interno.

Indispensabile sarà prevedere altresì processi di mobilità sul territorio nazionale che consentano di trasferire il bagaglio di professionalità, esperienza e competenza già acquisite a supporto della istituzione delle eventuali nuove Case da Gioco.

I Servizi di Controllo pubblici, oltre a garantire la regolarità dei giochi, la trasparenza della gestione - in definitiva gli interessi degli Enti Concessionari - potranno senz'altro rappresentare un utile punto di riferimento per gli interventi delle forze di polizia in termini di ordine pubblico e di controllo tributario e fiscale.

Va da sé che la particola-

rità dei campi di intervento, la professionalità del tutto atipica e l'organizzazione del lavoro che non trova riscontro in altri settori della Pubblica Amministrazione, implica un'area autonoma di contrattazione ovvero un livello di contrattazione specifica. Si dà perciò mandato alle OO.SS. per tutte le iniziative che riterranno opportuno assumere per realizzare gli obiettivi di cui sopra a prescindere dall'iter legislativo.

Si decide di richiedere una audizione con le Commissioni Parlamentari competenti.

Si decide altresì di andare immediatamente ad un confronto con le Direzioni dei Servizi Ispettivi e di Controllo e con gli Enti concessionari per verificare, nel pieno rispetto dei propri ruoli e autonomie, i possibili punti di convergenza.