



## EDITORIALE

### Il nuovo anno che verrà

GUIDO CORNIOLO

Eccoci giunti alla fine di questo terribile anno 2000. Le vacanze di Natale sono alle porte e il 2001 speriamo riesca a dissipare le nostre paure e le nostre angosce accumulate in dodici mesi difficili che la nostra comunità ha dovuto affrontare.

Già nel 1999 con la tragedia del Tunnel del Monte Bianco nubere di cattivi presagi si erano addensate sulle nostre montagne ma nessuno di noi aveva nemmeno osato pensare e presagire l'immane tragedia che avrebbe colpito la nostra terra a distanza di poco più di un anno.

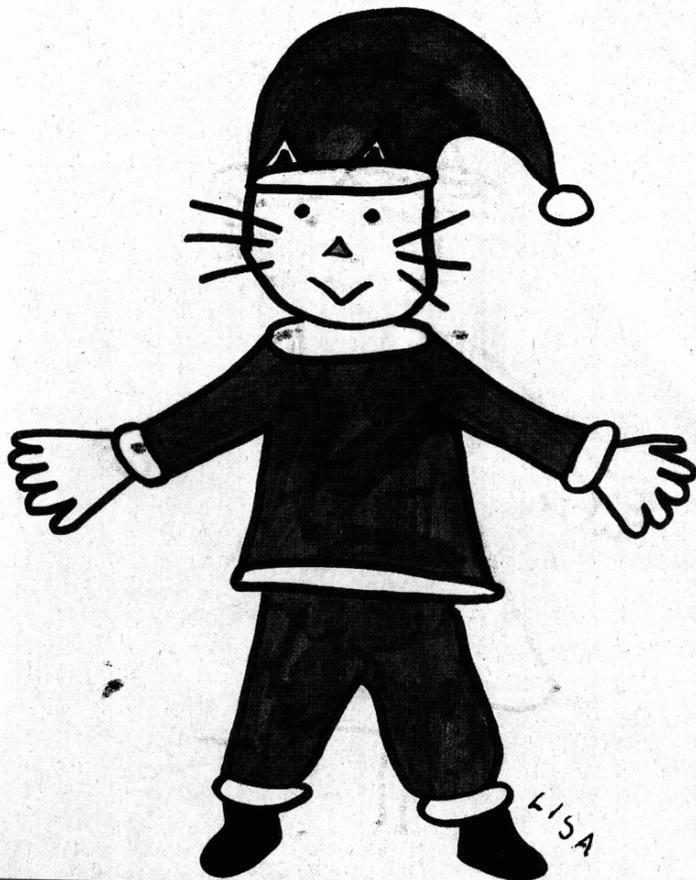
Il sollievo più grande è stato la capacità di risposta del popolo valdostano che è riuscito a contenere nella giusta misura il dissenso e la critica per lavorare uniti per il bene comune, per la comunità intera. Mi sembra che da quest'ultima terribile e angosciante esperienza tutti ne siamo usciti più maturi e consapevoli del nostro modo di condividere valori e metodologie d'azione.

Il sindacato in modo particolare deve attingere da quest'esperienza di solidarietà sociale la ca-

pacità di ricostruire quelle dinamiche di unità dell'attività sindacale regionale e nazionale che permettono, nel rispetto dei valori, degli ideali e della libertà di azione di ognuno, una corretta difesa dei diritti dei propri rappresentanti e dei lavoratori tutti, senza distinzione di categoria o di settore, con un occhio di riguardo a coloro che un lavoro e un reddito non lo posseggono. La difesa di un welfare, di uno stato sociale dove il più debole deve essere l'obiettivo primario dell'operaie sindacale, devono coinvolgere in modo diretto e unitario le organizzazioni confederali sindacali. Viviamo in un mercato globale dove i nuovi sistemi produttivi impongono strutture gestionali e attività lavorative di estrema flessibilità. Ma flessibilità, anche totale, non può significare la perdita dei diritti elementari riconosciuti e conquistati in decenni di lotta del sindacato e di tutti i lavoratori. I problemi che ci attendono nel 2001 sono sempre più complessi e solo con la serietà che ha sempre contraddistinto la nostra azione potremo affrontarli sperando in soluzioni positive.

Segue a pag. 3

*Joyeux Noël et bonne année  
Bon Tsalende é treinadan  
Gut Winnacht un gut Naujoar  
Buon Natale e felice anno nuovo*



## L'Europa che vogliamo

FIRMINO CURTAZ

Il 6 dicembre 2000, una delegazione del SAVT si è recata a Nizza, insieme agli amici di CGIL-CISL-UIL, in occasione della manifestazione organizzata dalla CES (Confederazione Europea dei Sindacati) per sostenere la costruzione di un'Europa più sociale e solidale, per riaffermare l'urgenza di mettere in campo politiche mirate ad affrontare i temi del lavoro e in primo luogo della disoccupazione. Una presenza unitaria e importante, quella del sindacato valdostano, che, insieme a tante altre organizzazioni, europee e a migliaia di lavoratori, ha fatto sentire in modo pacifico la propria voce.

A Nizza erano presenti tutti i capi di Stato e di Governo dell'Unione, riuniti per un vertice in cui l'agenda dei lavori, difficile e complessa, prevedeva la discussione sull'allargamento

dell'Unione europea a dodici nuovi paesi, sulla composizione del Parlamento europeo. Per tutti questi argomenti è stata raggiunta un'intesa minima, che fa fare alla costruzione europea qualche piccolo passo avanti. Certo era lecito aspettarsi un risultato migliore.

Tutto il sindacato europeo chiedeva che la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea entrasse a pieno titolo nei trattati dell'Unione europea. Questa richiesta non è stata accolta, mentre vi è stata la proclamazione della carta stessa, con la firma dei presidenti delle tre istituzioni comunitarie: Romano Prodi per la Commissione europea, Nicole Fontaine per l'Europarlamento e Hubert Vedrine per il Consiglio dei Ministri.

La Carta dei diritti afferma nel preambolo che «I popoli europei, nel creare tra loro un'unione sempre più stretta,

condividono un futuro di pace, fondato su valori comuni. Consapevole del suo patrimonio, spirituale e morale, l'Unione, si fonda su valori indivisibili e universali di dignità umana, di libertà, di uguaglianza e di solidarietà. L'Unione è basata sui principi di democrazia e dello stato di diritto. La comunità europea pone la persona al centro della sua azione istituzionale garantendo la cittadinanza dell'Unione, sinonimo di libertà, sicurezza e giustizia».

Questi sono principi che condividiamo e alla realizzazione dei quali vogliamo portare il nostro contributo per un'Europa libera, sociale, solidale e del lavoro.

Leggere a pagina 4 il documento della CES e i punti principali dell'accordo raggiunto a Nizza

## Droits de l'homme?

SONIA CHABOD

Au mois de septembre dernier, la Conférence régionale pour la condition féminine a accueilli à la Bibliothèque régionale d'Aoste Giulia Tamayo, avocate péruvienne engagée depuis longtemps dans la lutte contre les violations des droits humains et notamment de ceux des femmes et des minorités de l'Amérique Latine. Organisée en collaboration avec la Commission régionale de l'égalité des chances entre homme et femme de la Région Piémont, Amnesty International et le Mouvement laïque Amérique Latine, cette initiative a permis de présenter le film « Nada Personal », qui documente le drame des stérilisations forcées au Pérou, et de dresser un bilan des progrès accomplis au siècle dernier sur la voie de la protection des droits fondamentaux des êtres humains.

Sans aucun doute, la situation des femmes a connu une évolution sensible : dans de nombreux pays elles ont enfin obtenu le droit de voter et de participer à la vie politique. Ailleurs, elles ont pu atteindre l'indépendance économique et un statut social simplement inconcevable il y a cent ans.

Mais malgré toutes les conquêtes, les femmes continuent d'être considérées comme des citoyens de deuxième catégorie dans biens des régions de notre planète.

Elles supportent toujours le double fardeau du travail au foyer et en dehors de celui-ci, elles possèdent et gagnent moins que les

hommes, elles demeurent exclues des lieux où l'organisation de la société, de leur société, est décidée. Elles ne peuvent même pas disposer de leur propre corps, souvent.

En fait, aucune civilisation n'est étrangère à la violation des droits les plus élémentaires - y compris le droit à la santé, à l'éducation et

Suite page 2

## COMUNICATO

Il Comité Directeur del SAVT si è riunito in data odierna, 18 dicembre 2000, per discutere l'ordine del giorno che prevedeva le dimissioni del Signor Firmino CURTAZ dalla carica di Segretario Generale del SAVT, l'elezione del nuovo Segretario Generale e l'integrazione della segreteria.

Il Comité Directeur, nel prendere atto della volontà del Segretario Generale, Firmino CURTAZ, di dimissionare dall'incarico ricoperto per oltre sette anni, ha espresso il rammarico per tale decisione, rinnovandogli la fiducia e la stima e ringraziandolo per il lavoro svolto, concretizzatosi con la crescita e il rafforzamento complessivo del SAVT.

Accolte le dimissioni di Firmino CURTAZ, che ha accettato di rimanere all'interno del sindacato come componente della Segreteria, il Comité Directeur ha votato il nuovo Segretario del SAVT nella persona del Signor Guido CORNIOLO, già Vice Segretario del SAVT e Segretario della categoria dei Regionali.

Guido CORNIOLO, dopo espresso il proprio riconoscimento personale per l'impegno profuso dal Segretario uscente a favore dei lavoratori, delle lavoratrici e dell'intera comunità valdostana, ha ringraziato tutti i presenti e accettato l'incarico.

Nel suo intervento, il nuovo Segretario Generale ha messo in evidenza il momento particolarmente complesso in cui sta operando il sindacato valdostano e sottolineato come siano in corso, a tutti i livelli, mutamenti sociali ed economici di grande portata.

È necessaria una forte iniziativa di carattere unitario sui grandi temi di confronto sociale ed economico, che potranno portare nel prossimo futuro soluzioni positive e vantaggiose per i lavoratori, per le famiglie e per l'intera comunità valdostana.

Il SAVT continuerà nella sua azione per la difesa e la salvaguardia dei diritti dei lavoratori e delle fasce sociali più deboli della società, in una logica di sviluppo della Valle d'Aosta equilibrato e solidale.

Il Comité Directeur ha infine provveduto all'integrazione della segreteria, che risulta così composta: Guido CORNIOLO, Riccardo BORBEY, Bruno DALLOU, Stefano ENRIETTI, Mario GAL, Claudio NICCO, Firmino CURTAZ.



Dal 1 gennaio 2001

# Aumento delle pensioni

FÉLIX ROUX

Dal 1.1.2001 le pensioni aumenteranno del 2,4%, percentuale con la quale i trattamenti saranno aggiornati in base al costo della vita.

Alcuni meccanismi, che verranno introdotti dalla legge finanziaria 2001, prevedono una maggiore copertura dell'inflazione anche per gli assegni medio-alti.

Per le pensioni superiori al minimo (che corrisponde, nel 2000, a L. 721.600 mensili) gli incrementi percentuali si applicano a scalare secondo determinati scaglioni:

### 1° scaglione

La rivalutazione è pari al 100% dell'ISTAT = (2,4%) per gli importi di pensione compresi fino a 3 volte la pensione minima, cioè fino a 2.164.800 (pri-

ma la copertura al 100% era applicata solo fino al doppio della pensione minima);

### 2° scaglione

La rivalutazione è pari al 90% dell'ISTAT = 1,26% per gli importi che vanno da 3 a 5 volte la pensione minima, cioè da 2.164.800 a 3.608.000 Lire mensili;

### 3° scaglione

La rivalutazione è pari al 75% dell'ISTAT = 1,8% per gli importi di pensione che superano i 3.608.000 lire al mese.

*Esempio:* un pensionato che al 31.12.2000 percepisce una pensione lorda mensile (per 13 mesi) di Lire 2.300.000, dal 1.1.2001 avrà un aumento lordo di Lire 54.875 mensili derivanti da (vedasi tabella n. 1):

$$\begin{aligned} & \text{fino a } 2.164.800 && \times 2,4\% = 51.955 \\ & \text{da } 2.164.800 \text{ a } 2.300.000 && = \\ & 135.200 \times 2,16\% = && 2.920 \\ & \text{totale} && = 54.875 \end{aligned}$$

Tabella n. 1 - Per calcolare l'aumento delle pensioni dal 1.1.2001

Scaglioni di pensione mensili	Percentuali di aumento
Fino a 2.164.800 lire	+ 2,4% (= 100%)
Da 2.164.800 a 3.608.000 lire	+ 2,16% (= 90% x 2,4%)
Più di 3.608.000 lire	+ 1,8% (= 75% x 2,4%)

Tabella n. 2 - Aumenti delle pensioni minime e sociali

Tipologia di pensione	Al 31.12.2000		Dal 1.1.2001	
	Lire/mese	Lire/anno	Lire/mese	Lire/anno
Trattamento minimo	721.600	9.380.800	738.900	9.605.700
Pensione sociale	530.900	6.901.700	543.650	7.067.450
Assegno sociale	644.200	8.374.600	659.650	8.575.450

Si ricorda che per i titolari di pensione al minimo, di pensione sociale e di assegno sociale sono previste delle ulteriori maggiorazioni se hanno solo redditi da pensione o se hanno un reddito complessivo al di sotto di un certo tetto.

Queste maggiorazioni dal 1.1.2001 subiranno un ulteriore incremento previsto dalla finanziaria 2001.

Quando la legge finanziaria sarà approvata definitivamente informeremo gli iscritti degli aumenti previsti.

## Droits de l'homme?

Suite de la première

au travail - dont les femmes doivent pouvoir jouir pleinement. Car des atteintes plus ou moins évidentes sont systématiquement portées à la liberté de celles-ci.

On ne saurait cependant méconnaître les succès significatifs qui ont marqué ces trente dernières années. La Déclaration de Vienne ainsi que le programme d'action et le document final de la Conférence mondiale des Nations Unies sur les droits humains (et non plus « de l'homme ») de 1993 ont à la fois sanctionné les droits des femmes en tant que partie intégrante, inaliénable et indivisible des droits humains universels et posé comme but prioritaire de l'action de tous les gouvernements et de l'ONU la pleine jouissance de ces droits par les femmes.

En 1995, lors de la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, les Délégués de 189 États réunis à Pékin ont adopté une déclaration et une plateforme d'action fixant un certain nombre d'objectifs - dont la ratification de la Convention des Na-

tions unies pour l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme par tous les pays avant la fin de l'an 2000 - ainsi que les mesures à appliquer en vue de les atteindre.

Malgré l'optimisme de l'Assemblée générale de l'ONU, appelée à vérifier lors de sa séance du mois de juin 2000 le degré de concrétisation des engagements ainsi pris en 1995, Amnesty International a dénoncé les efforts déployés par certains gouvernements pour remettre en cause les acquis de Pékin, plutôt que pour promouvoir des actions positives au profit de la parité.

Deux événements importants ont tout de même suivi la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale sur les femmes : l'adoption, en 1998, du traité instituant le Tribunal pénal international et la signature du protocole complémentaire de la Convention des Nations Unies sur l'élimination des discriminations à l'égard de la femme. Une fois opérationnels, ces deux instruments juridiques pourront favoriser l'accès des femmes à la justice. La bataille n'est pas terminée.

CLAUDIO NICCO

# Breve viaggio nel pianeta sanità

Dopo una pausa abbastanza lunga, l'attività sindacale è ripresa intensa e cercheremo di elencare qui gli aspetti salienti delle trattative chiuse e di quelle in corso.

L'accordo più importante siglato ultimamente è quello relativo all'uso dei fondi integrativi del comparto.

Il lungo lavoro della Commissione mista Amministrazione, Organizzazioni sindacali e RSU ha portato sul tavolo delle trattative un documento molto vantaggioso per il personale del comparto. In sintesi, sono state ricalcolate le varie voci che concorrono alla determinazione del fondo per la produttività collettiva. Il risultato ottenuto è che questo fondo, sommato alla quota denominata "B" (quota che avrebbe dovuto servire per specifici progetti obiettivo), è raddoppiato. Si è quindi concordato di distribuirlo tra tutto il personale con gli stessi criteri della quota prima denominata "A". La partenza è sempre il 1 gennaio 2000 quindi al personale spetteranno gli arretrati, che si è deciso di corrispondere in due tranches. La prima tranche è stata versata con lo stipendio di novembre 2000, la seconda sarà erogata a gennaio o febbraio 2001. Naturalmente il personale interessato al fondo dovrà presentare all'Amministrazione il resoconto di fine esercizio 2000 relativo ad uno dei seguenti macro obiettivi: riduzione tempi di attesa - riduzione tasso di ricovero - risparmi di gestione - soddisfazione dell'utenza.

Risulta evidente che, essendo alla fine dell'anno, come Organizzazioni sindacali, non potevano più accettare di parlare di progetti obiettivo fatti senza alcuna regolamentazione o far effettuare dei progetti obiettivo al personale senza alcun criterio e costruito aziendale, come già successo negli anni passati, solo per giustificare l'elargizione dei fondi rimasti e non spesi. Tutto sommato, questa è stata una soluzione di compromesso e, d'altra parte, era l'unica strada percorribile.

Tra gli operatori ospedalieri c'è parecchio malcontento, l'organizzazione del lavoro, dato il perdurare della carenza di infermieri e di personale di supporto, costringe i lavoratori presenti a turni stressanti che rendono tutti irascibili ed insopportabili, con le logiche conseguenze sul piano dei rapporti interpersonali. Stiamo cercando di fare il possibile per arrivare in tempi brevi ad una situazione quanto meno accettabile. Al più presto dovrebbe svolgersi il concorso per OTA e essere programmato il nuovo corso per la figura che sostituirà l'OTA. Si è esplicito il concorso per infermieri, che ha visto i primi infermieri professionali laureati della Valle d'Aosta tra i partecipanti: tutti sono stati assunti. È altresì operativo il progetto semestrale infermieristico. Speriamo che tutti questi interventi messi insieme servano almeno ad alleviare la tensione esistente.

Invece, a nostro parere, il personale, amministrativo e non, mal sopporta alcune decisioni prese ultimamente dalla Direzione Generale. Tra i provvedimenti più discussi risulta l'affido delle mansioni superiori. Il riconoscimento delle mansioni superiori è regolamentato dal contratto e da un protocollo d'intesa siglato tra OO.SS., RSU e direzione aziendale. I seguenti presupposti sono indispensabili: vacanza in organico del posto, sostituzione temporanea di un dipendente per tutta la durata della sua assenza. Possono essere rinnovate per sei mesi, sono rinnovabili sino ad un anno e nel contempo l'amministrazione deve predisporre tutte le azioni necessarie per regolarizzare la situazione (selezioni interne - concorsi). Nel riconoscere le mansioni superiori, l'amministrazione ospedaliera si è attenuta al regolamento per circa il 90% ma non siamo d'accordo con l'azienda su come è stato usato il meccanismo poiché non sono state riconosciute le mansioni superiori a tutto il personale che ne aveva diritto, come ad esempio, al personale dell'ufficio spedalità, del magazzino, del front line, ad detto alla manutenzione, al trasporto, alle provette (area territoriale), ecc. A detta dell'Amministrazione, questa situazione si è verificata perché i dirigenti dei servizi sopracitati non sono stati abbastanza incisivi nel richiedere le mansioni superiori per alcuni loro collaboratori, non specificando nel dettaglio perché ne avessero diritto. Noi non crediamo che le cose stiano propriamente così in quanto noi stessi siamo intervenuti, abbiamo discusso e ricevuto lettere che evidenziavano posizioni che di fatto svolgevano mansioni superiori e ne chiedevano il riconoscimento.

Sul tappeto delle trattative c'era anche l'accordo di programma con la Regione e in particolare la presentazione della nuova dotazione organica. L'azienda sosteneva che la stessa non avrebbe dovuto essere specifica ma generica e solo in seguito, tramite le commissioni miste avremmo potuto apportare e gestire le modifiche ritenute necessarie per aumentare la professionalità degli operatori. Con la valutazione settore per settore, senza la necessità dei giudizi non presentati dai vari responsabili delle UB, avremmo potuto verificare e pesare servizio per servizio l'inquadramento del personale necessario e quali specifiche qualifiche fosse necessario istituire per far funzionare adeguatamente ogni servizio. Nell'accordo di programma presentato in Regione, l'Azienda ha proposto la nuova dotazione organica con tutte le variazioni, UB per UB. Non sappiamo con chi le abbia concordate visto che la Commissione Organigrammi ha interrotto i propri lavori prima del tempo e che le organizzazioni sindacali non sono state contattate. Ecco il motivo per cui siamo in completo disaccordo con l'Azienda. Non perché siamo contrari allo svilup-

po di carriera del personale, anzi questo è un nostro obiettivo primario, dettato tra l'altro anche dal contratto che pone tra gli obiettivi primari la riqualificazione del personale interno. Vogliamo però che questo processo di miglioramento coinvolga gradualmente tutti e crediamo che sia indispensabile una programmazione che duri nel tempo e che sia possibilmente concordata con tutti gli attori presenti (personale - Azienda - RSU - Organizzazioni sindacali).

Altro accordo importante è la riqualificazione del personale di categoria "B". Tale accordo interessa soprattutto il personale amministrativo, anche se si cercherà di applicarlo ad altre categorie. Preso atto che l'attività lavorativa amministrativa sta diventando sempre più complessa, si è ravvisata la necessità di passare in "BS" tutto il personale appartenente oggi alla fascia "B". I requisiti richiesti sono: due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o cinque anni di anzianità nel corrispondente profilo della cat. "B", livello iniziale. Finalmente ha avuto luogo la prima selezione interna che ha interessato il personale della fascia "A", per il passaggio nella fascia "B".

### Chiusura parziale del servizio di pneumotisiologia di via G. Rey

Un'informazione che riteniamo importante per tutti gli utenti del servizio sanitario è la chiusura parziale del servizio di pneumotisiologia sito in Via G. Rey, 3. Come avevamo già scritto nel lontano 1996, non possiamo che essere contrari a questa decisione. Il servizio che l'UB di pneumotisiologia eroga è di primaria importanza, sia nel campo della prevenzione che in quello della diagnosi precoce di alcune patologie (malattie polmonari, mammografie, medicina del lavoro, ecc.), tutto questo al servizio della popolazione e, attenzione, senza liste d'attesa.

La giustificazione addotta dall'Amministrazione, per la chiusura parziale di quest'attività, è l'inidoneità dei locali riscontrata in seguito ad un sopralluogo effettuato dalla Commissione 626 nel 1999. Noi riteniamo che se queste anomalie, segnalate come ad alto rischio per il personale ivi operante, fossero così evidenti avrebbero dovuto essere immediatamente comunicate al suddetto personale e il servizio sospeso altrettanto immediatamente per preservare l'incolumità degli operatori, come prevede la normativa vigente.

Noi pensiamo che un servizio che dimostra di funzionare bene non dovrebbe essere chiuso ma, al contrario, potenziato per distribuire ancora migliori prestazioni.

Come avevamo già avuto modo di affermare, non crediamo che la radiologia ospedaliera sia in grado di assorbire tutta la mole di lavoro che la radiologia dell'UB di pneumotisiologia svolgeva.

Non sarà che favoriremo, una volta di più, il servizio privato a scapito di quello pubblico?



## Il nuovo anno che verrà

Segue dalla prima

Sul tavolo della contrattazione sindacale valdostana i problemi che il 2000 lascia aperti sono molteplici.

Nel comparto unico, circa 5000 dipendenti attendono l'avvio della contrattazione di settore e aziendale che permetteranno di distribuire i salari accessori previsti dal contratto di primo livello siglato nel giugno 2000. In sede di contrattazione presso l'Agenzia Regionale Relazioni Sindacali dobbiamo riscrivere tutta la parte normativa per regolamentare in modo omogeneo e funzionale l'attività lavorativa dei dipendenti della Regione, dei Comuni, delle Comunità Montane, ecc.

La sanità valdostana, con i suoi mille problemi gestionali, dovrebbe poter sanare alcune gravi carenze organizzative legate agli organici, grazie all'immissione costante di nuovo personale medico, paramedico e ausiliario, penso in particolare al problema degli infermieri professionali, che, grazie al rilancio della scuola infermieri professionali regionali, vedrà concretizzarsi in un triennio la possibilità di occupare i posti rimasti vacanti per molti anni in pianta organica. Così come dovrebbero trovare soluzione i problemi relativi alle ristrutturazioni edili e tecniche dell'Ospedale di Aosta.

Per il settore scolastico, fermatosi quest'ultimo 7 dicembre per uno sciopero generale a livello nazionale che ha registrato oltre il 70% di adesioni in Valle d'Aosta, l'anno 2001 dovrebbe portare novità più eclatanti della decantata autonomia scolastica: il riordino dei cicli scolastici, la conclusione di un progetto di riforma della scuola italiana poco discusso dagli addetti, che è diventato terreno fertile non di confronto ma di duro scontro politico a livello nazionale. È certo che come ogni grande evento di mutazione gestionale e dopo sessant'anni di immobilismo di ogni politica scolastica, le proposte annunciate, non adeguatamente sostenute strutturalmente e economicamente, lasciano perplessi e preoccupati anche i più favorevoli alla preannunciata riforma che dovrebbe essere attuata entro il 1° settembre 2001.

Il settore industriale valdostano, malgrado le difficoltà registrate

nel corso del 1999 - tra le cause la chiusura del tunnel, che ha contribuito ad una congiuntura economica non proprio favorevole -, penso possa guardare al 2001, in termini globali, con speranza e ottimismo.

È vero che nel settore metalmeccanico i rapporti con alcuni grandi gruppi non sono idilliaci e il sindacato, se vuole contare, deve ritrovare quell'unità di azione e di conoscenza specifica delle problematiche aziendali che sempre ha saputo trovare e dimostrare nei momenti di difficoltà di rappresentanza.

L'industria turistica regionale, con al suo interno il settore alberghiero, i trasporti, il terziario gestionale e commerciale, ha subito con l'alluvione dell'ottobre scorso un profondo contraccolpo economico e di immagine. Ma non tutti i mali vengono per nuocere. La capacità di reazione ai danni subiti, il recupero dell'immagine in campo nazionale e internazionale, sono sinonimi di ripresa produttiva, iniezioni di fiducia per nuovi investimenti, capacità di non chinare la testa, la certezza che per restare competitivi e ai vertici ci vuole il contributo di tutti: albergatori, ristoratori, operatori culturali, associazioni, istituzioni, forze politiche e sociali. Sinergie, vuole dire avere obiettivi chiari a cui ispirare la propria azione manageriale e lavorativa.

Le abbondanti neviccate ci stanno aiutando, ma ricordiamoci che dopo la stagione invernale torna l'estate e il turismo estivo alpino è sicuramente più in crisi di quello invernale. Dobbiamo rivedere i nostri modelli di accogliimento turistico, non indugiare su una riforma delle attuali APT, riforma che non può essere solo finalizzata ad una visione di breve periodo, senza prospettive né programmi capaci di rispondere al mercato turistico globale.

Dopo queste brevi considerazioni non mi resta che concludere con un augurio: il 2001 ci porti la voglia di crescere insieme, ciascuno con i propri credo e le proprie convinzioni, ma tutti consapevoli che solo insieme potremo trovare soluzioni che ci permettono di guardare al futuro con un sorriso, certi di lavorare per uno sviluppo sostenibile, con le risorse di cui disponiamo.

## Autoferrotramvieri: rinnovato il contratto

CLAUDIO APPARENZA

Il 27 novembre 2000 è stato siglato l'accordo per il rinnovo del CCNL degli autoferrotramvieri. La firma è la conclusione di una lunga trattativa iniziata l'8 settembre del 1999 con il varo della piattaforma unitaria per il rinnovo del CCNL. L'iter dell'accordo è stato caratterizzato da numerose rotture fra le parti, durante le trattative, coinvolgendo direttamente i lavoratori del settore che sono stati chiamati più volte allo sciopero. Le Organizzazioni sindacali esprimono un giudizio positivo sull'Accordo in quanto tale documento si presenta innovativo soprattutto nell'affrontare l'estensione dell'applicazione contrattuale uguale per tutti i settori esistenti all'interno delle aziende (trasporto, manutenzione, servizi amministrativi). Importante è la partecipazione alla politica gestionale del periodo di transizione in cui inizierà la liberalizzazione del mercato (1° gennaio 2004), cercando di garantire la salvaguardia del posto di lavoro e tutelando contrattualmente i dipendenti nel caso in cui ci siano notevoli trasformazioni aziendali. Innovative sono anche le relazioni sindacali. Le parti (Impresa/Sindacati) dovranno concordare ogni aspetto organizzativo e di trasformazione aziendale.

Altri punti di notevole importanza sono: l'inquadramento giuridico-normativo, il salario, la previdenza complementare e il mercato del lavoro.

L'inquadramento del personale non viene più fatto a livelli retributivi bensì su aree professionali e produttive, più adeguate alle esigenze di una moderna impresa di servizi di trasporto e legate alla specificità del territorio in cui opera l'azienda. Sono state introdotte nuove normative per l'area delle attività ausiliarie e dei "parcheggi" al fine di garantire a tutti i lavoratori che per problemi di salute venivano relegati in attività marginali, una corretta salvaguardia del trattamento economico e giuridico precedente, soprattutto con il divieto di applicazione agli stessi di altri CCNL.

Per quanto concerne il salario, gli aumenti inizieranno a partire dal 1° gennaio 2001 con lire 140.000 medie e con la corresponsione di una somma una-tantum di lire 2.500.000, di cui 1.000.000 è stato già percepito ad aprile 2000 a seguito della firma della preintesa. Il saldo dell'una-tantum verrà così suddiviso: dicembre 2000, lire 1.000.000, e gennaio 2001, lire 500.000. Gli aumenti retributivi sono determinati sulla base dei criteri e dei parametri stabiliti dall'Accordo del 23 luglio 1993.

La previdenza complementare ha avuto un aumento di un punto percentuale. Le adesioni al fondo di categoria inizieranno a partire dal gennaio 2001.

Per sviluppare l'occupazione, nel settore vengono utilizzate tutte quelle tipologie contrattuali oggi previste, vale a dire i contratti a tempo determinato, i contratti di formazione lavoro, il lavoro temporaneo. Particolare attenzione viene rivolta alla formazione del personale, per riuscire ad implementare il servizio all'utenza e per incrementare la professionalità dei lavoratori del settore.

## SAVT-ÉCOLE • SAVT-ÉCOLE • SAVT-ÉCOLE

7 dicembre 2000, sciopero

## Un'altra massiccia adesione

VILMA VILLOT

Lo sciopero unitario del comparto scuola indetto da tutte le forze sindacali, dai confederali agli autonomi, ha nuovamente avuto una massiccia adesione anche nella nostra Regione.

I dati raccolti parlano di una percentuale pari al 70%, con punte superiori nella scuola media di primo grado.

Quindi, a poco meno di due mesi di distanza dallo sciopero del 9 ottobre, la scuola dichiara ancora a gran voce il suo disagio e la volontà che agli sforzi di rinnovamento richiesti segua un giusto riconoscimento economico e sociale.

I tempi per la trattativa sono strettissimi, lo aveva dichiarato lo stesso Ministro De Mauro durante la visita ad alcune scuole valdostane. Fatto è che le nuove risorse dovrebbero essere inserite nella finanziaria attualmente in discussione al Senato entro la fine di dicembre.

Auspichiamo che, alle dichiarazioni del Ministro relative all'intenzione del governo di prevedere nella finanziaria un piano pluriennale di avvicinamento alla media delle retribuzioni europee e di inserire maggiori stanziamenti per la scuola, seguano reali aperture nella riunione con le Organizzazioni sindacali fissata per il 15 dicembre.

## SAVT-RETRAITÉS • SAVT-RETRAITÉS

Fénis, 8 dicembre 2000

## Grossa partecipazione

RINALDO ZUBLENA

Il tradizionale incontro di fine anno organizzato dal SAVT-retraités si è svolto a Fénis con la partecipazione di oltre 200 iscritti. La scelta di ritrovarsi a Fénis per dimostrare lo spirito di fratellanza che ci accomuna a tutti gli abitanti del paese, così duramente colpiti dai recenti eventi calamitosi, è stata apprezzata da tutti i presenti.

Una folta delegazione di retraités ha assistito alla messa, celebrata nella chiesa parrocchiale e allietata dalla locale cantoria, che festeggiava Santa Cecilia.

Un gruppo ha potuto visitare il maestoso castello che domina in contrasto l'intero paese.

Il ristorante "Comtes de Chantal" ci ha accolto, con la preli-

batezza delle sue specialità, in modo accurato e caloroso.

Il sindaco di Fénis, Pino Cerise, ha preso la parola per manifestare il suo apprezzamento per la nostra festa e ha evidenziato l'aspetto di solidarietà e di raccolta fondi pro-alluvionati voluto dai retraités SAVT in tale occasione.

Ha fatto seguito il discorso di rito del nostro segretario generale, Firmino Curtaz, breve ed efficace, per augurare felicità e salute per le prossime feste natalizie e buon 2001.

Tutti i partecipanti hanno rivolto un pensiero particolare all'amico Mario Gal, responsabile del SAVT-retraités, ricoverato momentaneamente in ospedale a causa del suo cuore acciaccato, esprimendo un forte augurio di pronta guarigione.

## Operai forestali

## Attenzione, circola ma non è una circolare

STEFANO ENRIETTI

La Segreteria di categoria del SAVT-forestali è venuta a conoscenza, prima a voce da un membro del direttivo, poi visualmente alla riunione dei direttivi allargata ai delegati, del fatto che sono state fatte passare sui cantieri delle circolari che in realtà circolari non sono. Infatti, benché portate dagli assistenti ai capi squadra, non avevano né intestazione né firma.

Di persona mi sono recato all'Assessorato a denunciare il fatto, che ritengo grave; il dirigente interpellato mi ha espresso l'estraneità e la contrarietà del Servizio forestazione al documento stesso, rassicurandomi che avrebbe provveduto a scoprirne la provenienza e a scongiurare altri fatti di questo genere.

Il documento in questione recava interpretazioni faziose del Contratto integrativo che sembravano espresse da qualcuno che il contratto stesso non lo conosceva nemmeno. Un esempio: fra le tante inesattezze, si poteva leggere "Anche l'auto può essere considerata un ricovero per gli operai".

Nel denunciare quest'atto, al limite della correttezza nelle relazioni sindacali, la Segreteria del SAVT-forestali ribadisce che l'unica fonte normativa da applicare per il lavoro nei cantieri forestali è il Contratto integrativo e, per le materie non trattate da questo, il Contratto nazionale. Qualunque altro documento che vada ad interpretare e integrare questi deve essere contrattato e concordato con le Organizzazioni sindacali. Nessun altro fantomatico documento può fare testo.

Le Syndicat Autonome Valdôtain des Travailleurs est l'organisation des travailleurs valdôtains.

Les objectifs du SAVT sont:

- la défense et la promotion des intérêts culturels, moraux, économiques et professionnels des travailleurs de la Vallée d'Aoste et l'amélioration de leurs 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 SAVT 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 de la Vallée 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 en Vallée 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 Réveil Social**  
mensuel, organe de presse du SAVT

**Rédaction**  
SAVT - 2, place Manzetti  
téléphones: 0165238384  
0165238394 - 0165235383  
Aut. Tribunal d'Aoste n° 15  
du 9 décembre 1982

**Imprimerie**  
«Arti Gradiche Duc»  
73, avenue du «Battaglione Aosta» - 11100 Aoste  
téléphone: 0165236888  
fax: 0165236713

**Directeur responsable**  
David Mortara

**Comité de rédaction**  
Guido Corniolo - Dina Quendoz - Felice Roux



## Documento della Confederazione Europea dei Sindacati



L'Europa è ancora troppo incentrata sulle questioni dei mercati e dei capitali. Non si preoccupa sufficientemente dell'occupazione, delle persone, del vivere una vita dignitosa e della solidarietà. È assolutamente necessario un cambiamento.

La disoccupazione continua ad interessare milioni di Europei, soprattutto giovani e donne. In Europa il 18% dei cittadini vive nella povertà. La disoccupazione è accompagnata da precarietà dei lavori, da ineguaglianza dei salari e delle condizioni di lavoro tra uomini e donne, da indebolimento della protezione sociale e crescente esclusione.

La CES è convinta che esistono in Europa tutte le condizioni necessarie per procedere verso una politica della piena occupazione. La piena occupazione, basata su una crescita duratura e sostenuta, incoraggiata da una politica europea coordinata in materia di investimenti pubblici, di fiscalità, di innovazione, di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e di uguaglianza di opportunità, dovrebbe diventare la prima priorità in Europa.

È essenziale portare l'Unione Europea più vicina ai suoi lavoratori e cittadini. Bisogna fare dell'Unione Europea un'Europa sociale e dei cittadini. Ciò richiede diritti politici e sociali. I diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e più in particolare i diritti dei loro sindacati devono essere pienamente riconosciuti. I diritti

politici, civili, i diritti sociali e i diritti sindacali sono un tutt'uno e indivisibili.

I diritti dei sindacati di compiere azioni al di là delle frontiere nazionali è un diritto naturale tanto quanto la libertà di circolazione delle merci attraverso le frontiere nazionali e la libertà di circolazione dei capitali. Abbiamo un mercato unico, un'integrazione economica e una moneta comune. È logico ed importante, perciò, garantire il diritto alla negoziazione collettiva, il diritto all'azione sindacale, il diritto di sciopero a livello europeo. Tali diritti devono essere incorporati nel Trattato.

Il vertice di Nizza deve decidere su una Carta dei Diritti Fondamentali, il testo della Carta rappresenta un passo in avanti, un passo verso una buona direzione. Ma non è più che un passo e il passo non è grande abbastanza. I lavoratori d'Europa si aspettano una Carta dei Diritti Fondamentali che abbia un carattere giuridicamente vincolante e che sia iscritta nei Trattati e che non sia, quindi, solamente una dichiarazione solenne. La CES chiede subito al vertice di Nizza che si faccia riferimento alla Carta direttamente nel Trattato e che adotti un calendario preciso e una procedura chiara per fissare i tempi e il modo per incorporare una Carta migliorata nel Trattato.

Per avvicinare l'Unione Europea

ai suoi lavoratori e ai suoi cittadini, le decisioni devono essere efficaci e trasparenti. È indispensabile che l'Unione riformi le sue procedure di presa delle decisioni.

Il diritto di veto è diventato un fattore di blocco che impedisce all'Unione di avanzare nel senso del progresso sociale. Le decisioni a maggioranza dovrebbero divenire la regola nel campo della politica sociale europea.

## Il part-time nel comparto unico

MICHEL MARTINET

Il 29 novembre scorso, le Organizzazioni sindacali CGIL, SAVT e UIL e la controparte pubblica hanno siglato, al tavolo dell'ARRS (Agenzia regionale per i rapporti con i sindacati), il testo concordato relativo alla definizione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Detto istituto rappresenta un importante elemento nella tematica della flessibilità del lavoro e i dipendenti valdostani del comparto unico potranno ora beneficiare di uno strumento innovativo, il cui testo è stato elaborato tenendo conto delle esigenze reali dei dipendenti.

In tal senso, il SAVT ritiene che l'accordo sottoscritto non solo fornisca una maggiore flessibilità rispetto alla normativa nazionale ma comprenda tutti gli strumenti necessari e più avanzati nella materia, in particolare:

- La possibilità, per tutti gli enti del comparto, di applicare il part-time (la norma nazionale esclude gli enti con meno di cinque dipendenti); data la realtà valdostana, il SAVT ritiene di aver tenuto conto, firmando quest'accordo, delle esigenze di tutti i lavoratori del settore;

- L'introduzione dell'innovativo sistema della richiesta del lavoro a tempo parziale a tempo determinato, che permette al lavoratore di avere la garanzia del rientro al lavoro a tempo pieno alla scadenza del periodo di part-time e alle amministrazioni pubbliche di assumere personale a tempo determinato per la copertura dei posti trasformati a tempo parziale;

- L'ideazione del part-time a tempo determinato per un periodo di due anni, sempre e comunque rinnovabile, in seguito alle richieste delle lavoratrici madri che, sommando detto periodo alle aspettative per maternità, possono così accudire i loro figli sino a che gli stessi raggiungano l'età per essere inseriti nelle scuole materne; il SAVT ha quindi voluto rispondere a tali bisogni e ha costruito attorno ad essi la trattativa.

Altro aspetto importantissimo da evidenziare è che a livello statale il lavoro a tempo parziale è stato introdotto da una legge finanziaria che sostanzialmente tende a ridurre le piante organiche degli enti mentre in Valle d'Aosta, grazie alla competenza primaria in materia, non solo sono stati garantiti i livelli occupazionali esistenti, ma il testo siglato è frutto di un accordo tra le parti. Il sindacato valdostano ha quindi potuto svolgere il proprio ruolo sino in fondo, definendo regole importanti a favore dei lavoratori del comparto, senza essere semplici esecutori di norme statali.

## I punti principali dell'accordo di Nizza

### Riponderazione dei voti

Secondo lo schema finale – basato su un'Europa allargata a 27 membri – i quattro grandi (Italia, Germania, Francia e Regno Unito) portano da 10 a 29 i loro voti in Consiglio e la Francia mantiene la parità con la Germania. La Spagna è un gradino sotto (27 voti dagli otto attuali) con la Polonia. I Paesi medio-piccoli hanno ottenuto revisioni assai più modeste. Per una decisione a maggioranza qualificata, nell'Ue a 27 serviranno 255 voti su 345 e per una minoranza di blocco 91 voti (almeno tre grandi Paesi e uno piccolo). Ogni deliberazione del Consiglio dovrà inoltre rappresentare almeno il 62% della popolazione dell'Unione. Quest'ultima clausola demografica è stata inserita per indurre Berlino ad accettare la parità di voti con gli altri grandi. La Germania – che conta il 17% degli abitanti dell'Unione – sarà in grado di pesare di più e di formare insieme ad altri due grandi una minoranza di blocco delle decisioni.

### Cooperazioni rafforzate

Nell'Ue allargata, saranno lo strumento per far procedere l'integrazione più rapidamente in certi settori (così com'è oggi per l'euro). Un gruppo di almeno otto Paesi potrà lanciare una cooperazione rafforzata e sarà eliminato il diritto di veto di un Paese non partecipante al suo avvio. Le regole saranno più flessibili che nel quadro attuale. La difesa resterà esclusa, per l'opposizione di Londra.

### Commissione

I cinque maggiori Paesi (Italia, Ger-

mania, Francia, Regno Unito e Spagna) cedono uno dei due commissari in cambio della riponderazione del voto in Consiglio a loro favore. Dal 2005 ogni Paese avrà diritto a un solo commissario. Poi, quando l'Unione sarà a 27 membri, si discuterà come snellire il collegio e si varerà una rotazione fra gli Stati. A fronte di una Commissione gonfiata nei suoi effettivi, saranno rafforzati i poteri del presidente, che potrà chiedere le dimissioni degli altri commissari e intervenire nella suddivisione dei portafogli.

### Eliminazione dei veti

Su 73 materie dei trattati che prevedono attualmente il voto all'unanimità, 29 passeranno a maggioranza qualificata insieme a sei articoli in tema di nomine. Ma in termini qualitativi – e di un più efficace funzionamento futuro della "macchina" comunitaria – i progressi sono stati modesti: i Paesi membri manterranno infatti il veto in settori importanti come la fiscalità (anche indiretta) e la sicurezza sociale, l'immigrazione (almeno fino al 2004), certi aspetti della politica commerciale (come il comparto audiovisivo per l'eccezione culturale francese) e i fondi strutturali (almeno fino al 2007):

### Dopo-Nizza

Nell'intesa finale è entrata una Dichiarazione che fissa il percorso del futuro. Nel 2004 una nuova Conferenza intergovernativa definirà "una più precisa delimitazione delle competenze fra Ue e Stati membri", lo status della Carta dei diritti fondamentali, la semplificazione dei Trattati, il ruolo dei Parlamenti nazionali nell'architettura europea.

## Premio di fedeltà al lavoro

È uscito il bando di concorso per l'assegnazione dei premi di fedeltà al lavoro e al progresso economico per l'anno 2000, consistente in medaglie d'oro e attestati di riconoscimento. Il bando riguarda diverse categorie di lavoratori (dipendenti privati e pubblici, titolari di imprese artigiane, commerciali e industriali, coltivatori diretti, ecc.).

In particolare, i lavoratori dipendenti devono avere almeno 30 anni di attività lavorativa di cui almeno 20 alle dipendenze della stessa impresa.

Gli interessati possono rivolgersi presso le sedi del SAVT per avere ulteriori informazioni e per ritirare i moduli per la domanda, moduli che possono essere richiesti anche all'Assessorato regionale dell'industria, dell'artigianato e dell'energia.

Si rammenta infine che per concorrere gli interessati devono presentare domanda in bollo all'Assessorato regionale dell'industria, dell'artigianato e dell'energia improrogabilmente entro il 2 febbraio del 2001.

### DERNIÈRE

*La réunion de novembre du Comité directeur de notre syndicat a entre autres examiné les problèmes liés à l'inondation qui a frappé notre Vallée à la mi-octobre. Après l'introduction récapitulative du secrétaire général, un débat s'est ouvert auquel ont donné force et intérêt une série d'interventions axées sur les diverses facettes de la question.*

*Je tiens à signaler en particulier une proposition qui a pris corps au cours du débat et qui me paraît d'une importance certaine, bien qu'elle n'ait pas été votée de manière formelle. Il s'agit d'un plan d'actions en matière de voies de communication qui touche notamment au rôle du chemin de fer dans notre contexte territorial. Remise à une date ultérieure l'analyse de la problématique inhérente à la ligne Aoste – Martigny, les membres du Comité se sont penchés sur celle qui de Pont-Saint-Martin mène à Pré-Saint-Didier, en passant par Aoste. Après avoir constaté que cette branche de chemin de fer pourrait revêtir une importance stratégique dans la politique des transports valdôtains, il a été proposé de :*

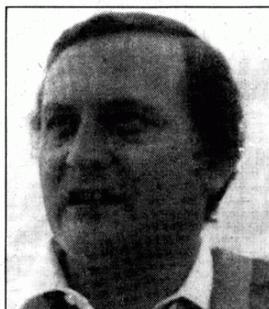
- remettre en état le parcours actuel dans les plus brefs délais pour permettre aux usagers habituels de s'en servir de nouveau au plus vite ;

- élaborer un projet pour transformer toute la ligne en une voie type métro, en supposant de pouvoir couvrir le parcours de Pont-Saint-Martin à Pré-Saint-Didier en une heure (les bienfaits que cet ouvrage pourrait apporter à toute la population, valdôtaine et non, ne sont pas difficiles à imaginer) ;

- prévoir la régionalisation de la ligne : les F.S., que nous finançons déjà largement, ne devraient pas trop s'opposer à cette solution.

*Voici une idée intéressante, susceptible d'animer un débat fertile en 2001, année que je souhaite heureuse pour tous les Valdôtains.*

LÉONARD TAMONE



## In ricordo di Piero

Vent'anni fa, esattamente il 29 dicembre 1980, Piero Antonio Priod perdeva la vita in un tragico incidente d'auto.

Piero moriva a soli 34 anni, lasciando nello sconforto la moglie, i figli piccoli, i parenti, tanti amici e conoscenti.

Il SAVT lo vuole ricordare perché ha partecipato intensamente alla vita del nostro sindacato e la sua scomparsa ha lasciato un vuoto incolmabile nella nostra organizzazione.

Aveva lavorato a lungo in qualità di funzionario presso il nostro patronato con l'impegno, la passione e l'entusiasmo che sempre lo hanno distinto. Credeva fermamente nel suo lavoro ed era conosciuto ed apprezzato non solo per le sue notevoli qualità professionali ma anche per le sue doti umane. Aiutava con pazienza tutte le persone che si rivolgevano a lui e affrontava con determinazione e capacità tutti i problemi, grandi e piccoli, che via via si presentavano.

Vorremmo ricordarlo anche per il suo impegno coerente e costruttivo a favore della comunità valdostana, in particolare desideriamo sottolineare la sua dedizione profonda ai valori intrinseci della cultura, della lingua, delle tradizioni, dell'autonomia della Valle d'Aosta.

È stata una perdita grave, quella di Piero; il suo modo di essere uomo e valdostano è ancora attuale e ci auguriamo che il suo insegnamento, il suo comportamento, le sue prese di posizione siano ancora di aiuto e di esempio per tutti noi.

IL SAVT