



# Le Réveil Social

IN CASO DI MANCATO RECAPITO, RINVIARE ALL'UFFICIO DI AOSTA, PER LA RESTITUZIONE AL MITTENTE CHE SI IMPEGNA A CORRISPONDERE LA RELATIVA TARIFFA.

ORGANE DE PRESSE DU S.A.V.T.  
Syndicat Autonome Valdôtain des Travailleurs

N° 1/2023

42<sup>ème</sup> année - Nouvelle série • Poste Italiane S.p.A. •  
Spedizione in Abbonamento Postale - 70% NO/AOSTA

**Salviamo la Sanità Pubblica**  
Ilaria Fapperdue > pag.4

**Bonus Formazione 300.000 euro agli insegnanti precari**  
Luigi Bolici > pag.5

**IAR: firmato rinnovo contratto lavoro**  
Dimitri Démé > pag.5

**Cogne: sottoscritto contratto integrativo**  
Edy Paganin > pag.6

**Successo per il contratto settore elettrico**  
Alessandro Pelanda > pag.7

Welfare, decreto lavoro, contrasto alla povertà e problematiche occupazionali: questi i temi affrontati nel Comité Confédéral del 28 aprile

## MANCA IL PERSONALE. PERCHÉ?

### L'EDITORIALE



**Insieme per una Valle d'Aosta di cui essere orgogliosi**

CLAUDIO ALBERTINELLI

Il 2023 è, e sarà, un anno determinante per il futuro del nostro sindacato. Il Congresso che ci accingiamo a vivere, nel prossimo mese di dicembre, porterà al rinnovo di tutti gli organismi della nostra organizzazione e dovrà tracciare le linee di politica sindacale che saranno alla base del nostro agire per gli anni a venire. Un Congresso, per certi versi, storico perché applicherà le nuove regole statutarie votate in occasione del Congresso straordinario tenutosi nel mese di dicembre dell'anno passato. L'obiettivo di questo cambiamento, deciso all'unanimità dell'assemblea, è rendere partecipi tutti gli iscritti nella scelta dei nuovi organi dirigenziali. Per questo motivo si è deciso di demandare ai congressi categoriali il compito di eleggere i rappresentanti di ogni categoria all'interno del Direttivo confederale, massimo organismo deliberante tra un Congresso e l'altro. Ma, soprattutto, si è scelto di andare verso l'elezione diretta del Segretario generale da parte del Congresso, ruolo che in precedenza era demandato al Direttivo confederale.

Iscritti e congressisti, per la prima volta insieme, saranno quindi chiamati a scegliere responsabilmente chi dovrà condurre, nei diversi ruoli, il SAVT nel prossimo mandato. Un mandato che si prevede molto impegnativo. Basta leggere quotidianamente i giornali per rendersi conto di quanti siano i problemi da affrontare che colpiscono la vita di ogni lavoratore e di tutti i valdostani. Da una parte abbiamo la sempre maggiore difficoltà a fare incontrare la domanda e l'offerta di

>>> continua a pag. 2

La prima grande sfida per il futuro, a livello regionale, è quella di capire quali siano le ragioni che stanno alla base del fenomeno del mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro. Infatti ultimamente troppo spesso si assiste al fatto che le aziende o addirittura le pubbliche amministrazioni non riescano a reclutare il personale. Secondo il direttivo confederale del SAVT le problematiche sono differenti: la questione retributiva, la qualità e le condizioni del lavoro e della vita. Per cercare di ovviare a queste difficoltà sarebbe più che mai necessario dare il via ad una vera contrattazione territoriale nei diversi ambiti produttivi per dare le dovute risposte economiche e normative. Una maggiore contrattazione territoriale deve essere accompagnata da un salto culturale da parte dei datori di lavoro al fine di garantire migliori condizioni lavorative e di ospitalità ai lavoratori con l'obiettivo di fidelizzarli.

Nel ribadire quanto sostenuto con forza già in diverse occasioni, il direttivo confederale del SAVT ritiene che una delle tematiche sulle quali si debbano concentrare le maggiori attenzioni per garantire ai lavoratori e ai cittadini condizioni ottimali per poter operare in serenità sia quella di aver servizi di welfare all'avanguardia. In Valle d'Aosta molto si è già fatto in questo senso, ma sicuramente ci sono ancora margini di miglioramento. Bisogna soprattutto tentare di abbassare il contributo che viene chiesto ai singoli utenti per usufruire dei servizi offerti dalla pubblica amministrazione, siano essi rivolti ai bambini, agli invalidi o agli anziani. In questo senso, considerato che circa un terzo delle risorse del bilancio regionale sono destinate al mondo sanitario e del welfare, sarebbe utile fare un'attenta analisi di come le stesse vengono distribuite e capire se vi siano margini per poterle ottimizzare l'utilizzo. Fondamentale è poi insistere sulla previdenza e sui fondi sanitari integrativi regionali. Tutti questi sforzi devono essere fatti anche nell'ottica di contrastare il preoccupante calo demografico cercando di mantenere i giovani a



vivere in Valle d'Aosta e trattenendo sul nostro territorio quelle persone che si avvicinano alla nostra comunità con lavori stagionali.

In merito al decreto approvato dal Governo Meloni il 1° maggio il giudizio ha più ombre che luci. Sicuramente positivo il taglio del cuneo fiscale anche se sarebbe stata opportuna una maggiore progressività nel favorire i redditi più bassi. Una misura così importante dovrebbe però essere strutturale e non limitata nel tempo. Al momento è prevista fino al 31/12/2023, e poi cosa succederà? Grande preoccupazione come SAVT la esprimiamo invece sulle norme previste nel decreto in merito ai contratti a tempo determinato, che rischiano di portare verso una pericolosa precarizzazione del rapporto di lavoro. Assordante invece il silenzio sul tema della riforma pensionistica, da troppo tempo e da troppi Governi continuamente annunciata e poi rinviata. Per questi motivi, come SAVT, condividiamo le rivendicazioni portate avanti da CGIL-CISL-UIL a livello nazionale e non mancheremo nel farle nostre a livello regionale.

### Travail, Tracas & Tralalà

Si tu as envie de travailler, assieds-toi et attends que ça passe.

Proverbe Corse





# 730?

## Sorrìdi. Ci pensa il CAF



**SAVT**  
Syndicat Autonome Valdôtain des Travailleurs  
DEPUIS 70 ANS DU CÔTÉ DE LA COMMUNAUTÉ VALDÔTAINE

**AOSTA**  
Via Carrel, 4  
T. 0165.238394  
DAL LUNEDÌ AL GIOVEDÌ 8.00/12.30 - 14.00/17.30  
VENERDÌ 8.00/12.00 - 13.00/17.00

**MORGEX**  
Via G.S. Bernardo, 4  
presso Itas  
TUTTI I GIOVEDÌ DALLE 13.30 ALLE 18.00

**CHÂTILLON**  
VIA CHANOUX, 39  
TUTTI I LUNEDÌ DALLE 9.00 ALLE 11.00

**VERRÈS**  
Via Duca d'Aosta, 29  
T. 0125.920425  
MARTEDÌ E GIOVEDÌ 8.30/12.00 14.00/18.30  
LUNEDÌ, MERCOLEDÌ E GIOVEDÌ CHIUSO

**PONT SAINT-MARTIN**  
Via Chanoux, 9  
T. 0125.804383  
LUNEDÌ E VENERDÌ 8.30/12.00 - 14.00/18.00  
MERCOLEDÌ 8.30/12.00 - 13.00/17.00

**Prenota il tuo appuntamento. Riprenditi il tuo tempo!**

COMPILAZIONE MODELLI FISCALI  
730/2023 - UNICO/2023  
IMU/2023 - ISEE/2023

SU APPUNTAMENTO

- > SUCCESSIONI
- > COLF/BADANTI
- > CONTRATTI
- LOCAZIONE



## Insieme per una Valle d'Aosta di cui essere orgogliosi

lavoro, dall'altra la questione salariale con retribuzioni che non permettono di poter far fronte al problema del caro vita in atto. Il tutto condito da una sanità che non offre servizi adeguati ai cittadini. Proprio negli ultimi giorni, sugli organi di informazione, sono apparse notizie in base alle quali la Valle d'Aosta sarebbe il fanalino di coda negli ambiti sopra citati. Certo, le graduatorie e le classifiche devono essere sempre prese con le pinze, i dati possono essere interpretati in diversi modi, ma è comunque un dato di fatto che anche nella nostra Regione non tutto funziona per il meglio. E così lo sport popolare diventa quello di cercare di distribuire le colpe attribuendole, ovviamente, sempre a qualcun altro. Ecco, la vera sfida che dobbiamo vincere è proprio questa: smetterla di cercare i colpevoli e lavorare insieme per trovare soluzioni. Mai come oggi, con una crisi demografica in atto, una guerra in corso e un'inflazione galoppante, dobbiamo essere una comunità unita che lavora insieme per il bene comune. La nostra terra e il nostro popolo hanno tutte le carte in regola per diventare un modello da imitare. Abbiamo le risorse economiche, umane, storiche, culturali, ambientali per fare della nostra Regione e della nostra comunità un'eccellenza. Affinché questo avvenga, però, ora dobbiamo passare dalle parole ai fatti. Basta divisioni. Basta gelosie. Basta invidie. Utilizziamo al meglio la possibilità che lo Statuto Speciale ci offre per

autogovernarci. Concretamente come? Proviamo a dare le risposte ai lavoratori mettendo in campo i contratti territoriali di primo livello o integrativi. Sviluppiamo il welfare regionale e la previdenza complementare. Miglioriamo i servizi e la sanità. Facciamo in modo che i giovani e i lavoratori vogliano vivere e radicarsi in Valle d'Aosta e non preferiscano andarsene a cercare fortuna altrove. Solo così potremo combattere il grande problema del calo demografico. Un sogno? No, tutto realizzabile, ma affinché tutto questo diventi realtà la comunità valdostana necessita di una politica forte e stabile. **Ecco perché, come SAVT, chiediamo da sempre alla politica di mettere fine alle divisioni.** Non è questione di tifoseria. È solo buon senso. **Le divisioni hanno rallentato la macchina amministrativa e hanno impedito una vera programmazione del futuro.** Oggi questo non è più accettabile e speriamo che si sia veramente imboccata la strada giusta. La società civile ha bisogno di interlocutori politici forti e certi, a prescindere da quale sia il loro colore. Il compito di sceglierli spetta ai cittadini ma, chiuse le urne, il pensiero deve essere volto a lavorare ed a programmare. Solo così potremo veramente vincere la sfida di regalare ai giovani, ed a tutti i Valdostani, una Valle d'Aosta nella quale vivere bene e con orgoglio. Il SAVT è pronto e, come sempre, farà la propria parte con impegno e responsabilità!

## RAI: sottoscritto a Roma il contratto di lavoro dei dipendenti

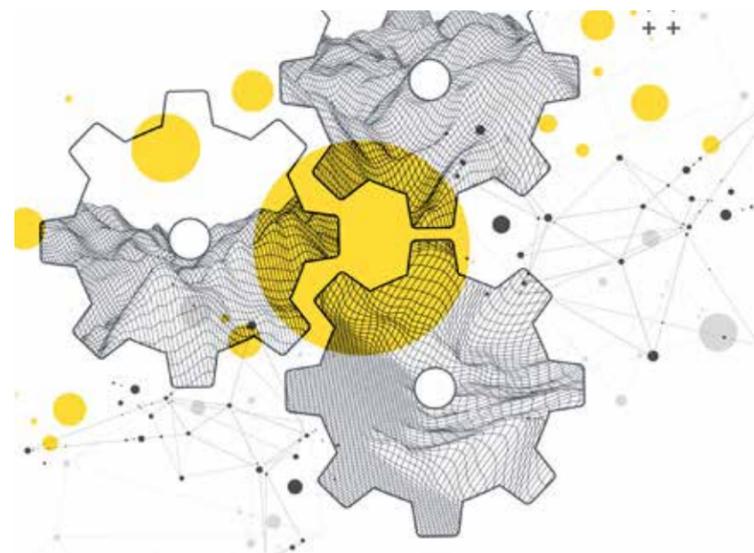


MIRKO CHIZZO

È stato rinnovato, a Roma, il 13 aprile, il Contratto lavoro dipendenti Rai. L'incontro con i vertici aziendali a Roma è stata l'occasione per fare il punto sulle problematiche della sede regionale valdostana che, da troppo tempo, si trova in sofferenza per mancanza di organico sia amministrativo che tecnico. Come SAVT, abbiamo sottolineato l'importanza di prevedere una prova di francese anche per i concorsi relativi all'assunzione di nuovo personale. Questo perché accade, sempre più spesso, che i lavoratori utilizzino la sede regionale valdostana come "zona di transito" per poi richiedere trasferimento in altre sedi. Una situazione che non permette di creare una squadra di lavoro continuativa che cresca e si formi sul nostro territorio. Inoltre, abbiamo nuovamente sottolineato l'importanza della convenzione in atto tra Rai e Presidenza del Consiglio dei Ministri che prevede la promozione della cultura e del francese in Valle d'Aosta, una convenzione che vale oltre 2 milioni di euro l'anno. Il SAVT ha chiesto chiarezza rispetto a come vengono utilizzate queste risorse, soprattutto se sono interamente destinate alla sede Rai VdA perché, se così fosse, si potrebbero investire in numerosi progetti a vantaggio della promozione del Francese.

## SAVT-INFORME

### DL Lavoro cosa cambia?



Dopo l'approvazione del Decreto Lavoro 2023 da parte del Consiglio dei Ministri, il 1° maggio, lo stesso è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale. Il Decreto contiene diverse misure sul lavoro, tra cui la disciplina dell'assegno di inclusione che sostituirà il reddito di cittadinanza e sarà accompagnato da supporto per la formazione e l'occupazione. Viene introdotto anche un nuovo taglio del cuneo fiscale che aumenterà i salari dei lavoratori con redditi fino a 35.000 euro. Sono previsti anche nuovi bonus per l'assunzione e misure aggiuntive per le famiglie, come l'aumento dell'assegno unico e l'aumento della soglia dei fringe benefit per i dipendenti con figli.

#### Assegno di inclusione, il nuovo strumento che sostituirà il Reddito di cittadinanza

L'Assegno di inclusione sostituirà il Reddito di cittadinanza secondo il decreto legge n. 48/2023 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio. A partire dal 1° gennaio 2024, l'Assegno di inclusione sarà il nuovo strumento e non più la GIL (Garanzia per l'inclusione) come inizialmente previsto. **Questo sussidio economico sarà erogato ai nuclei familiari che hanno almeno un componente minorenni, disabile o con più di 60 anni.** Le persone che possono lavorare dovranno seguire specifici percorsi di accompagnamento al lavoro. **L'importo massimo dell'assegno sarà di 500 euro** (più un contributo per l'affitto) e varierà in base alla scala di equivalenza se ci sono altri membri nel nucleo familiare, fino a un massimo di 2,2 (2,3 per i disabili gravi). I requisiti di accesso riguardano la cittadinanza o l'autorizzazione al soggiorno e le condizioni economiche, come un valore ISEE non superiore a 9.360 euro.

Il contributo mensile verrà erogato per un massimo di 18 mesi, con possibilità di rinnovo per un anno aggiuntivo. I soggetti occupabili, cioè quelli non considerati fragili con un'età compresa tra i 18 e i 59 anni, che si trovano in condizioni di povertà assoluta e non soddisfano i requisiti per

l'assegno di inclusione o non sono calcolati nella scala di equivalenza, riceveranno un'altra prestazione chiamata supporto per la formazione e l'occupazione durante la fase di inserimento lavorativo. Sono previsti anche bonus assunzione per i datori di lavoro che impiegano beneficiari dell'assegno di inclusione, nonché un esonero contributivo del 100% per un anno fino a un limite di 8.000 euro.

#### Nuovo taglio del cuneo fiscale e aumento della soglia dei fringe benefit

Nel nuovo decreto lavoro sono inclusi due provvedimenti a favore di famiglie e lavoratori: il nuovo taglio del cuneo fiscale e l'aumento della soglia di non imponibilità dei fringe benefit. **A partire da luglio e fino alla fine dell'anno, i lavoratori con redditi medio-bassi beneficeranno di nuovi aumenti in busta paga grazie alla decontribuzione prevista dalla Legge di Bilancio. A luglio, la riduzione dei contributi previdenziali IVS per i lavoratori dipendenti pubblici e privati sarà del:**

- 6% per coloro che guadagnano fino a 35.000 euro;
- 7% per chi ha un reddito inferiore alla soglia dei 25.000 euro.

Questi valori includono anche la riduzione prevista dalla Manovra 2023.

Ad esempio, un lavoratore con una retribuzione annua lorda pari o inferiore a 20.000 euro otterrebbe altri 40 euro in busta paga, oltre ai circa 30 già ottenuti grazie agli interventi precedenti del Governo Draghi e del Governo Meloni. Per i lavoratori con retribuzioni annue lorde comprese tra 25.000 e 35.000 euro, gli aumenti possono arrivare fino a circa 98 euro al mese.

**Tuttavia, è importante notare che questo intervento è temporaneo e dovrebbe durare sei mesi, da luglio a dicembre.** A partire da dicembre, si tornerà al taglio precedente in attesa di nuovi provvedimenti, magari con la Legge di Bilancio 2024.

Oltre al taglio del cuneo fiscale, il Governo ha approvato l'aumento del limite di non imponibilità dei fringe benefit. Il decreto prevede 142 milioni di euro nel 2023 per innalzare la soglia di esenzione fiscale dei fringe benefit aziendali fino a 3.000 euro per tutti i lavoratori dipendenti con figli. Questa misura mira a sostenere le famiglie limitando l'impatto dell'inflazione sui redditi. Il cosiddetto bonus dipendenti torna quindi alla soglia in vigore fino alla fine del 2022, ovvero 3.000 euro, ma sarà destinato solo ai lavoratori con figli, compresi quelli nati fuori dal matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati.

>>> continua a pag. 3

## 730, quali documenti presentare?

La dichiarazione dei redditi è fondamentale per verificare se i contribuenti hanno pagato le tasse in modo adeguato e per ottenere eventuali sconti fiscali. Per correggere i dati nel modello 730 precompilato e usufruire di detrazioni o deduzioni, è necessario presentare documenti specifici.

Per ottenere il modello precompilato gratuitamente si accede all'Area Riservata del sito dell'Agenzia delle Entrate. Vi sono due opzioni: accettare il modello senza controllare le spese riportate o fornire i documenti necessari per verifiche e modifiche. Se si sceglie la seconda opzione, conservare i documenti per almeno 5 anni, poiché l'Agenzia potrebbe effettuare controlli entro 4 anni dalla presentazione del 730.

Passiamo ora ai documenti necessari per la compilazione del model-

lo 730. Per quanto riguarda i dati anagrafici e i familiari a carico, è necessario avere i seguenti documenti personali: **codice fiscale, carta d'identità o passaporto validi, codice fiscale dei figli e/o familiari a carico, codice fiscale del coniuge o del partner in unione civile.**

Per quanto riguarda i redditi, è necessario raccogliere documenti come la **Certificazione Unica** o altre tipologie di certificazione rilasciate dal datore di lavoro o dall'ente pensionistico, inclusi i casi di disoccupazione, cassa integrazione, maternità, mobilità e collaborazioni occasionali.

Saranno inoltre richieste le **ricevute degli assegni di mantenimento, le certificazioni relative a eventuali pensioni percepite all'estero e documenti relativi ad altri redditi da lavoro, dividendi o interessi da investimenti.**

Infine, per le spese deducibili e detraibili, bisognerà fornire documenti che attestino tali spese. Ad esempio, **spese farmaceutiche, mediche e veterinarie, spese per l'istruzione, spese per lo sport dei figli, colf, badanti e baby-sitter, spese di mantenimento per l'ex coniuge, spese funerarie, spese per assicurazioni e versamenti verso Onlus, Ong, istituzioni religiose o altri enti no profit.**

Per le spese relative all'abitazione, includendo **interessi del mutuo, affitto, acquisto prima casa, ristrutturazione, bonus facciata, energetiche, mobili ed elettrodomestici, alloggio per studenti fuori sede, consultare l'elenco completo per verificare la loro detraibilità o deducibilità.** Si ricorda che le bollette, le spese condominiali ordinarie e i depositi cauzionali non rientrano tra le spese deducibili o detraibili.

### Bonus assunzione per giovani NEET

Il nuovo decreto lavoro 2023 include anche dei bonus assunzione per promuovere l'occupazione giovanile. I datori di lavoro che assumono giovani nel periodo dal 1° giugno al 31 dicembre 2023 possono richiedere un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. Questa agevolazione è concessa per un massimo di 12 mesi. Per poter beneficiare dell'incentivo, i giovani lavoratori devono soddisfare i seguenti requisiti:

- Avere meno di 30 anni.
- Essere NEET, cioè non lavorare né essere impegnati in corsi di studio o formazione.
- Essere registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

Il beneficio può essere cumulato con il bonus assunzione giovani e altre agevolazioni previste dalla normativa vigente, in questo caso nella misura del 20%.

### Maggiorazione dell'assegno unico

Tra i provvedimenti a sostegno delle famiglie, nel testo del decreto lavoro è prevista una nuova maggiorazione dell'importo dell'assegno unico che si aggiunge a quelle già introdotte dalla Legge di Bilancio 2023.

Nello specifico, si tratta della maggiorazione prevista dal comma 8 dell'articolo 4 del DL n. 230/2021, cioè l'incremento di 30 euro mensili che spetta nell'ipotesi in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro. La maggiorazione in questione sarà riconosciuta anche ai genitori vedovi lavoratori, per un periodo massimo di 5 anni dalla morte e nel limite di godimento dell'assegno.

### Nuove causali per i contratti a tempo determinato

Il decreto lavoro introduce importanti novità riguardanti i contratti a tempo determinato, allentando le restrizioni imposte dal Decreto Dignità. Il nuovo decreto identifica le nuove cause che legittimano l'utilizzo dei contratti a termine, sostituendo quelle attualmente in vigore all'articolo 19, comma 1, lettere a), b) e b-bis) del decreto legislativo n. 81/2015.

Secondo il testo, i contratti potranno avere una durata superiore ai 12 mesi, ma non oltre i 24 mesi, in caso di:

- Specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.
- In assenza di tali previsioni nei contratti collettivi applicati in azienda, entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.
- In sostituzione di altri lavoratori.

### Le altre novità in arrivo con il DL lavoro

Con il decreto lavoro approvato il 1° maggio dal Consiglio dei Ministri e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 103, sono state introdotte alcune novità riguardanti diversi aspetti del mondo del lavoro.

Il Fondo Nuove Competenze, che fornisce contributi alle imprese per favorire l'adeguamento delle competenze dei lavoratori tramite l'allocatione di parte dell'orario di lavoro alla formazione, sarà potenziato con nuove risorse. Per quanto riguarda il contratto di espansione, non è più prevista la proroga fino al 2025.

Tuttavia, per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi, è possibile rinegoziare le cessazioni dei rapporti di lavoro con accesso allo scivolo pensionistico entro un anno dalla data di scadenza originaria del contratto di espansione. Sono state apportate modifiche alle sanzioni amministrative per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali.

Le sanzioni non saranno più comprese tra 10.000 e 50.000 euro, ma varieranno da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso. È stato istituito un fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni durante le attività formative, e sono state introdotte disposizioni per rafforzare le regole sulla sicurezza sul lavoro, la tutela contro gli infortuni e i controlli ispettivi. Infine, sono previsti ulteriori periodi di cassa integrazione guadagni in deroga per situazioni eccezionali di crisi aziendale e riorganizzazione, nonché nuove semplificazioni riguardanti le informazioni e gli obblighi di pubblicazione relativi al rapporto di lavoro.

## SAVT-FONCTION PUBLIQUE

### TFR: Trattamento di fine lavoro o di fine vita?

MAURO CRÉTIER

Il TFR, ovvero l'acronimo del trattamento di fine rapporto, è più comunemente conosciuto come liquidazione. Invero trattasi semplicemente di retribuzione differita, cioè retribuzione che viene corrisposta ogniqualvolta un rapporto di lavoro cessa e che matura il proprio rateo per ogni annualità di lavoro o frazione di essa. **Si pensi che la prima norma riguardante il TFR risale a quasi cento anni fa e più precisamente al 30 aprile 1927.** Da allora, certo, di norme ne sono state varate parecchie ma lo scopo di questo emolumento differito è rimasto nel tempo sempre lo stesso ovvero fornire assistenza economica al lavoratore in occasione della chiusura del rapporto di lavoro. La cosiddetta liquidazione spetta a chiunque abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato, sia esso a termine ovvero a tempo indeterminato e quale che ne sia la causa di cessazione. Bisogna precisare che il legislatore, in modo questa volta intelligente, ha pensato bene di valutare anche la situazione nella quale al lavoratore, durante la sua carriera lavorativa, si presentassero situazioni per le quali lo stesso avesse bisogno di denaro per poter far fronte a questioni di vita rilevanti. Ecco che nascono le previsioni di cui all'articolo 2120 del Codice Civile e del Testo Unico della maternità e della paternità, ovvero la disciplina per la quale, **nel caso in cui il lavoratore abbia necessità di denaro per affrontare spese sanitarie, per acquistare o costruire casa o perché è diventato genitore, lo stesso possa, a determinate condizioni, chiedere di vedersi anticipata la somma maturata ai fini del TFR anziché doversi esclusivamente rivolgere al credito privato.** Insomma poter spendere denaro proprio per finalità di rilievo e non certo per poter fare una vacanza o altro: il sacrosanto anticipo del TFR. Ma i dipendenti pubblici sono anche loro assoggettati al TFR? È utile precisare che **i dipendenti pubblici in servizio a tempo indeterminato dal 01.01.2001 sono in regime di tfr mentre coloro che sono stati assunti a tempo indeterminato antecedentemente a tale data avevano regimi differenti di liquidazione che hanno mantenuto sino ad oggi ovvero sino all'adesione ad un fondo di previdenza complementare.** Tralascio le motivazioni



per le quali a cavallo di quegli anni il pubblico impiego sia migrato verso il nuovo regime di liquidazione già applicato all'universo dei lavoratori che non appartenevano a detta famiglia e mi concentro invece sulle ragioni per le quali alla famiglia dei dipendenti della amministrazioni pubbliche l'anticipo non viene erogato. L'art. 8 comma 3 dell'Accordo Quadro Nazionale 29/7/1999 prevede espressamente che "le condizioni per l'armonizzazione pubblico-privato in materia di anticipazione saranno verificate in sede di contrattazione di comparto, nel rispetto degli equilibri della finanza pubblica", cioè per dirla in parole povere ai pubblici dipendenti le organizzazioni sindacali nazionali e allora governo nazionale sottoscrissero preciso accordo con il quale sancirono che, pur essendo in regime di TFR, i pubblici dipendenti avessero diritto all'anticipazione dello stesso secondo puntuale disciplina rinvenibile nel contratto collettivo nazionale di lavoro e derogando in tal modo alla applicazione dei criteri di cui all'articolo 2120 del Codice Civile, e detto fatto era conseguente alla necessità di rispettare gli equilibri di finanza pubblica. Fino a qui nulla di particolarmente grave se non fosse per il fatto che fra pochi giorni saranno passati 24 anni da quell'impegno e diverse stagioni contrattuali, molti dipendenti pubblici non sono più tali, e nulla è stato fatto.

Esisteranno forse misteriosi equilibri politici sindacali da rispettare che noi comuni mortali non dobbiamo e non possiamo conoscere?? Quali equilibri di finanza pubblica saranno mai da monitorare in conseguenza dell'anticipazione del TFR tenuto conto che questa nostra retribuzione viene accantonata mensilmente o forse che i nostri denari vengono utilizzati per altre finalità e non possono esserci anticipati?? Ora spero di aver spiegato

per quale ragione ai tanti colleghi che mi rappresentano la necessità di avere l'anticipazione del TFR ho dovuto dire che purtroppo non è possibile ottenerlo in quanto pubblici dipendenti.

Nel solco di questa situazione e a seguito della nostra specialità di regione autonoma, ci stiamo battendo affinché almeno i dipendenti del Comparto unico possano svincolarsi ed ottenere questo sacrosanto diritto anziché vedersi costretti a rivolgersi al credito privato. Il modello Trento da questo punto di vista ci viene incontro nel poter immaginare una soluzione ovvero l'anticipazione diretta del TFR, secondo le previsioni di legge, da parte dell'amministrazione per la quale si lavora con l'impegno alla restituzione delle somme ottenute allorché il rapporto di lavoro si conclude e l'ente previdenziale liquida l'intero importo del TFR. Ma non è vietato immaginare anche una norma attuativa dello Statuto volta ad esercitare tale diritto ed a consentire di versare le somme al fondo previdenziale territoriale. Trattasi solo di capire la rilevanza della tematica: da una parte il problema di molti valdostani che non possono spendere soldi che appartengono loro solo perché intrappolati in un ente previdenziale che si rifiuta di liquidarli forte di un accordo del lontano 1999, dall'altra parte il tema di avere parecchio denaro fermo che in un periodo di crisi non produce certamente crescita economica ed in ultimo un fondo previdenziale territoriale che potrebbe veder crescere in misura importante il proprio gettito con conseguente incremento di imposte a favore del bilancio regionale e di tutta la nostra piccola comunità.

Stiamo quindi cercando con ogni forza, sensibilizzando la parte politica e oserei dire senza avere molto appoggio da parte di altri portatori di interesse, di far ottenere il denaro che spetta ai dipendenti pubblici che ne hanno bisogno, tenuto conto che questo benedetto TFR, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, ce lo fanno attendere anche due anni o più. E se il dipendente pubblico lo vuole ottenere prima, una volta cessato l'impiego, deve pagare una penale pari all'1% per ogni anno di anticipo più il costo di gestione della pratica. **Insomma, dopo cento anni, per noi pubblici dipendenti il TFR è diventato quasi un TFRV: trattamento di fine vita.**

## ASSOCIATION VALDÔTAINE CONSOMMATEURS ET USAGERS

### Rinnovato consiglio direttivo dell'AVCU

ROSINA ROSSET

È stato rinnovato, nella mattinata di giovedì 27 aprile, il consiglio direttivo dell'Association Valdôtaine Consommateurs et Usagers.

Novità nel nuovo direttivo è l'elezione di due vice-Presidenti che, con la rielezione Presidente Rosina Rosset, vede ricoprire le cariche apicali dalle quote rosa. *"Ringrazio il consiglio direttivo dell'AVCU per avermi rinnovato la fiducia - sottolinea Rosina Rosset - Ho proposto di eleggere due vice presidenti, al posto di uno, affinché vengano rappresentati sia il territorio della bassa valle, con la nomina di Frola Antonella, che dell'alta valle, tramite l'elezione di Bussi Alida. Inoltre, esprimo soddisfazione per la scelta del direttivo di eleggere due Donne. Scelta dettata dal lavoro svolto in questi anni da parte di entrambe, per l'AVCU le*

*scelte meritocratiche sono sinonimo di correttezza, trasparenza ed onestà. Valori fondanti della nostra associazione".*

Il nuovo direttivo, oltre alle attività già in atto, ha deliberato di costituire delle commissioni di lavoro inerenti i temi dell'energia, della sanità e della scuola. Nel direttivo sono, inoltre, stati eletti: Cretier Mauro come tesoriere, Borbey Riccardo e Borinato Fabio, Diémoz Roberta, Griso Marco, Guido Rosita, Marconi Olivio, Rovarey Gianni, Sordi Giorgia, Vuillermoz Ettore come consiglieri.

L'AVCU invita tutti i valdostani interessati a partecipare attivamente ai nuovi tavoli di lavoro contattando la sede tramite i seguenti recapiti:  
Telefono 0165 548410  
oppure 329 2253571  
e-mail avcu@savt.org





## SAVT-SANTÉ

# Difendiamo la sanità pubblica

ILARIA FAPPERDUE

Il Servizio sanitario nazionale italiano è nono al mondo per qualità, dopo Islanda, Norvegia, Olanda, Lussemburgo, Australia, Finlandia, Svizzera e Svezia. Tranne la Svizzera che ha un sistema misto pubblico/privato gli altri sono tutti sistemi sanitari pubblici gestiti dallo Stato, come in Italia.

Questo è stato possibile perché in Italia la salute è un diritto di tutti, tutelato dalla Costituzione.

Il Servizio sanitario nazionale (SSN) è un sistema di strutture e servizi che hanno lo scopo di garantire a tutti i cittadini, in condizioni di uguaglianza, l'accesso universale all'erogazione equa delle prestazioni sanitarie. In attuazione dell'art.32 della Costituzione, la spesa sanitaria è coperta dallo Stato e tutti hanno accesso alle cure.

Infatti, il sistema sanitario nazionale (Ssn) italiano ha tre principi fondamentali: l'universalità (ossia l'estensione delle prestazioni sanitarie a tutta la popolazione), l'uguaglianza (l'accesso alle cure senza nessuna discriminazione) e l'equità (la parità di accesso in relazione a uguali bisogni di salute).

Ma come siamo arrivati ad avere un Sistema sanitario universalistico che oggi appare scontato e suscettibile di smantellamento con il sistema silente delle privatizzazioni?

Il welfare e il Servizio sanitario nazionale pubblico rappresentano il successo di circa 150 anni di lotte operaie e popolari che già dalla rivoluzione industriale in Europa di fine '800 sino all'inizio del '900 hanno portato i paesi industrializzati a dotarsi di sistemi di sicurezza sociale universalistico fondato sulla fiscalità generale (Gran Bretagna, Italia,

Svezia) strappando questa conquista alle forze conservatrici e ai datori di lavoro, superando il diseguale, inefficiente e costoso, sistema mutualistico, che proteggeva in modo differenziale solo i lavoratori e i loro famigliari, mentre tutti gli altri faticavano a curarsi ed erano soggetti a un'età media decisamente più bassa di coloro che avevano invece accesso alle cure mediche efficienti.

Questa conquista ha consentito un maggiore benessere di tutta la popolazione che ha potuto destinare parte del proprio reddito ai consumi, facendo crescere la domanda interna, l'integrazione democratica e la crescita economica che ha portato a superare la crisi finanziaria con un maggior consumo di beni e servizi.

Dal 2019 al 2021 in Italia ha abbandonato l'ospedale un altissimo numero di camici bianchi per dimissioni volontarie e anche in Valle d'Aosta il fenomeno è stato esteso e impattante, proprio perché si tratta di una regione piccola, dove i picchi turistici in certi periodi, che tuttavia sono ciclici, mettono a dura prova tutta l'organizzazione tarata per numeri decisamente meno impattanti.

Questo ha portato a volgere lo sguardo verso la privatizzazione, invece di analizzare le cause dell'abbandono dei camici bianchi e porre rimedio con incentivi al personale per non farlo scappare in altre regioni o all'estero.

È necessario fare attenzione alla privatizzazione della sanità, infatti, guardando al mondo, i migliori sistemi sanitari internazionali sono pubblici e noi siamo ancora tra quelli migliori, proprio perché abbiamo un servizio sanitario universalistico pubblico e non privato.

La privatizzazione, non serve ad evitare il disastro, come si legge oggi in alcuni giornali, perché non porta



dei vantaggi nel lungo periodo, inoltre la privatizzazione costa e laddove si risparmia è sempre a scapito del servizio, quindi non è utile né a ridurre i costi né a migliorare i servizi. Il SAVT è fermamente convinto che si debba attivare un confronto permanente per il benessere dei lavoratori della sanità e in questo obiettivo si è speso molto affinché si possa procedere alla rapida stabilizzazione del precariato ad un cambiamento radicale nella formazione e nella valorizzazione dei lavoratori della sanità anche dal punto di vista dell'avanzamento delle carriere, perché serve rendere la Regione maggiormente attrattiva dal punto di vista professionale e di studio, perché la formazione è ferma a poche facoltà prevalentemente non sanitarie. Almeno per i tecnici della prevenzione, i tecnici di laboratorio e di radiologia alcuni dei quali, un tempo erano formati proprio in Valle, un ragionamento per riattivare tali settori formativi è necessario e senz'altro porterebbe maggiori professionisti della sanità sul mercato del lavoro.

I contratti rimangono bloccati per anni senza aumenti contrattuali che

possano essere adeguati alla galoppante inflazione e in questo il SAVT sta ribadendo a più riprese che il tema della contrattazione sanitaria a livello regionale vada approfondito per comprendere quali benefici possa portare al settore sanitario.

È necessario comprendere che le soluzioni ci sarebbero e dovrebbero essere adottate in modo graduale e che l'emergente privatizzazione dei servizi sta smantellando il sistema sanitario pubblico e questo significa che in futuro non si potrà più beneficiare di una sanità aperta a tutti, né avere macchinari e mezzi ospedalieri da un milione di euro e personale super specializzato; perché un privato ne farà certamente a meno, in virtù del principio del risparmio e del profitto, allora per mantenere gli stessi standard sarà necessario pagare tantissimo e si finirà come in altri Stati dove nonostante le cure siano affidate ad assicurazioni carissime la qualità è peggiore della nostra che invece è gratis e pubblica!!!

**Certamente è innegabile che la sanità stia attraversando un momento difficile e che deve essere superato, ma non smantellando la sanità pub-**

blica con la privatizzazione selvaggia per poter ottenere dei vantaggi immediati con degli innumerevoli svantaggi di lungo periodo, che erano gli stessi che storicamente già conosceamo prima dell'istituzione del servizio sanitario nazionale.

Ogni cittadino nel piccolo dovrebbe sostenere la sanità pubblica con la propria pazienza se l'agenda degli appuntamenti è troppo lunga, se gli esami non urgenti fanno aspettare, se il medico non riesce a vederci subito in pronto soccorso, ci vorrà un po', ma la collaborazione paga sempre e lo scontro invece non porta frutto.

Il personale della sanità, con i blocchi dei pensionamenti, è senz'altro un personale di esperienza, ma provato dall'età e stanco, quindi dopo il duro colpo della pandemia, necessita di tempo per riprendersi attraverso medici giovani, personale che uscirà dalle scuole, insomma necessita anche di supporto, di personale nuovo, privo di quella memoria traumatica del Covid e senza stravolgimenti e privatizzazioni, e così, piano piano si riparte, anche col supporto di un buon rinnovo generazionale, ma con metodo e resilienza.

L'opinione pubblica deve essere molto vigile sulle scelte delle politiche sanitarie di questi anni, poiché dalla qualità della sanità dipende la qualità di vita dei cittadini, quindi è una questione che va monitorata attentamente, perché riguarda la nostra salute, la salute dei nostri figli, riguarda la memoria dei nostri avi che hanno lottato per un sistema sanitario pubblico, che ha fatto risorgere dalla crisi economica e riguarda il nostro futuro, perché dalla salute dipende anche l'età media del popolo valdostano già drasticamente ridotto dal calo demografico degli ultimi dieci anni.

Difendiamo la sanità pubblica!

## Pour l'avenir de la santé valdôtaine

UMBERTO NIGRA

La Vallée d'Aoste ne participe pas au Fonds Sanitaire National ayant choisi, à partir de 1995, de soutenir avec les ressources de son budget de pourvoir avec ses propres ressources au financement du système sanitaire régional, pourquoi-pas donc ne pas se doter d'un propre contrat de travail qui puisse rendre la santé régionale plus efficace, avec plus de services, avec plus de contrôles sur la qualité des services distribués. En répondant davantage aux besoins d'une population alpine qui par sa géolocalisation territoriale et sa vocation touristique, a des exigences particulières et qui nécessite de plusieurs structures territoriales capillaires d'assistance socio-sanitaire. Pour réussir et mettre en œuvre le Plan, il serait essentiel de réfléchir sans préjugés à la régionalisation du contrat de travail afin:

- D'harmoniser les rapports entre toutes les entités impliquées dans la gestion du bien-être social et de la santé de notre région.
- De pouvoir créer pour tout le personnel les conditions d'attractivité, non seulement économiques, mais aussi logistiques, comme le soutien dans la recherche des hébergements.
- Un chapitre fondamental pour l'avenir de la santé valdôtaine est de prévoir dans les travaux pour l'hôpital un projet visant à permettre et élargir la possibilité d'interventions en LPI, même avec des conventions avec des compagnies d'assurance, afin d'attirer des professionnels qualifiés et, par conséquent faire connaître notre Vallée les familles des patients

Pour créer un système articulé d'offre de services destinés aux citoyens les plus faibles et en situation de fragilité, augmenter



l'offre sanitaire régionale et coordonner avec une régie commune tout le système socio-sanitaire régional.

L'article deux de notre Statut souligne que la Région a le pouvoir législatif en matière de réglementation des bureaux et des organismes qui dépendent de la Région et sur la position juridique et économique du personnel. Voici donc qu'inevitablement pour la Vallée d'Aoste pourrait être possible considerer la nécessité de sortir du contrat collectif national de l'emploi et proposer un contrat régional capable nécessairement de répondre plus efficacement aux nouvelles exigence générale de notre santé publique.

Il CCCNL all' Art. 89 prevede il Welfare integrativo (Bien être), come di seguito esplicitato:

1. Le Aziende ed Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9 comma 5 (Contrattazione colletti-

va integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
  - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d. prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale anche a copertura di particolari eventi avversi (es. ictus, infarto, ecc.) aggiuntivi a quanto già indicato dall'art. 86 (Coperture assicurative per la responsabilità civile);
  - f. contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in azienda.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al comma 1 sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).
  3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 94 del CCNL del 21.5.2018

Il SAVT Santé ha da tempo esplicitato, in particolare con interventi di Ilaria Fapperdue, la necessità ed urgenza di aprire un tavolo con ASL e Regione per giungere alla predisposizione di un progetto organico di applicazione del BIEN ÊTRE fondamentale per garantire condizioni di lavoro ottimali per il personale.

## SAVT-ÉCOLE

## Bonus formazione: la Regione condannata a rifondere 300 mila euro agli insegnanti precari

LUIGI BOLICI

Nell'arco degli ultimi tre mesi, con una decina di sentenze del medesimo tenore, il Tribunale di Aosta ha accolto i ricorsi di **oltre un centinaio di insegnanti precari** iscritti al SAVT-ÉCOLE e allo SNALS, patrocinati dall'avvocato Sacha Bionaz del Foro di Ivrea, condannando la Regione Autonoma Valle d'Aosta a riconoscere anche a questa categoria di docenti il bonus di 500 euro annui per la formazione, istituito dalla Legge 107/2015, cosiddetta "Buona scuola".

A fondamento delle proprie decisioni, il Giudice del Lavoro Fadda ha citato un pronunciamento del Consiglio di Stato che ravvisa nel vigente sistema di formazione a "doppia trazione", distinto per i docenti di ruolo e non di ruolo, una **"collisione con i precetti costituzionali"** sia per la **discriminazione** che introduce a carico dei docenti non di ruolo sia, ancor di più, per la **lesione del principio di buon andamento della pubblica amministrazione**.

Nel complesso, il Tribunale ha condannato la Regione al riconoscimento del bonus formativo per



centoventi ricorrenti per l'importo complessivo di circa 300 mila euro, in aggiunta alle spese legali. Per il SAVT-ÉCOLE si tratta di un importante successo che sancisce ancora una volta il principio di non discriminazione degli insegnanti precari, che va ad aggiungersi al recente pronunciamento, avvenuto in Corte di Cassazione, a favore della **equiparazione del trattamento stipendiale e dell'avanzamento di carriera** di tutti i docenti, di ruolo e non di ruolo.

Alla luce della giurisprudenza – consolidatasi grazie alla tenace azione sindacale e legale – nell'ultimo in-

contro svoltosi il 9 giugno scorso, il competente Assessore Jean-Pierre Guichardaz ha annunciato l'intenzione dell'amministrazione di sanare tutto il pregresso, ovvero di **corrispondere le annualità a coloro che dal 2016 ad oggi abbiano svolto supplenze fino al 30 giugno e/o fino al 31 agosto**.

L'Assessore ha inoltre anticipato la presentazione di un secondo disegno di legge regionale per rendere strutturale il beneficio. A questo proposito, il SAVT-ÉCOLE, insieme con le altre organizzazioni sindacali scolastiche, auspica che vengano inclusi nella platea dei beneficiari, oltre ai supplenti annuali, anche i docenti assunti fino al termine delle lezioni (considerati tecnicamente saltuari) e il **personale educativo del Convitto "Chabod"**.

Come SAVT-ÉCOLE chiediamo anche che l'Amministrazione stanzi **maggiori risorse per le scuole paritarie operanti nel territorio regionale**, al fine di permettere anche a queste istituzioni scolastiche di riconoscere ai propri docenti, compresi quelli operanti nei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), un analogo incentivo alla formazione.

## IL SAVT-RETRAITÉS visita la micro di Hône



ALDO COTTINO

Il 5 aprile scorso alcuni membri della segreteria SAVT-Retrainés hanno reso visita agli ospiti della micro comunità di Hône. L'obiettivo, in prossimità della Santa Pasqua, era di far passare un pomeriggio in allegria agli ospiti della struttura. Un momento apprezzato, vista la bella partecipazione e il coinvolgimento degli ospiti.

Un pomeriggio diverso dal solito ben riuscito, anche grazie alla fisarmonica del sempre attivo e disponibile amico Émile Danna.

Un ringraziamento particolare va a tutto il personale della micro per la disponibilità e il sostegno a questa iniziativa. Un'iniziativa, vista la buona riuscita, che il SAVT-Retrainés ha deciso di portare avanti anche negli anni futuri.

Il Direttivo, nei prossimi mesi, deciderà a quale micro fare visita in occasione della santa Pasqua 2024.



## SAVT-AGRICOL/FORESTIERS

## IAR: firmato il rinnovo del contratto di lavoro

DIMITRI DÉMÉ

Venerdì 28 aprile 2023, è stato firmato il rinnovo del contratto di lavoro di primo livello per il triennio 1° gennaio 2021-31 dicembre 2023 degli oltre cento lavoratori SCAU ed ENPAIA dipendenti dello IAR, l'Istituto Agricole Régional.

Scaduto il 31 dicembre 2020, il nuovo accordo contrattuale ha visto la luce dopo due anni di serrate trattative tra le Organizzazioni sindacali unitarie di categoria (SAVT/Agricoli-Forestali, Fai Cisl e Flai Cgil e rispettive RSA) e la parte datoriale (delegazione trattante e Confindustria Valle d'Aosta), caratterizzati da situazioni difficili quali l'emergenza Covid e la crisi economica imperante, senza dimenticare la decadenza ad agosto 2022 della Commissione trattante IAR per fine mandato del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Agricole Régional.

Con lo sguardo rivolto sia ad inflazione e caro energia – fattori che hanno pesantemente depauperato il potere d'acquisto di lavoratrici e lavoratori – sia ai tanto attesi miglioramenti normativi da parte del personale dipendente, le Organizzazioni sindacali sono riuscite ad ottenere significati risultati su entrambi i fronti.

L'aumento economico dei minimi tabellari ammonta al 4 per cento, pari a circa mille euro all'anno di media, con il pagamento degli arretrati a



Da sinistra: la RSA SAVT dello IAR Diego Bétémps e il Segretario del SAVT/Agricoles-Forestiers Dimitri Déme

far data dal 1° gennaio 2022 (interamente corrisposti con la busta paga di aprile 2023) e con il non riassorbimento degli eventuali superminimi in essere.

Inoltre, si registra l'aumento di un punto percentuale della contribuzione di parte aziendale della previdenza integrativa volontaria FONDEMAIN per i lavoratori SCAU (che passa dall'1 a 2 per cento); la sottoscrizione del regolamento aziendale che disciplina il lavoro agile; l'istituzione della banca ore solidale; l'introduzione della flessibilità oraria in entrata/uscita (fascia di 15 minuti) e dell'orario di lavoro multiperiodale (per esigenze di servizio e per specifiche categorie di lavoratori, previo esame congiunto con la componente

sindacale).

E, ancora: passaggi di livello automatici per i livelli SCAU S1 e S2; introduzione dell'indennità di vacanza contrattuale; estensione dei permessi retribuiti per lutto familiare al terzo grado di parentela; implementazione dei permessi retribuiti per assenza malattia.

Chiusa questa importantissima tornata contrattuale, già si staglia all'orizzonte il rinnovo 2024-2026: welfare aziendale, ripristino del premio incentivante e sblocco degli scatti di anzianità sono solo alcuni dei temi futuri a cui il SAVT/Agricoles-Forestiers cercherà di dare soluzione, come sempre a servizio e nell'interesse degli iscritti e dei lavoratori tutti.

## SAVT-INDUSTRIE

## COGNE: Sottoscritto il contratto integrativo aziendale

EDY PAGANIN

Il 17 aprile 2023 le segreterie della Rappresentanza Sindacale Unitaria, il direttore generale, il direttore industriale e la responsabile dell'ufficio risorse umane della Cogne Acciai Speciali, dopo una lunga trattativa hanno sottoscritto il contratto integrativo aziendale che varrà per il prossimo triennio e andrà a beneficio di tutti i lavoratori dell'azienda siderurgica di Aosta.

Molti i punti qualificanti e migliorativi confronto all'accordo precedente che sono contenuti nel testo. Il corposo contratto integrativo è stato approvato a larga maggioranza dai lavoratori, successivamente alle assemblee sindacali. I punti del testo sono molteplici tra cui il premio di risultato, le maggiorazioni legate alla flessibilità dell'orario di lavoro, i permessi per visita medica, il lavoro straordinario (sesto giorno) ed anche una delle questioni più importanti che riguarda salute, sicurezza e ambiente di lavoro. Quest'ultimo punto risulta di interesse generale, non solo per i lavoratori della Cogne Acciai Speciali e per quelli delle società che operano internamente, ma per tutta la cittadinanza di Aosta. Nel corso degli anni l'osservatorio sulla qualità dell'aria in ambito urbano, costituito principalmente dal Comune di Aosta, Arpa e parti sociali ha incentrato le verifiche e le analisi principalmente sulle emissioni di polveri sottili dell'Azienda e molti sono stati gli investimenti per un miglioramento dell'ambiente, interno ed esterno.

Il SAVT Industrie ha espresso la sua soddisfazione per la sottoscrizione del contratto integrativo aziendale, soprattutto perché lo stesso è frutto di un lavoro scrupoloso, svolto dalla delegazione sindacale trattante. Un risultato per nulla scontato. Molti i confronti e gli appuntamenti svolti su diversi livelli e in diverse sedi, anche con la costituzione di tavoli tecnici e gruppi di lavoro. Questo tipo



di accordo viene sottoscritto, qualora le società godono di buona salute e il loro sviluppo risulta costante, portando le stesse ad una crescita ed al conseguente miglioramento complessivo della qualità dei lavoratori. In passato i contratti integrativi all'interno delle aziende del nostro settore erano molteplici, oggi purtroppo in poche realtà industriali riusciamo a negoziare accordi come quello sottoscritto presso la Cogne Acciai Speciali.

Tutto ciò si è anche ottenuto dopo innumerevoli investimenti ed acquisizioni del know-how di altre aziende siderurgiche, presenti sul mercato da decenni. Le importanti operazioni hanno consentito alla Cogne Acciai Speciali di implementare gli organici e di aumentare sensibilmente il fatturato, soprattutto dopo l'acquisizione per il 70% del capitale sociale da parte della Walsin Lihwa Corporation di Taiwan. Inoltre l'Azienda nel corso degli anni ha diversificato la produzione di acciaio per impieghi in settori quali: l'aerospazio, l'oil & gas, l'automotive, il petrolchimico, il medicale e l'information communication e technology. Dopo l'operazione targata Taiwan che ha destabilizzato inizialmente tutti, la Cogne Acciai Speciali ha proseguito il suo percorso di crescita con diverse acquisizioni. Dopo aver rilevato da Outokumpu i siti svedesi di Degerfors e Storfors, l'azienda ha recentemente firmato l'accordo per acquisire Special Melted Products in Gran Bretagna, società controllata

da Mutares SE & Co. Inoltre dopo le acquisizioni, a metà maggio è arrivato un importante riconoscimento, il Premio Sostenibilità 2023, secondo la ricerca di Statista, realizzata in collaborazione con il Sole 24 Ore. Il premio riguarda l'approccio positivo della Cogne Acciai Speciali nell'ambito sociale, ambientale e di governance. Tornando al contratto integrativo aziendale, il cuore del corposo contratto, che contempla una parte normativa ed una economica rimane l'orario di lavoro, quest'ultimo punto risulta il più complesso da gestire e da circoscrivere, perché spesso si presentano cambi repentini all'interno dei singoli reparti e quindi c'è bisogno di una gestione più che oculata. Sempre più ci si trova di fronte ad un'importante flessibilità che comporta l'ampliamento e la modifica di alcune turnazioni in essere. I vari reparti delle lavorazioni a caldo e a freddo prevedono differenti modulazioni di orario, soprattutto in base al codice dell'acciaio da produrre e se si tratta di inizio della filiera produttiva piuttosto che di finitura. A fronte di alcuni importanti cambiamenti, soprattutto il ventilato ciclo continuo a 21 turni (non ancora istituito) salvo la quarta squadra in alcuni reparti, l'Azienda si è resa disponibile al riconoscimento economico aggiuntivo per le disponibilità dei lavoratori coinvolti.

Una delle discussioni affrontate con maggior pragmatismo è stata proprio quella legata al lavoro domenicale. Le verifiche e gli approfondi-

menti di natura contrattuale hanno stabilito la possibilità di rivedere le giornate lavorative consentendo all'azienda di istituire la turnazione 20 turni + 1.

Punto di vantaggio, a nostro favore, riguarda le buone relazioni sindacali e l'importante presenza delle organizzazioni sindacali e dei componenti della RSU all'interno dello stabilimento siderurgico, senza quest'ultimi il Sindacato non avrebbe la possibilità di confronto costante e quotidiano con i referenti dell'Azienda.

Oggi l'Azienda siderurgica, salvo qualche piccolo contraccolpo, che ha rallentato alcune produzioni con la conseguente richiesta di cassa integrazione sta vivendo un momento positivo con importanti prospettive che hanno consentito il suo sviluppo e l'assunzione di innumerevoli giovani. **A tal proposito, il SAVT, che nasce proprio da un gruppo di lavoratori della Cogne Accia Speciali, deve essere sempre più protagonista, per il miglioramento delle condizioni di lavoro e per la tutela dei diritti contrattuali.**

### Firmato il rinnovo del CCNL industriagomma-plastica. TEC quasi triplicato per 400 lavoratori valdostani

La Federazione Gomma Plastica e i Sindacati hanno firmato l'accordo di rinnovo nel settore dell'industria gomma e plastica. Il contratto che era scaduto lo scorso 31 dicembre e che avrà vigenza fino al 31 dicembre 2025, coinvolge circa 150.000 lavoratori in Italia, inclusi 400



nella Valle d'Aosta presso Eltek SpA e Itw Lys Fusion di Hône. Nonostante alcune preoccupazioni economiche, il Contratto Gomma e Plastica è stato approvato con ampia maggioranza nelle assemblee organizzate da SAVT Industrie e Filctem Cgil. **Il trattamento economico complessivo (TEC) è quasi triplicato rispetto al precedente rinnovo**, grazie anche all'aumento dei minimi salariali e all'iscrizione al Fondo Sanitario Gomma e Plastica. **L'accordo prevede un aumento medio dei minimi salariali di 153 euro distribuito in tre fasi e l'incremento complessivo nei prossimi tre anni sarà di 167 euro. Sono state prese misure per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro e promuovere l'uguaglianza di genere**, oltre a implementare il welfare contrattuale. Sono state definite linee guida per i diritti dei lavoratori, inclusi permessi aggiuntivi in caso di malattia di un bambino, la possibilità di frazionare il congedo parentale e la retribuzione completa per le assenze retribuite in occasione della nascita di un figlio. A partire dal 2024, tutti i lavoratori saranno iscritti al fondo sanitario del settore, a carico delle aziende, con la possibilità per i dipendenti di contribuire ulteriormente per ottenere un piano sanitario più completo.

(ep)

## SAVT-RETRAITÉS/VIE SOCIALE

## Soddisfazione per l'ottima partecipazione alla 17<sup>ème</sup> Fête du printemps du SAVT

ALDO COTTINO



“Siamo molto soddisfatti della partecipazione dei nostri iscritti alla 17<sup>ème</sup> Fête du printemps du SAVT. Una giornata che, ancora una volta, dimostra l'importanza di essere presenti sul territorio. Incontrarsi, anche per un momento di pura convivialità, è fondamentale per mettere in atto un'operazione di ascolto costante che è alla base del nostro sindacato autonomo”.

**Aldo Cottino, segretario del SAVT Retraités – organizzatore della manifestazione – commenta così l'ottima partecipazione, con oltre 70 persone partecipanti all'evento organizzato a Saint-Rhémy-en-Bosses domenica 23 aprile.** La giornata, iniziata alle ore 10 con la Santa Messa, è proseguita con una visita guidata al Prosciuttificio e si è conclusa con la musica di Mile Danna, dopo il pranzo sociale presso il Ristorante «Le Nouveau Foyer» di Flassin.



## SAVT-ÉNERGIE

# Successo per il rinnovo contratto di settore elettrico per gli anni 2022-2024

ALESSANDRO PELANDA

Il SAVT-ENERGIE ha provveduto, in accordo con FEDERLETTRICA, a siglare il CCNL e le OO.SS nazionali sul rinnovo contrattuale del settore elettrico per il triennio 2022/2024.

Questo rinnovo rappresenta un grande successo, che vede un incremento complessivo di euro 243,00 sul salario con un aumento progressivo nel corso dei tre anni così ripartito: euro 60 a partire dal 1° ottobre 2022; euro 65 a partire dal 1° luglio 2023; euro 65 a partire dal 1° luglio 2024; euro 35 a partire dal 1° ottobre 2024.

Inoltre, a queste cifre vanno aggiunti anche i seguenti benefici:

Un incremento di euro 3 nella previdenza integrativa per 14 mensilità (per i membri dei Fondi), portando il totale a euro 4.750,00.

Innanzitutto, siamo lieti di confermare il mantenimento del meccanismo di verifica degli scostamenti dell'inflazione, che garantirà alle quote relative alla Produttività di essere direttamente applicate ai minimi al termine di ogni triennio. Questo offre a tutti i lavoratori una maggiore stabilità economica e riconosce l'impegno di tutti i lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Inoltre, è stato stabilito che il periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 30 settembre 2022 sarà coperto da un bonus straordinario di 450 euro. Un aiuto concreto per affrontare eventuali spese impreviste e che permetterà di guardare al futuro con maggiore sicurezza finanziaria. Un'altra importante conquista riguarda l'incremento dell'indennità di reperibilità, che aumenterà di 2 euro per ogni giornata lavorativa, pari a 14 euro a settimana. Questo riconoscimento economico è un segno tangibile dell'impegno costante e della disponibilità di ogni dipendente ad essere reperibile per garantire il corretto funzionamento dell'azienda. Considerando anche gli aumenti dell'indennità di reperibilità e delle retribuzioni degli apprendisti, gli incrementi economici complessivi derivanti da questo rinnovo contrattuale superano il 9% nel triennio.

La parte normativa del contratto presenta una serie di miglioramenti significativi, senza alcun arretramento, che vanno a beneficio di tutti noi. Uno di questi è l'adozione del Protocollo per la valorizzazione della Persona nell'impresa, che sottolinea l'importanza di mettere al centro la dignità e lo sviluppo professionale di ognuno di noi. È stato implementato il diritto alla formazione, che arriverà a 40 ore per ogni lavoratore entro il 2024.

Un altro aspetto fondamentale è la sicurezza sul lavoro. Questo nuovo contratto sottolinea un cambio di paradigma, ponendo la sicurezza come priorità attraverso la riduzione dei carichi di lavoro. Sono stati aumentati i riposi fisiologici per gli interventi notturni multipli in reperibilità e sono state riconosciute ulteriori giornate di permesso quando si supera una frequenza lavorativa



Il direttivo SAVT-ÉNERGIE

stressante. La banca delle ore è stata ulteriormente migliorata, riducendo le soglie di straordinario, e sono stati stabiliti precisi termini per la fruizione di ogni tipo di riposo.

**I giovani lavoratori sono stati oggetto di particolare attenzione in questo contratto.** Le retribuzioni degli apprendisti sono state aumentate significativamente: +6% il primo anno, +5% il secondo anno e +6% il terzo anno. È stata inoltre previsto un incremento del compenso di malattia per gli apprendisti. Le ferie inizieranno ad aumentare di un giorno a partire dal sesto anno di anzianità, anziché dall'ottavo.

**Un aspetto importante è anche la partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali.** Sono state introdotte linee guida per promuovere la partecipazione attiva dei dipendenti nella definizione delle strategie aziendali.

Nel campo delle classificazioni professionali, sono stati superati i minimi della categoria C2, partendo ora dalla C1 come livello minimo del contratto. È stata istituita una commissione che avrà il compito di individuare tutti i profili professionali, nuovi e tradizionali, implementati dalla digitalizzazione entro un anno, e successivamente affronterà il tema del nuovo sistema classificatorio.

**Infine, sono stati apportati ulteriori miglioramenti alla normativa sulla parità di genere e alle misure di protezione per le donne vittime di violenza di genere.** Per quanto riguarda l'Area Specifica, è stato definito un valore punto che tiene conto dei minimi e prevede tre aumenti biennali di anzianità. Inoltre, viene riconosciuto un importo aggiuntivo sul premio di risultato che potrà consolidarsi nei minimi al termine del contratto. L'Area Specifica acquisisce adeguatamente tutte le innovazioni della parte normativa del contratto, ad eccezione della reperibilità.

È importante sottolineare come sia stato confermato il principio secondo cui l'Area Specifica fa parte integrante del Contratto Elettrico, motivo per cui i lavoratori interessati beneficeranno pienamente degli effetti positivi della contrattazione nel settore elettrico.

Come SAVT-ENERGIE, condividiamo l'operato delle delegazioni sindacali nazionali in merito ai temi trattati durante i negoziati.

Anche in questa situazione, **crediamo fermamente che il lavoro unitario delle organizzazioni sindacali sia fondamentale per fornire risposte chiare e tempestive a tutti i lavoratori.**

Un lavoro comune dimostrato anche durante i negoziati di secondo livello aziendale con il GRUPPO CVA alla fine di marzo, che ha permesso il raggiungimento di accordi migliorativi per tutti i lavoratori, che comprendono: Adeguamento economico per la reperibilità dei guardiani, secondo l'articolo 30 del CCNL "Reperibilità", comma 10 "Reperibilità speciale" CVA EOS; integrazione dei verbali derivanti dai precedenti contratti collettivi e dagli accordi di secondo livello del Gruppo CVA; Analisi degli spostamenti dei dipendenti (valutazione per il trattamento dei dipendenti che viaggiano, con la tabella riepilogativa dei viaggi dei dipendenti CVA EOS); Apprendistato professionalizzante - Armonizzazione degli accordi delle società del Gruppo CVA (accordo già in vigore in Deval dal 2008); Analisi dell'articolo 22 del CCNL "Trasferimenti Gruppo CVA" con riduzione del parametro nazionale da 30 a 20 km.

Il SAVT-ENERGIE è, come sempre, a disposizione per qualsiasi informazione o approfondimento che riterrete necessario, grazie a tutti gli iscritti e simpatizzanti per il vostro contributo fattivo che nei vari processi di crescita del Gruppo CVA e della stessa categoria apportate ogni giorno.

VIVE LA VALLEE D'AOSTE e VIVE LE SAVT.

## SAVT-INDUSTRIE

## Rinnovato il CCNL lavanderie industriali

EDY PAGANIN

L'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il personale delle lavanderie industriali e centrali di sterilizzazione e delle imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini è stato raggiunto nel mese di marzo. L'accordo, valido dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, prevede diverse novità, tra cui aumenti salariali, un elemento perequativo e un'assistenza sanitaria integrativa migliorata. Gli aumenti salariali per il livello base B1 saranno erogati in varie tranches fino al 1° ottobre 2025, con un aumento complessivo di 168 euro per il triennio. Per le aziende che hanno avuto un'incidenza significativa del fatturato derivante dal settore sanitario nel 2022, gli aumenti sono stabiliti in base a modalità specifiche. L'elemento perequativo, che rappresenta una parte del trattamento economico contrattuale, avrà un aumento annuale da euro 260 nel 2023 a euro 300 nel 2024 e a euro 350 nel 2025. Questo ultimo sarà erogato solo in assenza di contrattazione integrativa di secondo livello. Inoltre, sono stati introdotti benefici per i lavoratori inviati in località distanti dalla loro sede di lavoro, con diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio. Il CCNL stabilisce anche disposizioni riguardanti il lavoro a termine stagionale, con una durata massima di 8 mesi all'anno e la possibilità di ulteriori 15 giorni legati alle festività. È inoltre stabilito un limite percentuale per l'impiego di lavoratori con contratti di somministrazione, che non può superare il 10% della media dei lavoratori a tempo indeterminato dell'azienda. Il sindacato SAVT INDUSTRIE si è mostrato soddisfatto del rinnovo dell'accordo, che coinvolge circa 20.000 dipendenti e 1200 imprese del settore alberghiero e sanitario a livello nazionale. In Valle d'Aosta la principale azienda è la Lavanderia Industriale di Pollein. L'accordo di rinnovo è considerato una risposta importante alle difficoltà che il settore ha affrontato durante la pandemia, specialmente a causa delle chiusure delle attività turistiche. I lavoratori affrontano sfide legate all'inflazione, che sta erodendo il potere d'acquisto dei salari, e il rinnovo del CCNL mira a garantire una maggiore tutela e stabilità per loro.

## SAVT-VIE SOCIALE

## CONCOURS DE PÉTANQUE

\*\*\*

*Comme l'année dernière,  
samedi 22 Juillet 2023  
au "Nouveau Foyer"  
de Saint-Rhémy-en-Bosses  
se tiendra un concours de pétanque réservé  
aux inscrits du SAVT et à leurs familles.  
Le concours se déroulera sur 3 parties et  
pour chaque partie le tirage au sort pour les  
équipes aura lieu avec le système "Baraonda".  
La compétition commencera à 14h30.*

## AVIS

*À 14 heures clôture des inscriptions  
et tirage au sort.  
Il y aura la possibilité de déguster  
la cuisine du chef Leo Collé  
soit pour le déjeuner que pour le dîner.  
Pour plus d'informations,  
prière de téléphoner au n° 335.6823445*

### Le Réveil Social

Organe de presse du SAVT

## Rédaction

SAVT - 4, rue G. Carrel - Aoste  
Téléphones: 0165.23.83.84 - 0165.23.83.94 -  
0165.23.53.83  
e-mail: info@savt.org - www.savt.org

Enr. Tribunal d'Aoste n° 15  
du 9 décembre 1982

## Directeur responsable

Giorgio Rollandin  
grollandinpensionati@savt.org

## Coordination syndicale

Claudio Albertinelli

## Rédacteur en chef

Luigi Bolici

## Comité de rédaction

Claudio Albertinelli, Luigi Bolici,  
Sabrina Borre, Alessandro Pavoni, Genny Perron,  
Giorgio Rollandin, Felice Roux

## Imprimerie

TIPOGRAFIA DUC  
11, rue de l'Arène - 11020 SAINT-CHRISTOPHE  
Tél: 0165.23.68.88  
e-mail: info@tipografiaduc.it



## LE COIN DE L'HISTOIRE

## Albert Deffeyes un grand valdôtain

JEANNETTE FOSSON

Dimanche 22 mars 1953, le Professeur Albert Deffeyes décédait subitement à l'âge de 40 ans. Il était né à Aoste le 25 janvier 1913 de Joseph, greffier au Tribunal, et de Olga Brivio, d'une famille de libraires. Troisième enfant du couple, il n'avait qu'un an lorsqu'il perdit son père. Il fit ses études secondaires au lycée-gymnase d'Aoste puis à l'Université de Turin où il obtient son doctorat ès Lettres et Philosophie. Il enseigna aux Écoles d'Aoste et, après la Libération, il fut Proviseur des Écoles Normales d'Aoste puis Surintendant des Écoles de la Vallée d'Aoste. Après avoir adhéré à la Jeune Vallée d'Aoste, en 1945 il contribua à fonder l'Union Valdôtaine. Il fut l'un des membres les plus influents du Comité Exécutif et Central et fut le fondateur, le premier directeur et, pendant longtemps, l'unique rédacteur du journal "L'Union Valdôtaine". "Ceux qui comprennent la fonction importante de celui-ci dans la vie de notre mouvement peuvent comprendre ce que nous devons au professeur Deffeyes" (E. Proment). En 1946, il fut élu dans le premier Conseil Communal d'Aoste. Le 17 mars 1949 il démissionna pour se présenter aux élections du premier Conseil Régional, "parce qu'il se présentait finalement au peuple valdôtain une occasion de faire valoir ses droits...que c'était enfin le de-

voir de l'intellectuel valdôtain de diriger ce peuple afin qu'il ne fût pas berné encore une fois" (E.P.). Elu, il fut nommé Assesseur régional au Tourisme, choix on ne pouvait plus indiqué "pour remplir cette tâche où il fallait un homme qui eût de la culture, du sens esthétique et qui connût les moindres recoins de notre Vallée ainsi que ses beautés naturelles et artistiques" (E. Proment).

Sensible et réaliste, Albert Deffeyes eut le mérite d'affronter avec la Surintendance aux Beaux-Arts d'importants problèmes de restauration et de valorisation de monuments historiques, et "d'avoir redonné aussi, grâce aux subsides pour les toits et les balcons, une décoration agréable et un caractère conforme à l'ambiance, à nos vieilles et nouvelles maisons de la Vallée" (P. Fosson). Convaincu que le tourisme est le complément naturel de notre agriculture, Albert Deffeyes eut aussi le mérite d'avoir donné l'impulsion aux nouvelles constructions hôtelières aux noms si charmants, A la Jolie Bergère, Beau Séjour, Étoile de Neige, Bon Souvenir, toujours en français et d'avoir encouragé et aidé des jeunes valdôtains à fréquenter les prestigieuses écoles hôtelières suisses dans le but de les former et d'améliorer l'accueil des touristes visitant la Vallée d'Aoste.

Aussi eut-il le mérite d'avoir donné l'impulsion à l'installation des divers télésièges qui ont donné et reporté la vie à de nouvelles et vieilles sta-

tions de sport d'hiver. Président de la Société "Pila", "Il fut d'une activité sans pareille et d'exemple continu pour tous les conseillers d'Administration, trouvant les meilleures satisfactions non pas dans les prébendes inexistantes mais en surmontant les nombreuses difficultés qui ont marqué les étapes des réalisations de la Société" (P. Fosson).

Président du Club Alpin d'Aoste, Albert Deffeyes fut le promoteur du nouveau refuge Turin au Col du Géant, inauguré en 1952, et associa son nom à plusieurs exploits sur les montagnes valdôtaines. Par ailleurs, toute sa vie et ses écrits témoignèrent de son amour passionné pour la montagne et le Pays d'Aoste. "La montagne - écrivait-il - est une grande école. La montagne rattache l'étudiant à son milieu, la montagne est une école de sacrifices, d'endurance, de dévouement, d'altruïsme. Elle fortifie l'esprit d'équipe, fait naître dans le cœur de l'homme le sentiment de la beauté, enseigne la prudence et l'audace, le calme et le courage, la décision poussée jusqu'au bout, les résolutions nettes, le calcul froid du danger. (...) Il faut donc retrouver le Pays par la pratique de la montagne. (...)".

À ses funérailles non seulement les guides de Courmayeur, Valtournenche, Mont-Rose, Grand-Paradis pleurèrent leur Guide trop tôt disparu.

Président de la section d'Aoste des Fédéralistes Européens, formé, depuis sa toute première jeunesse à



l'écoute de Emile Chanoux, Albert Deffeyes parlait souvent, avec ses amis, d'une "Confédération des Alpes". Et les amis étaient nombreux parce que Deffeyes était "une centrale d'énergie valdôtaine, une intelligence supérieure, un diplomate souple et subtil, un esprit libre, un homme libre, qui savait causer et épancher son humanité riche, délicate et sensible, avec les savants et avec les simples, avec les grandes Dames et avec les humbles paysannes, avec les bergers et avec les puissants de la terre et de l'argent" (S. Caveri).

L'écrivain Saint Loup rencontra Albert Deffeyes, en 1950, au refuge Turin. Il voulait passer deux mois de villégiature à Courmayeur, "Je suis resté trois ans dans les vallées parce que - écrivit-il dans son hommage funèbre - Deffeyes m'avait parlé de sa petite patrie sur un ton qui m'avait fait dresser

l'oreille". Quant aux écrits de Albert Deffeyes, il ajoute: "Ce que j'ai lu de lui est de toute première qualité. Le piolet n'avait pas endurci ses mains, la politique n'avait pas desséché son cœur, il écrivait d'une main légère, avec toute son âme, et exprimait dans un style simple, qui est la marque de l'authentique grandeur, ce qu'il lisait dans ses montagnes et le cœur de ses valdôtains..." Et encore: "Je suis un témoin étranger, donc impartial. Je n'attends rien du pays d'Aoste. Il est de mon devoir d'affirmer que le professeur Deffeyes s'est sacrifié sur le champ de bataille des réalisations touristiques, culturelles, économiques. Il ne m'appartient pas de juger la politique valdôtaine, de discuter si d'autres auraient fait mieux que lui. Peut-être, mais ce qui est certain c'est qu'aucun n'aurait fait plus que lui."

En ce 70<sup>e</sup> triste anniversaire, c'est à nous qu'il revient de rappeler le Professeur Albert Deffeyes qui a tant fait pour la Vallée d'Aoste.

Je profite de cet anniversaire pour demander si quelqu'un se souvient encore que le Conseil de la Vallée remettait la Coupe Albert Deffeyes au gagnant d'une importante compétition de ski internationale et que le Club Alpin d'Aoste attend toujours un siège permanent à la hauteur de son histoire. Merci de l'attention.

Tiré de "L'Union Valdôtaine", Numéro Spécial, 31 mars 1953

## 16° SOGGIORNO MARINO A PESARO

Dal 3 al 17 settembre 2023

ALDO COTTINO

Dopo la pausa forzata degli anni 2020 e 2021, dovuta all'epidemia corona-virus, nel 2022 siamo ripartiti e siamo stati molto soddisfatti per il successo ottenuto. Siamo arrivati ormai a sedici soggiorni marini e sempre a Pesaro, sempre all'Hotel CARAVELLE.

"Chi sta bene, non si muove" così dicevano i nostri nonni!

In questo caso aggiungiamo che bisogna provare per credere. Pesaro, città turistica sin dal 1850, adagiata sul mare tra il Colle San Bartolo e l'Ardizio, con le sue piazze, musei, antiche mura romane, architetture rinascimentali, splendide ville, ha sempre conservato un alto livello di riservatezza e di qualità per i suoi ospiti. La città offre cinema, concerti, il famoso festival Rossiniano e... pesce, olio e tartufi. Anche quest'anno, organizzeremo feste e giochi, aperti a tutti i partecipanti al soggiorno, uomini e donne, con premi ai vincitori

PROGRAMMA:

DOMENICA 3 SETTEMBRE

Courmayeur-Pesaro

Ritrovo dei partecipanti (come da orario più avanti riportato) e sistemazione sul pullman riservato. Partenza alla volta delle Marche, con destinazione Pesaro.

Soste lungo il tragitto per rendere

più piacevole il viaggio.

Arrivo a Pesaro e sistemazione in hotel nelle camere riservate. Pranzo, cena (bevande incluse) e pernottamento.

DA LUNEDÌ 4 SETTEMBRE

A SABATO 16 SETTEMBRE

Giornate libere per il relax o attività balneari. Trattamento, durante tutto il soggiorno, di pensione completa, bevande incluse ai pasti (1/4 di vino e 1/2 d'acqua minerale)

DOMENICA 17 SETTEMBRE

Pesaro-Courmayeur

Prima colazione in hotel.

Pranzo a sacco.

Ore 10 partenza per il rientro in Valle d'Aosta. Soste lungo il tragitto per rendere più piacevole il viaggio.

LA QUOTA INDIVIDUALE

DI PARTECIPAZIONE

OMNICOMPRESIVA

da versare all'atto della prenotazione, è la seguente:

Camera doppia:

Iscritti: euro 890,00

Non iscritti: euro 990,00

Camera singola:

Iscritti: euro 1.100,00

Non iscritti: euro 1.200,00

Camera tripla

(2 adulti e 1 bambino):

Iscritti: euro 890,00

Non iscritti: euro 990,00

Quota bambino:

È appena il caso di sottolineare,

quindi, la possibilità di portare con sé pargoli e bambini per i quali, fino a quattro anni, il soggiorno, in camera con due adulti, è completamente gratuito, mentre da quattro a dodici anni, il soggiorno, sempre in camera, con due adulti è di euro 450,00

Le iscrizioni, con versamento integrale delle quote di cui sopra, devono essere effettuate entro le ore

12 del giorno martedì 8 agosto 2023

presso le sedi SAVT:

AOSTA tel.: 0165-238384/238394

VERRÈS tel.: 0125-920425

PONT-SAINT-MARTIN

tel.: 0125-804383

e/o ALDO cell.: 335/6823445

LA QUOTA COMPRENDE:

Trasporto in pullman

Gran Turismo;

Trattamento di pensione completa,

dal pranzo del primo a quello dell'ultimo giorno;

Colazione a buffet, pranzo

e cena con menu a scelta,

buffet di antipasti e contorni;

Cena tipica;

Serata danzante;

Servizio spiaggia (1 ombrellone

ogni due persone e un lettino a

testa per persona adulta);

Uso delle cabine in spiaggia

riservate all'albergo;

Uso di piscina e biciclette;

Uso di tutti gli spazi comuni in

hotel: sala televisione, sala giochi

ecc...;

Assicurazione RC autonoleggi "Vita".

LA QUOTA NON COMPRENDE:

Assicurazione annullamento viaggio.

Escursioni. Tutto quanto non

espressamente indicato in "LA

QUOTA COMPRENDE".

PENALI

ANNULLAMENTO VIAGGIO:

• 15 giorni prima del viaggio: 7 giorni

calcolati sulla quota giornaliera

• 7 giorni prima del viaggio incluso

il mancato arrivo e/o la partenza

anticipata: nessun rimborso.

ORARI PULLMAN:

COURMAYEUR

Ore 4, fermata pullman di linea

MORGEX

Ore 4.30, fermata pullman di linea

AOSTA

Ore 5, piazza G. Mazzini

(Piazza parcheggio Stadio Puchoz)

anticipata! NESSUN RIMBORSO

CHÂTILLON

Ore 5.30, fermata pullman di linea

VERRÈS

Ore 5.45, fermata pullman di linea

PONT-SAINT-MARTIN

Ore 6, fermata pullman di linea

uscita casello autostradale

Si rammenta, infine, che, onde evitare inconvenienti dovuti ad eventuali controlli (ed anche, evidentemente, per il soggiorno in albergo), è assolutamente necessario portare sempre con sé la carta d'identità non scaduta.

Organizzazione: SAVT-Retrattés

Direzione tecnica:

Agenzia Nuovo Mondo

