



CONTRATTO DI LAVORO PER I SALARIATI DELL'AASP

Azienda Autonoma di Stato di Produzione
Confederazione Sammarinese del Lavoro
Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi

1995

STUDIO STAMPA S.A.

www.cdls.sm

**TESTO UNICO DEGLI ACCORDI CHE REGOLANO IL
RAPPORTO DI LAVORO DEI SALARIATI DELL'AZIENDA
AUTONOMA DI STATO DI PRODUZIONE,
sottoscritti dalla Confederazione Sammarinese del Lavoro,
dalla Confederazione Democratica dei Lavoratori
Sammarinesi, dalla Azienda Autonoma di Stato di
Produzione e dalla Pubblica Amministrazione.**

Premessa
(Relazioni sociali e rapporti contrattuali tra AASP e
Organizzazioni Sindacali)

1) INTENTI GENERALI DI COLLABORAZIONE

Alla luce delle difficoltà che talvolta si manifestano nei rapporti tra AASP e Organizzazioni Sindacali, si concorda di instaurare un più avanzato ed adeguato sistema di relazioni sociali e di rapporti contrattuali.

Tale obiettivo al fine di valorizzare l'occupazione, utilizzando al meglio le risorse professionali, tenendo conto delle nuove esigenze qualitative che si affermano nel modo di lavorare e di vivere, privilegiando conseguentemente un adeguato metodo di confronto e di partecipazione dei lavoratori, puntando a risultati di maggiore funzionalità e operatività dell'AASP.

Tutto ciò nella convinzione che sia necessario privilegiare tra le parti rapporti costruttivi, improntati al rispetto di prassi corrette, riconoscendo reciprocamente il fatto che, pur partendo da premesse talvolta diverse e pur mantenendo ciascuno il proprio ambito di competenze ed i propri ruoli di rappresentanza e autonomia, sia possibile sviluppare relazioni sociali e contrattuali propositive, all'interno di convergenze di interessi, per giungere a soluzioni proficue e positive non solo per tutti i soggetti AASP, ma anche per il paese intero.

Nello spirito dei suddetti obiettivi, in relazione al campo contrattuale, le parti, con particolare riferimento alla dirigenza AASP, si impegnano a sviluppare atteggiamenti di fattiva collaborazione, fornendo le necessarie informazioni, evitando di assumere unilateralmente iniziative relative al complesso dei contenuti contrattuali, privilegiando la gestione partecipata e il confronto preventivo teso alla ricerca delle soluzioni più idonee nell'interesse dell'AASP e nella salvaguardia delle condizioni dei lavoratori.

**2) PROCEDURA DI PREVENZIONE DELLA
CONFLITTUALITÀ**

Con espresso riferimento a quanto previsto dal Contratto di Lavoro in merito alle competenze

delle Organizzazioni Sindacali e della Direzione AASP sulla gestione dell'organizzazione del lavoro e delle norme che regolano il rapporto di lavoro, al fine di prevenire, esaminare e possibilmente risolvere eventuali problemi di lavoro che possono insorgere nell'AASP, le Organizzazioni Sindacali e la Direzione AASP concordano sulla necessità di attivare la fase dell'informazione, come primo momento per il chiarimento delle rispettive posizioni per la risoluzione del problema in esame.

In questo spirito di collaborazione, a fronte di circostanze conflittuali, le parti esamineranno le rispettive posizioni e proposte entro 10 giorni lavorativi o comunque entro il termine concordato per la ricerca di una soluzione a livello aziendale.

L'AASP e le Organizzazioni Sindacali potranno di comune accordo decidere di prorogare i termini predetti.

Nel corso delle procedure suddette le parti non procederanno ad azioni unilaterali sospendendo le azioni che hanno generato il conflitto.

Nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, tutte le parti riprenderanno la propria autonomia di azione e comunicheranno le rispettive posizioni e le eventuali decisioni ed iniziative.

3) PROCEDURA DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE DOVUTE A DIVERSA INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO E DELLE LEGGI CHE LO GOVERNANO

Le controversie tra le parti dovute a diversa interpretazione delle norme contrattuali sono assoggettate a quanto segue.

La Direzione AASP e le Organizzazioni Sindacali, coadiuvate dalle Strutture Sindacali Aziendali si impegnano ad esaminare le rispettive posizioni entro 5 giorni lavorativi o comunque entro il termine concordato per la ricerca di una soluzione.

Trascorso tale termine, la parte che ha sollevato la circostanza, qualora permanga il contenzioso, presenterà per iscritto la problematica nel tentativo di ricercare un accordo sulla norma in esame nei 10 giorni lavorativi successivi.

L'AASP e le Organizzazioni Sindacali potranno di comune accordo decidere di prorogare i termini predetti.

Nel corso delle procedure suddette le parti non procederanno ad azioni unilaterali sospendendo le azioni che hanno generato il conflitto.

Restano esclusi da tale iter le procedure di cui alla Legge 4.5.77 n.23

Esperiti tutti i tentativi di composizione delle controversie sopra descritti si potranno adire le vie legali.

Nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, tutte le parti riprenderanno la propria autonomia di azione e comunicheranno le rispettive posizioni e le eventuali decisioni ed iniziative.

4) PROCEDURE CONTRATTUALI

Al fine di rendere costruttivo il confronto fra le parti, per favorire la crescita di nuove relazioni sociali e contrattuali, si conviene di procedere, relativamente alla fase del rinnovo contrattuale per il triennio 1.10.96/30.9.99 alla seguente sperimentazione:

- le parti sono impegnate ad iniziare il confronto sulla piattaforma contrattuale entro e non oltre il mese di Settembre '96. Pertanto le Organizzazioni Sindacali sono impegnate a presentare la piattaforma con adeguato margine di anticipo;

- la prima fase di confronto, nel mese di Settembre '96, sarà dedicata a incontri di illustrazione e approfondimento della piattaforma contrattuale;
- la seconda fase da avviare entro il mese di Ottobre '96 e per tutto il mese di Novembre '96, sarà finalizzata allo svolgimento della trattativa per la ricerca delle reciproche volontà di accordo e conseguenti proposte di intesa necessarie per la risoluzione del rinnovo contrattuale;
- le Organizzazioni Sindacali e l'AASP sono impegnate a non assumere iniziative unilaterali che non rispettino la fase negoziale prevista nel presente Accordo.

Si precisa che le fasi di cui sopra avranno una durata di tre mesi, prorogabile previo accordo fra le parti.

Esperite tutte le fasi indicate e in caso di mancati accordi, le parti riprenderanno la propria autonomia di azione, fermo restando comunque l'obiettivo reciproco di giungere alla sigla del contratto.

5) ANALISI CONGIUNTA ANNUALE. INFORMAZIONI SULLE PROSPETTIVE DELL'AASP

Le parti si impegnano una o più volte all'anno, su richiesta di una di esse, per l'esame, la valutazione, la conoscenza, l'approfondimento delle rispettive posizioni e proposte su tematiche aventi riflessi sulle attività lavorative dell'AASP, sull'occupazione e più in generale sulle prospettive della stessa AASP e dell'economia del paese.

Su tali temi, potranno fare seguito ulteriori fasi di confronto fra le Organizzazioni Sindacali e l'AASP. Detto confronto potrà essere occasione di discussione a cui le parti si presenteranno con valutazioni e proposte autonome e dove potranno essere individuati strumenti, contenuti e forme di intervento congiunto.

Fermo restando le rispettive autonomie e responsabilità e quanto previsto in merito dal CCUGdL, la Direzione AASP fornirà, almeno annualmente alle Organizzazioni Sindacali e alla Struttura Sindacale Aziendale, informazioni sulle prospettive dell'Azienda con particolare riferimento ai problemi che incidono sull'organizzazione del lavoro, sull'occupazione e sulla salute e incolumità dei lavoratori e sull'andamento congiunturale del settore a cui appartiene l'azienda.

L'informazione di cui sopra ed il relativo esame congiunto sono diretti a promuovere fra azienda e lavoratori un sistema di relazioni per il miglioramento dei rapporti, dell'informazione delle condizioni di lavoro.

L'informazione e l'esame precederà, per quanto possibile, l'attuazione dei progetti e dei piani di intervento che incidono in maniera rilevante sull'organizzazione del lavoro e sul numero del personale impiegato.

6) NORME DI ATTUAZIONE

Le disposizioni del presente protocollo vincolano alla loro osservanza la Direzione AASP e le Organizzazioni Sindacali in rappresentanza dei lavoratori salariati presso l'AASP, oltre che le rispettive strutture sindacali.

Alle parti firmatarie del presente protocollo è rimessa la verifica della sua effettiva applicazione. Tale verifica sarà finalizzata e strettamente inerente l'ambito dei temi oggetto del presente protocollo.

La parte che ravvisa nel comportamento dei soggetti interessati alle norme del presente protocollo una violazione delle norme stesse è tenuta a darne comunicazione alla controparte per le iniziative di competenza.

ART. 1 - CONTENUTO

Il presente testo unico disciplina, sotto il profilo normativo ed economico, i rapporti di lavoro di tutti i salariati che prestano la loro attività alle dipendenze dell'AASP o, a seguito di appositi accordi, distaccati presso altri servizi.

Il testo sostituisce gli accordi per i rinnovi contrattuali sottoscritti fino al rinnovo vigente dal 1° ottobre 1993 e sottoscritto il 28/02/94. Fanno parte integrante del presente contratto i seguenti allegati:

- all. A: Struttura aziendale;
- all. B: Accordo per la costituzione di un fondo per i Servizi Sociali;
- all. C: (C1, C2 e C3): accordi e decreto sulla scala mobile;
- all. D: Accordo sulle festività;
- all. E: Tabelle delle retribuzioni (E1, E2, E3 e E4);
- all. F: Lavoro a tempo parziale;

ART. 2 - DURATA DELLE PRESTAZIONI

a) orario contrattuale:

L'orario di lavoro è di 36 (trentasei) ore settimanali suddiviso in 5 giorni.

L'orario di lavoro sui cantieri sarà:

- mattina 07,48 - 12,00
- pomeriggio 13,30 - 16,30.

La pausa colazione del mattino è soppressa.

L'articolazione dell'orario di 36 ore settimanali di lavoro sopra indicato potrà essere soggetta a verifica annuale dalle due parti.

L'AASP, mediante accordi con le OO.SS., potrà organizzare il lavoro delle squadre con orari articolati diversamente da quanto sopra indicato.

Nel caso si organizzi il lavoro per squadra con orario continuativo di durata superiore alle 6 ore è ammessa una interruzione di 20 minuti per la colazione da consumarsi sul cantiere.

Detta interruzione dell'attività lavorativa sarà recuperata allo scopo di mantenere l'orario di lavoro settimanale di 36 ore.

b) straordinario

Viene posto un tetto di 100 ore annue per lavoro straordinario. Eventuali ore di straordinario effettuate in eccedenza a tale tetto, saranno: per il 50% retribuite con le maggiorazioni previste dalla legge sul lavoro n° 7 del 1961, mentre per il restante 50% saranno recuperate sempre tenendo conto del diritto alla maggiorazione.

Eventuali esigenze particolari riferite ad alcune squadre saranno esaminate di volta in volta con possibilità di accordi specifici con le OO.SS. che potranno riguardare anche l'articolazione dell'orario di lavoro.

Eventuale lavoro straordinario, notturno e festivo, verrà retribuito con le maggiorazioni previste dalla già citata Legge del Lavoro del 7 Febbraio 1961 n. 7.

c) lavoro a turni

I lavoratori che effettuano la loro prestazione lavorativa ordinaria in turni settimanali che comprendono anche la giornata domenicale hanno diritto per tale giornata alla maggiorazione del 25% quale indennità di disagio.

Tutto ciò ferme restando le maggiorazioni previste per Legge, per straordinario, notturno e festivo.

ART. 3 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Viene riconosciuto ai salariati dell'AASP il diritto a svolgere lavoro a tempo parziale sulla

base delle normative vigenti e dei contenuti dell'allegato contrattuale "F" che ne disciplina i diversi aspetti fra cui:

- la reversibilità della scelta,
- le modalità di attuazione,
- la incompatibilità con lo straordinario.

Gli aspetti normativi e retributivi previsti dal contratto spettano ai lavoratori a part-time in misura proporzionale al nuovo regime di orario concordato.

In ogni caso il diritto sarà esercitato attraverso specifici accordi sindacali che daranno priorità a casi di particolare necessità. Tale accordo fisserà la durata del rapporto e l'orario.

ART. 4 - FESTE INFRASETTIMANALI E NAZIONALI

Tutte le festività infrasettimanali civili e religiose che cadono dal lunedì al venerdì e comunque coincidenti con la normale giornata lavorativa del dipendente saranno retribuite.

Le festività nazionali saranno retribuite anche se coincidenti con le giornate di sabato e domenica o con la normale giornata di riposo settimanale del dipendente.

Le festività retribuite che cadono nei giorni feriali saranno liquidate al dipendente temporaneamente inabile al 100% della retribuzione che il dipendente avrebbe percepito lavorando.

Tenuto conto della Legge 18/12/1990 n. 152 sul Calendario delle Festività e dell'accordo Governo Organizzazioni Sindacali del 17/12/1990 (allegato contrattuale, D), a compensazione delle festività abolite, il lavoratore ha diritto a:

- A) due giorni di vacanza retribuita da concordare annualmente fra le parti al momento della stesura del calendario degli uffici dello Stato, orientativamente nel periodo natalizio e di fine anno;
- B) tre giorni di permesso retribuito ex festività aumentati a quattro per i turnisti e coloro che osservano un orario di lavoro su sei giorni settimanali.

I permessi vanno utilizzati sulla base delle modalità già previste per le ferie, vanno goduti entro il 31 Dicembre di ogni anno e utilizzati in frazioni non inferiori alle quattro ore.

ART. 5 - DIRITTI SINDACALI

Riaffermato il ruolo fondamentale dei Sindacati nella società, allo scopo di consentire una più integrale realizzazione dei diritti sindacali, si stabilisce:

- a) **Assemblee:** fermo restando il diritto di assemblea fuori e durante l'orario di lavoro, ai dipendenti che si riuniranno durante l'orario lavorativo, verrà corrisposta la normale retribuzione nei limiti di 10 ore annue che sono cumulabili nell'ambito della validità del contratto.
- b) **Distacco sindacale:** ciascuna Organizzazione firmataria potrà beneficiare di 2.100 ore retribuite all'anno a favore dei lavoratori chiamati a svolgere attività e funzioni sindacali.
- c) **Rappresentante Sindacale di Castello:** ciascun Sindacato firmatario avrà diritto di nominare 4 rappresentanti sindacali di zona nei Castelli di Città, Borgo Maggiore e Serravalle e di due rappresentanti di zona nei restanti Castelli. I nominativi verranno comunicati all'AASP.
- d) **Delegato Sindacale di Cantiere:** ciascun Sindacato avrà diritto di nominare un delegato sindacale in ogni cantiere nel quale prestino la loro opera almeno 10 lavoratori.
- e) **Permessi Sindacali:** ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria può beneficiare di 500 ore nell'anno, retribuite, a favore dei delegati di Castello e di Cantiere.
- f) **Modalità per distacchi e permessi sindacali:** le richieste, in forma scritta, per il distacco o

permesso sindacale, dovranno essere indirizzate alla Direzione dell'AASP dei settori presso i quali sono occupati i lavoratori richiesti, inviando copia per conoscenza alla Direzione dell'A.A.S.P. ai fini del conteggio del totale annuo delle ore spettanti ad ogni Confederazione. Le lettere dovranno essere inviate con anticipo e precisamente:

- 24 ore prima, per permessi brevi;
- 3 giorni prima, per distacco sindacale di lunga durata.

- g) **Retribuzione permessi sindacali:** sui permessi brevi l'AASP corrisponderà ai salariati che facciano parte di squadre operative, oltre al normale salario, l'indennità di professionalità, di responsabilità e quant'altro spettante per la normale prestazione.
- h) **Quote associative sindacali:** ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta, verrà trattenuta una quota di iscrizione al Sindacato pari allo 0,20%. La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo del salario percepito con i criteri di applicazione stabiliti dalla Legge 29 marzo 1968 n. 17. Le deleghe avranno validità fino a quando non perverrà eventuale revoca scritta da parte dell'associato che può inviarla in qualsiasi momento.
- i) **Diritto di affissione:** le Organizzazioni Sindacali hanno la facoltà di affiggere comunicati e stampa di carattere sindacale su tutti i cantieri dello stato.
- l) **Le rappresentanze** di cui alle lettere b) - c) e d) hanno il compito di trattare gli aspetti relativi al contratto di lavoro di specifica competenza ed in particolare quelli indicati dall'art. 4 della legge 11/3/81 n° 23.

ART. 6 - PERMESSI STRAORDINARI

RETRIBUITI:

- a) **Grave lutto familiare:** il dipendente avrà diritto di usufruire fino a 4 giorni consecutivi dal giorno del lutto, di permesso straordinario retribuito in caso di grave lutto familiare. Il lutto familiare non sospende l'eventuale periodo di ferie o di malattia.
- b) **Visita medica:**
Di norma annualmente, viene concesso ai lavoratori un permesso retribuito per visita medica di prevenzione e controllo, previa esibizione della richiesta della struttura sanitaria, fino ad un massimo di mezza giornata lavorativa. Qualora, su richiesta degli Uffici Sanitari, si rendessero necessarie ulteriori visite, comprese quelle previste dal decreto n° 122/1991, di controllo e prevenzione nell'area dello stesso anno solare, anch'esse saranno retribuite fino ad un massimo di 4 ore ciascuna.
- c) **Congedo matrimoniale:** il congedo matrimoniale si stabilisce retribuito per tre settimane con assorbimento di eventuali festività infrasettimanali. Resta inteso che nel corso del congedo le eventuali festività nazionali che cadono di sabato e domenica verranno regolarmente retribuite.
- d) **Permessi per diritto allo studio ed esami:** i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio o di formazione, o di qualificazione professionale, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

I lavoratori studenti compresi quelli universitari, che ne facciano richiesta, usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame effettivamente sostenuti.

I lavoratori di cui al primo comma, non in periodo di prova, hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 120 ore per ogni anno di permesso retribuito per la frequenza ai corsi suddetti.

Nei casi in cui la frequenza ai corsi avvenga fuori del normale orario di lavoro, ai lavoratori che non hanno usufruito dei benefici previsti dai commi precedenti, verranno comunque concessi permessi retribuiti per l'ammontare di 40 ore all'anno, che il lavoratore può usufruire per la preparazione agli esami.

I lavoratori su loro richiesta possono ottenere il cumulo in un solo anno delle ore di permesso retribuite previste per l'intera durata del contratto.

Il diritto previsto dal presente articolo potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 15% del numero dei dipendenti salariati dello stato.

A richiesta dell'AASP il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio di cui al presente articolo.

- e) **Permesso retribuito:** il dipendente avrà diritto ad usufruire, per giustificati motivi familiari, di 2 giorni di permesso retribuito all'anno da utilizzarsi in periodi non inferiori alle tre ore.
- f) **Permesso retribuito:** il dipendente avrà diritto ad usufruire di 1 giorno di permesso dopo il salasso per trasfusione come da certificato rilasciato dal medico che ha eseguito il prelievo, e di permesso straordinario per le visite periodiche di controllo certificate dal medico.
- g) **Permesso retribuito:** il dipendente appartenente ai Corpi Militari ha diritto ad assentarsi dal lavoro quando viene chiamato per svolgere servizio nei corpi stessi. I capi squadra - capi cantieri alla presentazione da parte del lavoratore della lettera dei rispettivi comandi indicherà sulle schede quindicinali le ore nell'ambito dell'orario di lavoro.

NON RETRIBUITI:

- a) **Permesso non retribuito:** il dipendente avrà diritto ad usufruire per gravi motivi personali e familiari di un permesso non retribuito di 12 giorni lavorativi all'anno.
- b) Vengono concessi **permessi non retribuiti** a quei lavoratori che ricoprono cariche sindacali o pubbliche per lo svolgimento delle loro funzioni.

ART. 7 - ASPETTATIVA

- a) L'aspettativa non retribuita può essere concessa per un periodo minimo di un mese e massimo di un anno nel triennio purché ciò non comporti pregiudizio all'organizzazione aziendale.
In caso di gravi e documentati motivi l'aspettativa può essere concessa anche per periodi superiori.
- b) La lavoratrice dopo il normale periodo di assenza per gravidanza e puerperio previsto dalla legge, ha la facoltà di chiedere un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 10 mesi, entro il primo anno di vita del bambino.
Tale periodo di aspettativa non è computato ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera né a ciascun altro fine economico od istituto contrattuale. Tuttavia viene corrisposta alla lavoratrice un'indennità per ogni giornata lavorativa pari al 30% della retribuzione mensile calcolata al netto delle trattenute contributive.
In alternativa ai benefici di cui ai commi superiori, la lavoratrice, che rientra al suo posto di

lavoro dopo aver trascorso il periodo di astensione obbligatoria per puerperio, ha diritto nei dieci mesi successivi a tale periodo e comunque entro il primo anno di vita del bambino, di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere discontinue, a titolo di permesso retribuito.

L'aspettativa può essere chiesta ed ottenuta in alternativa alla madre lavoratrice dal padre del neonato.

Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non potrà effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

c) L'aspettativa non retribuita può essere concessa anche a quei lavoratori che ricoprono cariche sindacali o pubbliche, purché la loro assenza non osti impedimenti di ordine tecnico organizzativo.

Le richieste di aspettativa debbono essere presentate all'Ufficio del Personale, sotto pena di decadenza, con almeno 15 giorni di anticipo, salvo documentati casi di forza maggiore.

I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non sono computati ai fini del trattamento di quiescenza, e carriera, né a ciascun altro fine economico o istituto contrattuale.

ART. 8 - NORME PER LA DIFESA DELLA SALUTE

Premesso che la difesa della salute ha come base l'ambiente e le condizioni di vita e che le strutture sindacali sono gli strumenti fondamentali del controllo, della difesa e della partecipazione di base alla salvaguardia della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, la prevenzione trova come momento privilegiato di partenza l'ambiente di lavoro e le condizioni in cui si svolge il lavoro stesso.

Ferme restando le norme pubbliche a tutela e salvaguardia della salute e della incolumità dei lavoratori, norme che hanno piena validità per ogni rapporto di lavoro, ai fini di una loro piena applicazione, saranno adottate iniziative di formazione, informazione ed aggiornamento del personale a tutti i livelli, ai fini dell'acquisizione della necessaria consapevolezza in materia di tutela e sicurezza.

Le iniziative si concretizzeranno in corsi a cura dell'AASP da tenersi anche durante l'orario di lavoro secondo turni di frequenza ed in tempi compatibili con le esigenze produttive.

L'AASP ed i lavoratori devono osservare tutte le norme legislative e contrattuali relative alla difesa della salute ed alla salvaguardia dell'incolumità fisica. L'AASP deve inoltre fornire, qualora ciò venga espressamente richiesto dalle strutture sindacali, nella misura più dettagliata possibile, l'elenco delle sostanze nocive o pericolose che vengono impiegate nella lavorazione.

Il delegato sindacale di cantiere ha la facoltà di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali sia da parte dei servizi Igiene Ambientale che da parte dei lavoratori; ad esso spetta di intervenire con proposte per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, al fine di tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori anche in collegamento con gli organismi statali preposti.

ART. 9 - TRASFERTA (RIMBORSO SPESE)

A) ALL'INTERNO DEL TERRITORIO

Qualora il lavoratore per prestare la propria opera a favore dell'AASP debba usare il proprio mezzo di trasporto per raggiungere un cantiere a distanza superiore ai 4 km. dal domicilio percepisce una indennità di trasferta giornaliera nella seguente entità:

RAGGIO DOMICILIO - CANTIERE

PERIODI	≥4 Km	4-10Km.	>10 Km.
01.10.1993	---	5.775	6.825
30.09.1994	---	5.995	7.085
01.10.1994	---	6.215	7.345
30.09.1995	---	6.215	7.345
01.10.1995	---	6.215	7.345
30.09.1996	---	6.215	7.345

In caso di sospensione del lavoro durante la mattinata la trasferta verrà riconosciuta nella misura del 50% a quei lavoratori che si presenteranno sul cantiere.

In caso di ripresa di lavoro nel pomeriggio per tali operai la trasferta sarà intera.

B) ALL'ESTERNO DEL TERRITORIO

Qualora il lavoratore per prestare la propria opera a favore dell'AASP debba recarsi fuori territorio ha diritto ad un rimborso spese a piè di lista documentato e inoltre ha diritto a:

- Se il rientro è nell'arco della giornata la liquidazione delle ore di lavoro e viaggio, nonché le eventuali ore straordinarie, notturne e festive.
- Se la trasferta si prolunga oltre la giornata è riconosciuta, oltre a quanto previsto al punto a) un'indennità aggiuntiva giornaliera forfettaria di £. 15.000.

Il dipendente in trasferta non dovrà lavorare in ore straordinarie, notturne, festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'Azienda. Qualora l'Azienda, per motivi di opportunità provveda direttamente al vitto e all'alloggio i lavoratori percepiranno quanto previsto ai punti a) e b).

NORME PARTICOLARI:

- Le parti si impegnano, a partire dal rinnovo del prossimo contratto di lavoro cioè dal 1.10.1996, a riformare l'istituto delle trasferte.
- La indennità di trasferta "congelata" applicata in virtù degli accordi 27/06/79 (Sq. asfalti) e 30/08/82 (Sq. fognatura) viene corrisposta in £. 4.440 giornaliera.

ART. 11 - FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Nell'intento di elevare ed aggiornare la professionalità dei dipendenti dell'A.A.S.P., verranno organizzati corsi di aggiornamento e riqualificazione con modalità da concordarsi con le OO.SS.

Per le spese di questi corsi come per quelli di cui all'art. 8, si farà ricorso anche alle disponibilità del Fondo per i Servizi Sociali in base ai compiti istituzionali dello stesso o di altri Enti.

ART. 12 - INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Con decorrenza 1/1/1985 l'indennità di anzianità di cui all'accordo 22 maggio 1973 cesserà di essere accantonata e verrà annualmente liquidata ai lavoratori interessati.

Al 31 Dicembre di ogni anno l'Azienda effettuerà il conteggio della indennità maturata nel corso dell'anno che sarà pari all'8,33% della retribuzione lorda annuale percepita dal dipendente computando gli importi dovuti sotto ogni forma con esclusione degli straordinari, assegni familiari e rimborsi spese. L'importo così calcolato al 31 Dicembre verrà liquidato al lavoratore entro il mese di Giugno dell'anno successivo.

ART. 13 - GRATIFICA NATALIZIA

Ai lavoratori assunti precedentemente al 31.03.1985 verrà corrisposta una gratifica natalizia riproporzionata sulla base delle 179 ore annuali quale trattamento di miglior favore in applicazione dell'art. 7 dell'accordo Normativo-Economico siglato in data 17 giugno 1985.

Ai lavoratori assunti a decorrere dal 1° aprile 1985 l'importo della gratifica natalizia verrà liquidato sulla base delle 156 ore annuali.

La gratifica natalizia può essere frazionabile per dodicesimi considerando periodi lavorativi eventuali periodi di sospensione di attività per malattia, infortunio o per ogni altra assenza non dovuta alla volontà del lavoratore.

ART. 14 - FERIE

Per ogni anno di servizio il dipendente ha diritto ad un periodo di riposo retribuito pari a 22 giornate lavorative annuali usufruibili rispettando le seguenti modalità:

- a) la maturazione delle ferie avverrà per anno solare;
- b) le ferie saranno godute per metà nel periodo scelto dall'A.A.S.P. e per l'altra metà nel periodo scelto dal lavoratore compatibilmente con le esigenze dell'A.A.S.P.;
- c) il godimento delle ferie è obbligatorio entro il 31 Dicembre di ogni anno;
- d) solo per esigenze derivanti da forza maggiore il Direttore dell'AASP o il Dirigente di Settore da cui il salariato dipende, può autorizzare il rinvio del godimento entro e non oltre il primo mese lavorativo dell'anno successivo, ed in caso di malattia fino a sei mesi;
- e) è vietato il rimborso dell'eventuale mancato godimento di ferie;
- f) il pagamento delle ferie avviene congiuntamente alla retribuzione del salario del mese al quale si riferiscono;
- g) i periodi di ferie non potranno essere inferiori alla giornata;
- h) prima del periodo estivo di chiusura dei cantieri il lavoratore non potrà richiedere più di nove giorni di ferie.

Per i dipendenti che svolgono il lavoro su 6 giorni settimanali, le ferie, in considerazione del sesto giorno, saranno riconosciute per un totale di 26 giorni lavorativi nell'anno. In ogni caso il numero complessivo di ore retribuite di ferie nell'anno resta pari a quello degli altri dipendenti.

ART. 15 - RETRIBUZIONI

Valgono le norme della Legge 17/2/1961 n. 7.

Le paghe base per ogni categoria, compresa la categoria 5° attribuita ai capi squadra e capi cantiere, sono quelle contenute nelle allegate tabelle "E".

Le retribuzioni saranno corrisposte con periodicità mensile entro e non oltre il 11° giorno del mese successivo a quello a cui si riferisce garantendo però la valuta al 10° giorno.

ART. 16 - INDENNITÀ DI PROFESSIONALITÀ

I capi squadra e capi cantiere e i lavoratori facenti parte delle squadre operative e dei cantieri hanno inoltre diritto ad una indennità di professionalità il cui importo è riportato nelle tabelle "E".

ART. 17 - SCATTI DI ANZIANITÀ

Sono previsti nell'arco dell'attività lavorativa 4 scatti di anzianità con cadenza quadriennale. Il valore economico degli scatti di anzianità è quello indicato per le varie categorie nelle tabelle E.

Il calcolo degli scatti avverrà tenendo conto dell'effettiva anzianità di servizio maturata dai lavoratori presso l'A.A.S.P., ivi compresi i periodi di servizio lavorativo prestato precedentemente alle dipendenze dell'U.T.S. e dello Stato, intendendo in tal modo ricostruita la carriera lavorativa al fine del percepimento degli scatti di anzianità.

Gli aumenti periodici relativi agli scatti di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il quadriennio.

ART. 18 - SCALA MOBILE

Si richiamano le norme di cui al Decreto Reggionale del 30/4/86 n. 57 e Decreto 27/05/92 n.37 e degli accordi del 18/4/86 - 28/4/86 - fra Governo e Organizzazioni Sindacali (all. C1, C2 e C3).

ART. 19 - PASSAGGI DI QUALIFICA

I passaggi di qualifica verranno effettuati seguendo le seguenti modalità:

- 1) Il lavoratore dovrà fare richiesta all'Ufficio Personale dell'AASP e dovrà sottoporsi ad una prova di idoneità relativa alla qualifica richiesta.
- 2) La prova di idoneità dovrà essere di tipo pratico con la possibilità di fare riferimento anche ad elementi teorici;
- 3) La Commissione esaminatrice sarà composta da 4 membri nominati in forma paritetica fra Organizzazioni Sindacali e AASP;
- 4) Il lavoratore che farà richiesta del passaggio di qualifica dovrà aver raggiunto una permanenza minima di almeno 6 mesi nella squadra o cantiere pertinenti;
- 5) Le qualifiche saranno riconosciute in relazione all'attività svolta nella squadra o cantiere e dovranno essere attribuite gradualmente (op. comune - op. qualificato - op. specializzato);
- 6) Il Dirigente di settore competente dell'AASP dovrà fornire alla Commissione esaminatrice un riferimento scritto circa l'attività svolta nei 6 o più mesi di cui al punto 4) nella squadra o cantiere pertinente;
- 7) L'AASP, prima della prova di idoneità, avrà facoltà di organizzare corsi di aggiornamento o perfezionamento;
- 8) Le prove di idoneità riguardanti le singole richieste dovranno essere organizzate non oltre 365 giorni dalla data della loro presentazione;
- 9) Le eventuali successive richieste potranno essere inoltrate non prima di 365 giorni dall'attribuzione della precedente qualifica.

ART. 20 - INDENNITÀ E COMPENSI

Non è consentita l'erogazione di altre indennità o compensi non previsti nel vigente contratto

di lavoro e suoi allegati, salvo specifici accordi fra le parti firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro

ART. 21 - VESTIARIO

L'Azienda riconosce ai suoi dipendenti il vestiario necessario per le attività lavorative svolte.

Per vestiario si intendono tute, grembiuli, guanti da lavoro, scarpe, stivali, giubbotti invernali e quant'altro potrà risultare utile.

Il vestiario sarà distribuito per la stagione invernale entro il 15 Ottobre di ogni anno e per la stagione estiva entro il 15 Aprile.

Il giubbotto invernale verrà consegnato con periodicità biennale.

Per particolari cantieri e tipi di lavoro la sostituzione della dotazione potrà avvenire anche anticipatamente previa restituzione dell'usato.

ART. 22 - ATTREZZATURE DI LAVORO

L'Azienda assicura la fornitura delle attrezzature di lavoro individuali rispondenti alle norme vigenti e necessarie all'espletamento delle mansioni richieste e alla cui definizione devono concorrere le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori interessati.

ART. 23 - AUTISTI

Ai componenti le squadre che per esigenze di servizio sono tenuti a condurre il mezzo di trasporto di lavoro è garantita l'assistenza legale in caso di procedimento giudiziario a seguito di incidente.

In caso di guida fuori orario di lavoro le ore eccedenti saranno compensate con la maggiorazione prevista in caso di lavoro straordinario e non concorreranno a determinare il tetto massimo di ore straordinarie stabilito dall'art. 2 del presente contratto.

ART. 24 - ASSUNZIONE DI PERSONALE SALARIATO

MODALITA' DI ASSUNZIONE e DI INSERIMENTO IN SQUADRA

Le assunzioni di personale salariato nell'AASP avvengono in conformità alla Legge 4/8/1967 n. 34, alla Legge del 27/1/85 n. 151 e al Decreto 3/12/1985 n. 153. (ALLEGATO G).

A) LISTE DI COLLOCAMENTO

L'AASP, in conformità alla qualità e quantità dei settori di competenza che le vengono affidati e delle attività che dovrà svolgere, potrà far ricorso ad assunzioni tramite il collocamento ordinario per reperire personale dotato di particolari qualifiche professionali e di esperienza nel settore.

Le assunzioni attraverso le liste di collocamento saranno effettuate nell'ambito del "tiro over" riferito ai numeri ottimali di componenti indicato per ogni squadra e per i cantieri.

Detto personale previa visita medica della medicina del lavoro potrà essere assunto a tempo determinato (sei mesi), verrà inquadrato con la qualifica in base alla quale ha ottenuto l'iscrizione presso l'Ufficio di Collocamento.

Delle richieste di assunzioni sarà data comunicazione alle OO.SS.

Nei primi tre mesi di lavoro al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione inerente la qualifica senza dar corso all'indennità di squadra. L'indennità di squadra avrà decorrenza dall'inizio del quarto mese.

Assunzioni al di fuori del "tiro over" dovranno essere concordate preventivamente con le OO.SS. sulla base di progetti e programmi specifici.

B) COMMISSIONE DI COLLOCAMENTO (Legge 27/1/85 n.151 e Decreto 3/12/1985 n.153 "Modalità e criteri per l'accesso ai gruppi integrativi e di supporto AASP")

Ferma restando la possibilità di utilizzare personale proveniente dagli appositi corsi di formazione o riqualificazione previsti al punto 3) dell'accordo del 28 Febbraio '94, corsi organizzati utilizzando anche la eventuale disponibilità del Fondo per i Servizi Sociali o altri Enti, il personale che viene inviato all'AASP tramite Commissione di Collocamento e che accetta previa visita medica della medicina del lavoro l'inserimento nei cantieri dell'AASP percepisce, per i primi tre mesi, la retribuzione relativa alla qualifica di manovale semplice.

In seguito:

1) Nel caso in cui il lavoratore continui a far parte di un gruppo integrativo, è previsto, automaticamente, dopo tre mesi il passaggio alla qualifica di operaio comune.

Se il lavoratore verrà utilizzato, nell'ambito dell'Azienda, in attività nella quale abbia conseguito in precedenza, in analogo settore privato, qualifiche superiori a quella di operaio comune sarà ammesso, su richiesta documentata, il passaggio a tale qualifica.

Non sono comunque ammessi ulteriori passaggi di qualifica.

2) Nel caso in cui il lavoratore, entrato come integrativo, venga affiancato ad una squadra operativa, oltre a percepire automaticamente dal quarto mese la qualifica di operaio comune ovvero quella precedentemente acquisita in analogo settore anche privato, percepirà la indennità di squadra.

L'affiancamento ad una squadra potrà essere interrotto dal lavoratore o revocato da parte della Direzione dell'Azienda su richiesta del Dirigente di settore e dalla data della interruzione o della revoca cesserà la liquidazione della indennità di squadra.

Il lavoratore per vedersi poi riconosciuto a tutti gli effetti l'ingresso in squadra dovrà presentare formale richiesta presso l'ufficio personale AASP, che predisporrà allo scopo un apposito modulo.

L'Ufficio del Personale, dopo aver sottoposto la pratica al settore tecnico di competenza per un riferimento in merito, trasmetterà il materiale alla Commissione Paritetica, la quale la esaminerà non prima di sei mesi e non più tardi di 9 mesi dal percepimento dell'indennità provvisoria.

Allo stesso modo i lavoratori che desiderino modificare la propria attività lavorativa dovranno presentare domanda presso l'Ufficio del Personale AASP che, anche in questo caso, predisporrà un apposito modulo.

Dopo aver sentito il parere dei settori tecnici di competenza e dopo aver ottenuto certificazione medica della Medicina del Lavoro se il trasferimento viene richiesto per problemi di salute, l'Ufficio del Personale trasmetterà la pratica alla Commissione Paritetica.

ART. 25 - MODALITÀ DI NOMINA DEI CAPI SQUADRA E CAPI CANTIERE (CATEGORIA 5° A e 5° B)

Sono inquadrati nella 5° A:

1) i capi squadra / capi cantiere che hanno ottenuto l'idoneità di cui agli accordi OO.SS./A.A.S.P. del 16 settembre 1993 (seniores) o successivi accordi e che occupano od occuperanno i posti individuati nel citato accordo.

Sono inquadrati nella 5. B:

- 1) i capi squadra / capi cantiere che, pur avendo ottenuto l' idoneità di cui agli accordi OO.SS./ A.A.S.P. del 16 settembre 1993 (juniores), alla data del 31/12/1994 non avranno potuto accedere ai posti per i quali hanno concorso in quanto preceduti in graduatoria da altri capi squadra / capi cantiere
- 2) i capi squadra / capi cantiere che non hanno ottenuto l' idoneità nelle prove previste nell' accordo del 16 settembre '93, o che non hanno sostenuto la prova di idoneità in quanto, pur svolgendo di fatto le mansioni di capo squadra / capo cantiere, erano mancanti della nomina ufficiale
- 3) i capi squadra / capi cantiere nominati in prova quali "facente funzione" (f.f.) in sostituzione di capi squadra / capi cantiere mancanti o assenti o impediti a svolgere le proprie funzioni.

Modalità per accedere alla cat. 5° A:

I capi squadra / capi cantiere inquadrati nella 5° B, che abbiano superato favorevolmente il periodo di prova di almeno un anno sono ammessi a sostenere una prova di idoneità curata dai tecnici nominati dal Consiglio d'Amministrazione dell'AASP e dalle OO.SS. all'esterno delle rispettive organizzazioni e tendente a verificare il possesso dei requisiti necessari a ricoprire il posto specifico messo a concorso.

Il superamento di tale prova darà accesso alla cat. 5° A.

Le prove di idoneità verranno organizzate periodicamente allorché l'AASP ne ravviserà la necessità e previo accordo con le OO.SS.

Il personale che al termine del periodo di prova di un anno non sarà stato ammesso o non avrà superata la prova di idoneità rimarrà nella categoria di provenienza (4 cat.).

Modalità per accedere alla 5° cat. B:

Per accedere alla cat. 5° B è necessario essere incaricati capi squadra / capi cantiere dalla Direzione dell' Azienda, sentito il parere del Comitato Tecnico.

Per essere incaricati capi squadra / capi cantiere sono indispensabili i seguenti requisiti:

- appartenenza alla 4° cat. da almeno cinque anni;
- anzianità di servizio presso l'AASP di almeno tre anni o provenienza da attività privata analoga.

Sarà titolo di preferenza per conseguire la nomina l'appartenenza alla squadra e il possesso di titoli di studio specifici.

La Direzione dell' Azienda procederà alla nomina di nuovi capi squadra quando si renderanno disponibili i posti previsti nell' organico o quando si rendessero necessari a seguito della creazione di nuove squadre.

Delle nomine verrà data comunicazione alle OO.SS.

NORME PARTICOLARI

Sino al 31.12.94 i capi squadra e i capi cantiere che ottenuta l' idoneità nelle prove d' esame non hanno potuto accedere fra i 15, avranno la possibilità di acquisire automaticamente il posto per il quale hanno ottenuto l' idoneità e che si rendesse libero nel frattempo (Accordo del 16 sett. 93).

ART. 26 - CANTIERI, SQUADRE e GRUPPI INTEGRATIVI

In applicazione di quanto previsto dalla legge istitutiva del sistema di Aziende Autonome e dallo Statuto dell' A.A.S.P. la regolamentazione in squadre, cantieri e gruppi integrativi persegue gli obiettivi di produttività, economicità ed efficienza nella realizzazione dei lavori pubblici affidati all' Azienda.

Detti obiettivi si raggiungono prioritariamente attraverso la programmazione dei lavori ed il Bilancio dell' Azienda, la razionalizzazione dei cantieri e delle squadre e la mobilità sul territorio del personale.

Nell' allegato A viene riportata la struttura dell' Azienda Autonoma di Stato di Produzione.

ART. 27 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore eventualmente in essere.

ART. 28 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il prestatore d' opera deve frequentare il cantiere in maniera continuativa e senza interruzioni. In caso di assenza per malattia il lavoratore dovrà far pervenire comunicazione al capo squadra / capo cantiere entro tre giorni dall' interruzione del lavoro.

Il prestatore d' opera deve essere puntuale e diligente; deve osservare tutte le disposizioni impartite dai dirigenti tecnici ed amministrativi, relative allo svolgimento ed alla disciplina del lavoro.

Qualora non venissero rispettate le disposizioni o comunque si verificasse ogn' altra mancanza sul lavoro, si applicheranno le seguenti sanzioni disciplinari:

- 1) Richiamo verbale
- 2) Ammonimento
- 3) Diffida
- 4) Sospensione dal servizio sino ad un massimo di 4 settimane
- 5) Allontanamento immediato dal lavoro sino ad un massimo di tre mesi.

I provvedimenti disciplinari saranno adottati secondo le procedure previste all' art. 1), 2), 3), della Legge n.23 del 4 maggio 1977.

ART. 29 - NORME FINALI

Per tutto quanto non contemplato nel presente accordo ci si richiama alle normative legislative vigenti. Ogni precedente accordo in materia si considera abrogato.

ART. 30 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il contratto decorre dall' 1/10/93 ed ha validità triennale fino al 30/9/1996.

STRUTTURA AZIENDALE

L'A.A.S.P. organizza la manodopera in dotazione in:
cantieri, squadre operative e gruppi integrativi di supporto.

a) CANTIERI

Vengono costituiti dall'A.A.S.P. per l'esecuzione di nuove opere o lavori di manutenzione commissionati e finanziati dallo Stato.

Sulla base del programma dei lavori verrà ad ogni cantiere attribuita la manodopera necessaria suddivisa nelle varie qualifiche conformemente alle esigenze di produttività e di buona organizzazione.

Il numero degli addetti potrà variare nel tempo in funzione delle specifiche esigenze di produttività delle professionalità e dello stato di avanzamento dei lavori.

I componenti il Cantiere sono tenuti al rispetto delle direttive loro impartite e alle disposizioni del Capo-Cantiere.

Ad ogni cantiere sovrintenderà un Capo Cantiere.

Numero ottimale addetti 90+110

“Mansionario generale per capo cantiere”

Il Capo Cantiere:

- 1) opera di norma in un cantiere fisso, in rapporti diretti e riceve ordini dal Direttore Lavori
- 2) ha alle sue dirette dipendenze il personale dell'Azienda che opera nel cantiere
- 3) ha la responsabilità dell'organizzazione e dell'esecuzione delle opere, della rispondenza delle opere ai progetti che gli sono stati consegnati
- 4) ha alle sue dipendenze il personale del cantiere, è responsabile del rispetto dell'orario di lavoro e segnala al Direttore Lavori eventuali inadempienze o comportamenti in contrasto con le disposizioni ed i regolamenti e le leggi vigenti in materia di lavoro
- 5) compila le cartelle mensili di presenza del personale secondo gli orari di lavoro stabiliti e per le successive fasi si attiene alle disposizioni impartite dalla direzione dell'AASP
- 6) organizza e dirige il lavoro dei suoi collaboratori
- 7) provvede alla verifica dell'idoneità dei mezzi noleggiati, del loro utilizzo e del tempo di utilizzo degli stessi
- 8) provvede all'approvvigionamento ed al controllo di qualità e di quantità dei materiali forniti collaborando anche con l'ufficio acquisti
- 9) deve accertarsi dell'uso effettivo che del materiale viene fatto, assicurando al contempo che lo scarto o lo sfrido non superino gli standard previsti. È l'effettivo responsabile del materiale che esce dal magazzino o dal fornitore, ne controlla e ne cura l'eventuale rientro in magazzino
- 10) riceve ordini dal Direttore Lavori
- 11) compila quotidianamente il giornale di cantiere annotando i lavori eseguiti e le visite del Direttore Lavori

- 12) cura i rapporti con l'AASP fornendo le informazioni, i dati e gli atti ai fini contabili necessari ed opportuni circa l'andamento dei lavori suggerendo, anche, provvedimenti necessari per un miglior svolgimento dell'attività;
- 13) organizza il lavoro di squadra garantendo che:
 - il cantiere o la squadra siano provvisti di tutte le indicazioni previste dalle disposizioni e leggi vigenti in materia;
 - la realizzazione e l'esecuzione delle opere di prevenzione infortuni siano attuate;
- 14) i collaboratori usino il vestiario e gli strumenti di prevenzione dei quali sono dotati, segnalando e facendo provvedere immediatamente alla riparazione e sistemazione di attrezzature e macchinari non più in regola con le disposizioni sulla prevenzione infortuni;
- 15) ha la cura dell'autoveicolo e delle attrezzature che gli sono affidate;
- 16) ha l'obbligo di sostituire nell'ambito del settore ed a richiesta della Direzione dell'AASP, i colleghi assenti.

"Mansionari specifici per singole attività ad integrazione dei mansionari generali"

Oltre a quanto previsti nel mansionario generale:

1) CAPO CANTIERE EDILIZIA / STRADE

- 17) Deve conoscere le nozioni fondamentali di:
 - organizzazione del cantiere (scelta delle aree per baraccamenti, deposito materiali, posizionamento delle attrezzature etc.);
 - impianti ed attrezzature di cantiere (impianti elettrici, impianto idrico-termico-sanitario, impianto per la produzione di aria compressa, impianti di allarme, macchine per perforazione, etc.);
 - apparecchi di trasporto e sollevamento (trasporto su ruote, argani etc.);
 - macchine e mezzi per sollevamento terra;
 - materiali da costruzione (inerti, leganti, malte, calcestruzzi semplici ed armati, laterizi, legnami, metalli, marmi e pietre, materiali per pavimenti, prodotti sintetici, vernici etc.);
 - tecniche di costruzione, manutenzione dei manufatti e posa in opera di materiali;
 - interpretazione e lettura dei progetti ed elaborati grafici e successiva verifica;
 - conoscenza applicativa dei capitoli d'appalto e dei prezziari lavori edili/stradali;

2) CAPO CANTIERE CALANCHI

- 17) Deve conoscere le nozioni fondamentali di:
 - organizzazione del cantiere;
 - macchine per movimento terra;
 - materiali da costruzione (terre, argenti, leganti, conglomerati, legnami, metalli etc.);
 - tecniche per la realizzazione e la manutenzione delle opere di bonifica in cemento armato, terra, acciaio, ecc.;

- interpretazione e lettura dei progetti, picchettamento e verifica delle opere
- conoscenza applicativa dei capitoli d'appalto e dei prezziari lavori inerenti la bonifica calanchiva

b) SQUADRE OPERATIVE

Vengono istituite attraverso accordi con le OO.SS. per l'esecuzione di lavori specifici che richiedono adeguata professionalità, attrezzature, ed operano su tutto il territorio in funzione della necessità. Possono essere anche destinate a lavori di interesse pubblico fuori territorio.

Le squadre operative sono:

1) Imbianchini	n. 1
2) Falegnami	n. 2
3) Officina Carpenteria	n. 1
4) Asfalti	n. 2
5) Segnaletica	n. 2
6) Manutenzione Strade (cantonieri e squadra supporto)	n. 1
7) Fognature	n. 3
8) Giardinaggio a verde pubblico	n. 4
9) Manifestazioni e traslochi	n. 1
10) Operatori, manutentori mezzi meccanici ed automezzi e magazzinieri	n. 1
11) Idraulici	n. 1
12) Scalpellini e restauratori pietra	n. 1
13) Giunte di Castello	n. 1
14) Elettrocisti	n. 1
TOTALE	n. 22

Le squadre distaccate sono:

15) CONS	n. 1
16) Ufficio Agrario	n. 1
TOTALE	n. 2

È data facoltà all'A.A.S.P. di modificare le squadre o il numero delle squadre in funzione delle necessità organizzative e previa intesa con le OO.SS.

La mobilità del personale si applica anche fra squadra e squadra compatibilmente con la qualifica, le mansioni e la professionalità del singolo e le esigenze dell'Azienda.

Qualora l'Azienda abbia necessità di trasferire il personale per periodi superiori al mese sarà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

Ad ogni squadra sovrintenderà un Capo Squadra.

È prevista la costituzione di squadre operative che pur essendo composte da salariati gestiti amministrativamente dall'AASP operano alle dirette dipendenze di altri settori pubblici che ne curano l'organizzazione e la disciplina.

In caso di necessità l'A.A.S.P. potrà realizzare d'intesa con il Centro di Formazione

Mansionario generale per: CAPO SQUADRA

Il Capo Squadra:

- 1) è responsabile dell'attività della squadra operativa, opera in autonomia e, di norma, all'interno ed al seguito della propria squadra per costruzione di nuove opere o per manutenzioni nell'ambito dei vari cantieri, partecipa direttamente all'attività e prevale per professionalità nell'ambito della squadra;
- 2) ha alle sue dipendenze il personale della squadra, è responsabile del rispetto dell'orario di lavoro e segnala al Direttore Lavori eventuali inadempienze o comportamenti in contrasto con le disposizioni, i regolamenti e le leggi vigenti in materia di lavoro;
- 3) compila le cartelle mensili del personale secondo gli orari di lavoro stabiliti e per le successive fasi si attiene alle disposizioni impartite dalla direzione dell'A.A.S.P.;
- 4) organizza e dirige il lavoro dei suoi collaboratori;
- 5) provvede all'approvvigionamento ed al controllo di qualità e di quantità dei materiali forniti collaborando anche con l'ufficio acquisti;
- 6) provvede alla verifica dell'idoneità dei mezzi noleggiati, del loro utilizzo e del tempo di utilizzo degli stessi;
- 7) deve accertarsi dell'uso effettivo che del materiale viene fatto, assicurando il contempo che lo scarto o lo sfido non superino gli standard previsti. È l'effettivo responsabile del materiale che esce dal magazzino o dal fornitore, ne controlla l'uso e ne cura l'eventuale rientro in magazzino;
- 8) riceve ordini dal Direttore Lavori e nell'ambito del cantiere, esegue i lavori in accordo con il capo cantiere e con il Direttore Lavori del Cantiere;
- 9) compila quotidianamente il giornale di squadra annotando i lavori eseguiti e le visite del Direttore Lavori;
- 10) cura i rapporti con l'AASP fornendo le informazioni, i dati e gli atti ai fini contabili necessari ed opportuni circa l'andamento dei lavori suggerendo, anche, provvedimenti necessari per un miglior svolgimento dell'attività;
- 11) organizza il lavoro di squadra garantendo che:
 - il cantiere o la squadra siano provvisti di tutte le indicazioni previste dalle disposizioni e leggi vigenti in materia;
 - la realizzazione e l'esecuzione delle opere di prevenzione infortuni siano attuate;
 - i collaboratori usino il vestiario e gli strumenti di prevenzione dei quali sono dotati, segnalando e facendo provvedere immediatamente alla riparazione e sistemazione di attrezzature e macchinari non più in regola con le disposizioni sulla prevenzione infortuni;

12) ha la cura dell'autoveicolo e delle attrezzature che gli sono affidate;

13) ha l'obbligo di sostituire nell'ambito del settore ed a richiesta della Direzione dell'AASP, i colleghi assenti.

Orario di lavoro

Si precisa che l'orario di lavoro è equiparato a quello previsto dal C.C. di Lavoro per i salariati proprio in funzione della specifica attribuzione che al Capo Squadra e Capo Cantiere sono demandate.

Mansionari specifici per singole attività ad integrazione del mansionario generale

Oltre a quanto previsto nel mansionario generale:

1) CAPO SQUADRA IMBIANCHINI

- 14) Deve conoscere le nozioni fondamentali di:
- organizzazione del cantiere di lavoro;
 - attrezzature ed utensili di cantiere;
 - materiali d'uso (vernici, tempere, solventi, ecc.);
 - tecniche di lavorazione e applicazione;
 - rilievi e misurazione dei lavori.

2) CAPO SQUADRA FALEGNAMERIA

- 14) Deve conoscere le nozioni fondamentali di:
- organizzazione del luogo di lavoro (laboratorio e cantiere);
 - impianti ed attrezzature di laboratorio (impianto di produzione di aria compressa, impianto di verniciatura, impianti di aspirazione dei residui di lavorazione, macchine ed utensili per la lavorazione del legno ecc.);
 - materiali da costruzione (legnami, vetri, accessori, vernici ecc.);
 - tecniche di lavorazione, assemblaggio, montaggio e manutenzione;
 - interpretazione e lettura dei progetti ed elaborati grafici;
 - rilievi e misurazione per l'esecuzione di manufatti.

3) CAPO SQUADRA OFFICINA CARPENTERIA

- 14) Deve conoscere le nozioni fondamentali di:
- organizzazione del luogo di lavoro (officina e cantiere);
 - impianti ed attrezzature di officina (impianto di produzione di aria compressa, impianto di verniciatura, macchine ed utensili per la lavorazione del ferro, ecc.);
 - materiali da costruzione (ferro, vetro, metalli in genere, vernici, ecc.);
 - tecniche di lavorazione, assemblaggio, montaggio e manutenzione;
 - interpretazione e lettura dei progetti ed elaborati grafici;
 - rilievi e misurazioni per l'esecuzione di manufatti.

4) CAPO SQUADRA ASFALTI

- 14) Deve conoscere le nozioni fondamentali di:
- organizzazione del cantiere;

- macchine ed attrezzature di cantiere (movimento terra, lavori stradali, posa in opera conglomerati bituminosi, ecc.);
- materiali di costruzione (inerti, leganti, conglomerati, malte e calcestruzzi, laterizi, metalli, tubazioni, ecc.);
- tecniche di costruzione e manutenzione delle strade, di posa in opera dei materiali e manufatti;
- interpretazione e lettura dei progetti ed elaborati grafici, picchettamento e verifica delle opere;
- conoscenza applicativa dei capitolati d'appalto e dei prezziari inerenti i lavori della squadra.

5) CAPO SQUADRA SEGNALETICA

- 14) Deve conoscere le nozioni fondamentali di:
- organizzazione del cantiere;
 - macchine ed attrezzature di cantiere (per segnaletica orizzontale e verticale anche antinfortunistica, posizionamento di barriere stradali, per opere di difesa e bonifica pareti rocciose, ecc.);
 - materiali da costruzione (metalli, vernici, inerti, leganti, conglomerati, malte e calcestruzzi, laterizi, ecc.);
 - tecniche di lavorazione e manutenzione;
 - interpretazione e lettura dei progetti ed elaborati grafici, verifica delle opere;
 - conoscenza applicativa dei capitolati d'appalto e dei prezziari inerenti i lavori della squadra.

6) CAPO SQUADRA MANUTENZIONE STRADALE (CANTONIERI)

- 14) Deve conoscere le nozioni fondamentali di:
- organizzazione del lavoro nei reparti;
 - macchine ed attrezzature (movimento terra, lavori stradali, posa in opera di conglomerati, ecc.);
 - materiali da costruzione (inerti, leganti, conglomerati malte e calcestruzzi, laterizi, metalli tubazioni, per pavimentazioni stradali, ecc.);
 - tecniche di costruzione e manutenzione delle strade, posa in opera dei materiali e manufatti;
 - interpretazione e lettura dei progetti, picchettamento e verifica delle opere;
 - conoscenza applicativa dei prezziari inerenti i lavori della squadra.

7) CAPO SQUADRA MANUTENZIONE FOGNATURE

- 14) Deve conoscere le nozioni fondamentali di:
- organizzazione del cantiere;
 - macchine ed attrezzature di cantiere (per movimento terra, lavori stradali, posa in opera di tubazioni e protezione degli scavi, posa in opera di conglomerati, ecc.);
 - materiali da costruzione (tubazioni, inerti, leganti, conglomerati, malte e calcestruzzi, laterizi, ecc.);
 - tecniche di costruzione e manutenzione delle fognature e delle strade, posa in opera dei materiali e manufatti;
 - interpretazione e lettura dei progetti ed elaborati grafici, picchettamento e verifica delle opere;
 - conoscenza applicativa dei capitolati d'appalto e dei prezziari inerenti i lavori della squadra.

8) CAPO SQUADRA GIARDI, RAGGIO E VERDE PUBBLICO

- 14) Nello svolgimento delle sue funzioni deve:
- verificare la corretta esecuzione dei lavori nel rispetto delle principali norme agronomiche riguardanti: lavorazioni terreno, concimazioni, potature, dimora piante, semina prati, messa in opera di biostuoie, opere di ingegneria naturalistica, regimazione acqua;
 - avere il controllo delle zone del territorio assegnato gestendo un piano di manutenzione ordinaria delle opere agro-forestali ed a verve quali: rasature prati, irrigazioni, sarchiature, concimazioni, rete di scolo;
 - verificare lo stato sanitario delle piante, riconoscono i principali sintomi di sofferenza dovuti ad avversità parassitarie e pedoclimatiche, curare l'esecuzione di interventi fitosanitari, correttivi o ammendanti dietro indicazione dei tecnici.

9) CAPO SQUADRA MANIFESTAZIONI e TRASLOCHI

- 14) Deve conoscere le nozioni fondamentali di:
- organizzazione del luogo di lavoro (laboratorio di falegnameria, impianti, attrezzature di laboratorio e macchine utensili per la lavorazione del legno) del cantiere ove si svolgono le manifes'tazioni con posizionamento delle strutture;
 - assemblaggio e montaggio di strutture in tubi innocenti (palchi, torrette, impalcature, ecc.);
 - materiali da costruzione (legnami, vetri, prodotti sintetici, vernici, ecc.);
 - organizzazione del lavoro all'interno dei teatri in occasione di spettacoli e varie manifestazioni;
 - coordinamento del lavoro sul graticcio (Teatro Nuovo - Teatro Titano);
 - montaggio scene teatrali ed allestimenti di particolari strutture con interpretazione e lettura di progetti ed elaborati grafici ed eventuale scelta dei materiali;
 - prevenzione infortuni sul lavoro;
 - coordinamento della squadra elettricisti (prevenzione contro i contatti diretti e indiretti es: messa a terra delle varie strutture, isolamento cavi di alimentazione, sezione cavi, salvavita, ecc.);
 - osservanza delle norme di cantiere.

10) CAPO SQUADRA OPERATORI, MANUTENTORI MEZZI MECCANICI ED AUTOMEZZI E MAGAZZENO

- 14) Deve conoscere le nozioni fondamentali di:
- organizzazione dei luoghi di lavoro;
 - meccanica motoristica;
 - utilizzo dei mezzi più adatti per le singole prestazioni di movimento terra o trasporti;
 - preventivazione dei lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria;
 - programmazione dei lavori di manutenzione automezzi;
 - di gestione attività magazzino;
 - approvvigionamento del magazzino e buona conservazione dei materiali;
 - movimento merci con controllo rispondenza del materiale consegnato rispetto agli ordinativi e segnalazione dell'esaurirsi delle giacenze.

11) CAPO SQUADRA IDRAULICI

- 14) Deve conoscere e dirigere i lavori di costruzione e manutenzione di impianti termici, sanitari e di scarico acque nere.
È in grado di conoscere ed utilizzare le attrezzature più idonee, e conosce le tecnologie e le caratteristiche dei vari materiali disponibili.

Deve essere in grado di leggere ed interpretare i disegni impiantistici.

12) CAPO SQUADRA SCALPELLINI e RESTAURATORI PIETRA

Deve conoscere le nozioni fondamentali di:

- organizzazione del laboratorio e del cantiere del lavoro;
- macchinari, attrezzature e utensili per la lavorazione della pietra;
- tecniche e materiali di lavorazione, pulizia, ricostruzione e restauro;
- interpretazione e lettura dei progetti;
- rilievi e misurazione per l'esecuzione dei manufatti.

13) CAPO SQUADRA GIUNTE DI CASTELLO

Deve conoscere le nozioni fondamentali di:

- organizzazione del cantiere;
- materiali da costruzione (ineri, leganti, malte e calcestruzzi, laterizi);
- lettura ed interpretazione di progetti ed elaborati grafici;
- rilievo e misurazione per l'esecuzione di computi metrici e manufatti;
- tecniche di costruzione e posa in opera dei materiali;
- conoscenza applicativa dei capitolati d'appalto e dei prezziari inerenti ai lavori edili.

Vista la particolarità della squadra in oggetto è inoltre opportuno avere nozioni inerenti la segnaletica stradale di cantiere.

14) CAPO SQUADRA ELETTRICISTI

14) Deve conoscere le nozioni fondamentali per l'organizzazione del luogo di lavoro e per l'osservanza delle norme di cantiere.

- È responsabile della esecuzione e della realizzazione degli impianti elettrici nei seguenti settori:
 - a) impiantistica di edifici ad uso civile abitazione - uffici - cinema - teatri - sale pubbliche;
 - b) impianti di illuminazione di derivazione F.M. per manifestazioni e spettacoli da realizzare in luoghi esterni. Collegamenti di terra di strutture metalliche. Prevenzione contro i contatti diretti e indiretti, isolamento cavi di alimentazione - sezione dei cavi, salvavita. Assemblaggio di quadri elettrici.
- Per la realizzazione di impianti di cui ai punti a) e b) conoscenza delle norme C.E.I. e delle leggi, disposizioni vigenti e da applicare nella Repubblica di San Marino.

MANSIONARI SQUADRE:

1) SQUADRA IMBIANCHINI

La squadra svolge lavori di tinteggiatura e verniciatura. È dotata di mezzi ed attrezzature idonee all'attività che deve svolgere.

La squadra è composta da operai muniti di qualifica di imbianchino.

Numero ottimale 4+6

2) SQUADRA FALEGNAMI

La squadra svolge i lavori di falegnameria, di nuova costruzione, di manutenzione e di cartellonistica.

È dotata di mezzi ed attrezzature idonee all'attività che deve svolgere. La squadra è composta da operai muniti di qualifica di falegname.

Numero ottimale 6+8 (per unità operative)

3) SQUADRA OFFICINA CARPENTERIA

La squadra svolge i lavori di manutenzione e sarà in grado di effettuare nuovi lavori in ferro a seconda delle necessità degli Enti Pubblici.

La squadra è dotata di mezzi ed attrezzature idonee all'attività che deve svolgere, inoltre dispone di idonea sede di lavoro per lo svolgimento della propria attività.

La squadra è composta da operai muniti delle seguenti qualifiche:

- fabbro
- saldatore.

Numero ottimale 7+9

4) SQUADRA ASFALTI

La squadra svolge lavori di manutenzione e nuovi interventi per tutto ciò che riguarda lavori di asfaltatura di tipo stradale.

Sarà dotata di mezzi ed attrezzature idonee all'attività che deve svolgere.

La squadra è composta da operai muniti delle seguenti qualifiche:

- operaio meccanico
- autista
- operatore asfalti.

Numero ottimale 9+11 addetti (per unità operativa)

Per quanto riguarda la qualifica al personale addetto nel caso non l'abbia già acquisita verrà riconosciuta la qualifica di operaio specializzato per il periodo di permanenza nella squadra.

5) SQUADRA SEGNALETICA

La squadra svolge lavori di manutenzione ordinaria alla segnaletica orizzontale e verticale, installazione di nuova segnaletica stradale e di cantiere, di manutenzione ed installazione di barriere e parapetti, di toponomastica, di segnaletica turistica, per manifestazioni varie e per consultazioni elettorali.

Sarà dotata di mezzi ed attrezzature idonee all'attività che deve svolgere. La squadra è composta da operai muniti delle seguenti qualifiche:

- compressorista
- muratore specializzato
- muratore qualificato
- operaio comune.

Numero ottimale 5+6 addetti (per unità operativa)

6) SQUADRA MANUTENZIONE STRADALE (CANTONIERI)

La squadra è composta da n.34 cantonieri a ciascuno dei quali è attribuito un reparto e da n.7 addetti che compongono la squadra di supporto.

Ad ogni cantoniere nel proprio reparto compete il lavoro di manutenzione ordinaria delle strutture stradali (ripristino sede, banchine, cunette, caditoie, pozzetti, fognature, segnaletica). Il cantoniere nel proprio reparto effettua il controllo e la disciplina delle acque superficiali che interessano la sede stradale, interviene come supporto al servizio per lo sgombero della neve su precise disposizioni del C.C.O.

Ogni cantoniere presta il proprio servizio in casi di necessità o urgenza a fianco degli altri comparti, cura l'installazione di segnaletica d'urgenza sulle strade in caso di smottamento di terreno, di frane, di interruzioni della viabilità causati da forza maggiore, interviene in casi di emergenza provocati da calamità naturali col coordinamento della Protezione Civile.

Al cantoniere viene anche riconosciuta:

- 1) Una indennità forfettaria annua di £. 625.000 a titolo di rimborso spese ed ammortamento del mezzo specifico messo a disposizione dagli addetti per trasporto materiali ed attrezzi sul reparto. Tale rimborso verrà corrisposto in due rate semestrali e sarà fisso ed invariabile per anni sei (Accordo 1/2/93).
- 2) Indennità di trasferta di £. 149.160 mensili dedotta da:
 - a) lire 33.000 mensili per disponibilità del mezzo;
 - b) lire 116.160 per rimborso chilometrico (il calcolo è stato eseguito su un percorso teorico mensile di km. 352).

Gli importi di cui al punto a) ed al punto b) subiranno gli aggiornamenti in base al Decreto Reggenziale valido per la P.A.

- 3) Copertura del reparto nel periodo di ferie
Sarà effettuato per mezzo della squadra di supporto che opera su tutto il territorio.
- 4) Supporto al mezzo tagliaerba
Il supporto al mezzo tagliaerba dovrà essere fornito dal cantoniere del reparto in cui il mezzo sta operando coadiuvando gli addetti all'operatività del mezzo stesso.

Per quanto riguarda la qualifica degli addetti al personale salariato al quale viene affidato un reparto, nel caso non l'abbia già acquisita, verrà riconosciuta la qualifica di operaio specializzato per il periodo di permanenza nell'incarico.

Un cantoniere collocato a riposo verrà sostituito immediatamente con altro personale.

Per tutti i componenti della squadra si provvederà a fornire un tipo di vestiario uniforme secondo gli accordi sindacali.

L'estensione dei reparti è mediamente di 8 km. e comunque ogni reparto è individuato nell'elaborato che verrà consegnato ai singoli cantonieri e depositato, firmato da ogni cantoniere, presso l'A.A.S.P.

7) SQUADRA MANUTENZIONE FOGNATURE

La squadra svolge lavori di ordinaria manutenzione delle fognature, di allacciamento ai collettori principali della rete fognante pubblica, ed effettua un controllo periodico su tutta la rete fognante del territorio.

E' dotata di mezzi ed attrezzature idonee all'attività che deve svolgere.

La squadra è composta da operai muniti delle seguenti qualifiche:

- compressorista
- muratore specializzato
- muratore qualificato
- operaio comune.

Numero ottimale 6+7 addetti (per unità operativa)

8) SQUADRA GIARDINAGGIO E VERDE PUBBLICO

La squadra Verde Pubblico, articolata in diverse unità operative mobili, è addeba alla realizzazione di tutti i nuovi interventi di aree verdi, giardini, aiuole, parchi, rimboschimenti, ecc. eseguiti su proprietà statali, curandone tutte le operazioni preliminari, preparatorie, esecutive e le successive cure colturali.

Essa provvede alla successiva gestione di tutto il verde pubblico nelle diverse

tipologie come meglio identificato in apposito censimento, eseguendone la manutenzione ordinaria e straordinaria, mettendo in atto tutti quegli interventi ritenuti tecnicamente più appropriati per favorire una buona conservazione e fruizione degli spazi verdi.

La squadra cura inoltre l'inserimento di tutti gli arredi e le attrezzature utili a favorire la percorribilità, la sosta, il gioco e l'attività fisica nelle aree verdi pubbliche, provvedendo successivamente alla loro manutenzione ordinaria, alle riparazioni e sostituzioni che si rendano necessarie mediante apposite officine (meccanica, falegnameria).

Altresì è affidato ad essa l'esecuzione degli interventi di rinverdimento, stabilizzazione e recupero delle aree calanchive sottoposte a bonifica primaria, sia su proprietà statali che private, come meglio indicato in apposito piano.

La squadra è dotata di mezzi di trasporto, meccanici, operativi, attrezzature idonee all'attività da svolgere.

Gli operai facenti parte della squadra hanno le seguenti qualifiche:

- operaio comune
- operaio qualificato in giardinaggio e verde
- operaio specializzato in giardinaggio e verde

Numero ottimale 15+17 addetti (per unità operativa)

9) SQUADRA MANIFESTAZIONI e TRASLOCHI

La squadra ha come compito di fornire servizi per lo svolgimento di manifestazioni organizzate da Enti Pubblici e/o da Enti Privati e di provvedere ai traslochi per conto di Enti Pubblici.

La squadra sarà dotata di automezzi e di attrezzature idonee all'attività che deve svolgere.

Nei periodi di massimo lavoro, la squadra sarà affiancata da manodopera dislocata nei normali cantieri dell'Azienda.

Numero ottimale 23+25

Agli addetti alle manifestazioni spetta un rimborso spese per ogni serata di spettacolo di £. 15.000 (quindicimila) fisso ed invariabile.

10) OPERATORI, MANUTENTORI MEZZI MECCANICI ED AUTOMEZZI E MAGAZZINIERI

La squadra è composta da tre gruppi:

a) OPERATORI MEZZI MECCANICI ED AUTISTI

Gli operatori mezzi meccanici ed automezzi svolgono tutte quelle mansioni inerenti alla propria qualifica, non hanno una collocazione fissa e saranno chiamati a svolgere le loro attività a fianco di tutte le squadre previste oppure nei cantieri specifici dell'AASP a seconda delle esigenze di produzione.

La loro dislocazione nei cantieri o nelle squadre dell'AASP è stabilita di volta in volta dal responsabile nominato nell'ambito del settore competente in collaborazione con il Direttore Lavori che abbiano fatto specifica richiesta.

Il gruppo è composto da operai muniti preferibilmente di qualifica di operatore specializzato mezzi meccanici o autista.

Numero ottimale 10+12 addetti

b) MANUTENTORI MEZZI MECCANICI ED AUTOMEZZI

I manutentori mezzi meccanici ed automezzi svolgono lavori di ordinaria ed eventualmente, straordinaria manutenzione ai mezzi meccanici ed automezzi in

dotazione all'AASP, compatibilmente con le attrezzature di cui verrà dotata l'officina meccanica.

Il gruppo sarà composto da operai muniti preferibilmente di qualifica di meccanico specializzato o qualificato.

Numero ottimale 3+4 addetti

c) **MAGAZZINIERI**

I magazzinieri coadiuvano il lavoro del responsabile del magazzino con particolare riferimento alla pavimentazione e distribuzione dei materiali ivi depositati.

Il gruppo è composto da operai muniti preferibilmente di qualifica di operaio comune ed è dotato di attrezzature idonee all'attività da svolgere.

Numero ottimale 2+3 addetti.

11) **SQUADRA IDRAULICI**

La squadra svolge lavori di ristrutturazione e nuova realizzazione relativi all'impiantistica idraulica.

Sarà dotata di mezzi ed attrezzature idonee all'attività che deve svolgere. La squadra è composta da operai muniti esclusivamente di qualifica di idraulico.

Numero ottimale 3+5 addetti.

12) **SQUADRA SCALPELLINI e RESTAURATORI PIETRA**

14) La squadra è composta di due gruppi:

a) **SCALPELLINI**

La squadra esegue a mano e con l'ausilio di idonee attrezzature le opere in pietra (selciati, manufatti, ecc.) necessarie all'Azienda.

Numero ottimale 7+9

b) **RESTAURATORI PIETRA**

La squadra esegue la pulizia, il restauro e la ricostruzione delle opere in pietra e altri materiali da costruzione.

Nello svolgimento dell'attività si adatteranno particolari tecniche operative con l'impiego di specifiche attrezzature.

Numero ottimale 4+6 addetti

13) **SQUADRA GIUNTE DI CASTELLO**

La squadra svolge i lavori in base a quanto stabilito dalla Legge 24/2/94 n.22 art. 29.

La squadra coordinata da un Direttore dei Lavori del Settore Servizi Speciali, esegue le opere deliberate dalle Giunte di Castello.

La squadra è dotata di mezzi meccanici ed attrezzature idonee all'attività che deve svolgere.

Numero ottimale 10 +12 addetti

14) **SQUADRA ELETTRICISTI**

Numero ottimale 5+7 addetti

Squadre distaccate:

15) **SQUADRA IMPIANTI SPORTIVI (CONS)**

La squadra sarà addetta alla manutenzione e alla custodia di tutti gli impianti sportivi e delle relative attrezzature siano esse sportive che tecnologiche, che edili.

La squadra sarà dotata di mezzi meccanici e attrezzature idonee all'attività da svolgere.

Il numero dei componenti sarà stabilito in base alle reali esigenze di servizio ed al mutare del numero degli impianti sportivi esistenti.

Essa opera alle dirette dipendenze del CONS.

Numero ottimale 60+64 addetti

16) **SQUADRA AGRICOLA (Ufficio Agrario)**

La squadra sarà addetta a tutte le coltivazioni utilizzando nel modo più razionale e completo tutte le proprietà agricole dello Stato ed i terreni in affitto (vigne, oliveti, frutteti, adibiti a coltivazioni varie, ecc.).

Inoltre sarà addetta a tutte le forme di allevamento zootecnico (allevamenti di bovini, suini, ovini, equini, avicoltura, ecc.).

La squadra sarà dotata di mezzi meccanici ed attrezzature idonee all'attività che dovrà svolgere.

Sarà composta da n.8 operai e potrà variare a seconda delle specifiche esigenze di produzione.

La squadra dovrà essere composta da operai muniti esclusivamente delle seguenti qualifiche:

- operatore agricolo specializzato

- operatore agricolo qualificato.

La squadra opera alle dirette dipendenze dell'Ufficio Agrario.

Numero ottimale 8+10 addetti

c) **GRUPPI INTEGRATIVI E DI SUPPORTO**

I gruppi integrativi e di supporto sono composti da manodopera che non può essere utilizzata nei Cantieri o nelle Squadre Operative e comunque da quei lavoratori che, per particolari stati di salute, non sono in grado di svolgere attività produttiva nell'ambito dei Cantieri o delle Squadre.

I salariati aventi un alto grado di invalidità formeranno gruppi integrativi e di supporto e avranno la specifica funzione di svolgere attività lavorative compatibilmente con il loro stato fisico. Si potrà trattare anche di lavori di piccola manutenzione, di pulizia, di raccolto, di sorveglianza per salvaguardare le opere e i manufatti di ogni tipo, o si potrà trattare di un utilizzo come supporto alle lavorazioni delle squadre operative e dei cantieri.

Sarà inserito in questi gruppi anche tutto quel personale che verrà inviato all'A.A.S.P. in base alla Legge del Pieno Impiego e che non troverà posto nelle squadre operative o nei cantieri.

Il Settore Servizi Speciali dell'A.A.S.P. coordinerà i suddetti gruppi nel caso di lavori proposti dall'A.A.S.P. e successivamente commissionati dallo Stato, concordati dalle parti, in funzione ai tempi ed ai costi di lavorazione o nel caso di dislocamento a fianco di squadre operative o nei cantieri degli altri settori produttivi.

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DI UN FONDO PER I SERVIZI SOCIALI

Fra la Confederazione Sammarinese del Lavoro, la Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinesi, rispettivamente rappresentate dai Segretari Generali Sigg. Mario Nanni e Giovanni Giardi e la Pubblica Amministrazione, rappresentata dal Segretario di Stato per gli Affari Interni Avv. Alvaro Selva, a ciò espressamente autorizzato dal Congresso di Stato con delibera n.11 del 7 febbraio 1980 che si allega sotto la lettera "A"; in conformità alla decisione del Consiglio Grande e Generale adottata in data 11 novembre 1977 il cui estratto come agli atti a verbale si allega sotto la lettera "B" per la costituzione del Fondo Servizi sociali relativamente al personale salariato dei cantieri dello Stato, si addivene, ad integrazione della decisione surricordata, al seguente accordo:

1. - le parti convengono di costituire un Fondo per i Servizi Sociali formato dalle contribuzioni dei salariati dello Stato, in virtù della decisione consiliare richiamata, dei lavoratori privati, in forma dei contratti collettivi di lavoro intercorsi, e della Pubblica Amministrazione, che verserà il contributo medesimo nella misura pari all'1,50% (unovirgolaacinquanta) dell'ammontare degli stipendi lordi;

2. - il "Fondo" ha lo scopo di sovvenzionare i servizi culturali, sociali, ricreativi ecc., destinati ai lavoratori dipendenti, già realizzati, o successivamente posti in essere, che, in ogni caso, risultino utili e vantaggiosi per i lavoratori;

3. - il contributo per il fondo di spettanza della Pubblica Amministrazione viene previsto annualmente nel Bilancio dello Stato ed è erogato su richiesta dell'organismo delegato alla gestione del fondo in base alle realizzazioni messe in atto, con versamento al fondo al termine dell'esercizio di eventuali residui;

4. - l'atto formale di costituzione del Fondo verrà opportunamente stipulato e sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali riconosciuto, dalla Pubblica Amministrazione e dalle parti interessate alla costituzione.

Per la Pubblica Amministrazione, il Congresso di Stato designerà l'organismo delegato alla sottoscrizione dell'atto costitutivo;

5. - il riconoscimento giuridico del fondo avverrà dopo l'approvazione dell'atto costitutivo e relativo Statuto, da parte del Consiglio Grande e Generale.

Letto, approvato e sottoscritto.

ACCORDI E DECRETO SULLA SCALA MOBILE C1

Decreto 30 Aprile 1986 n.57

NORME CHE REGOLANO L'EROGAZIONE DELLA SCALA MOBILE AI LAVORATORI DIPENDENTI E AI PENSIONATI

NOI CAPITANI REGGENTI
la Serenissima Repubblica di San Marino

Vista la delibera del Congresso di Stato in data odierna; considerata l'urgenza di dare applicazione alle intese raggiunte in materia di Scala Mobile ai lavoratori dipendenti e ai pensionati;

Valendoci delle Nostre Facoltà,
Decretiamo, promulghiamo e mandiamo a pubblicare:

Art. 1 Campo di applicazione

Le retribuzioni dei lavoratori subordinati di ogni settore e branca di attività e le pensioni di attività e le pensioni erogate dall'I.S.S. e dallo Stato vengono semestralmente adeguate al costo della vita sulla base delle modalità di cui agli articoli che seguono.

Art. 2 Procedure per l'adeguamento

Al primo maggio e primo novembre di ogni anno il Centro Elaborazione Dati e Statistica rileverà, sulla base delle norme stabilite in apposito accordo fra le parti, l'indice sindacale del costo della vita, nonché l'incremento percentuale sull'ultimo periodo considerato.

Tali dati verranno comunicati alla Direzione degli Uffici del Lavoro che provvederà ad emanare una circolare alle Organizzazioni Sindacali ed Imprenditoriali, agli Uffici dello Stato, degli Enti e delle Aziende Pubbliche nonché ai singoli imprenditori, contenente gli estremi per il calcolo dell'adeguamento delle retribuzioni e delle pensioni nei vari settori.

Art. 3 Modalità

L'adeguamento avverrà applicando al 100% l'incremento dell'indice sindacale del

costo della vita di cui all'articolo 1 che precede su di una quota della retribuzione stabilita dalla norma transitoria del presente Decreto ed al 25% lo stesso incremento sulla parte di retribuzione restante. La retribuzione considerata ai fini dell'indicizzazione è data dalla retribuzione base contrattuale e dalla contingenza maturata, in vigore nel mese che precede l'applicazione dell'adeguamento per la qualifica di appartenenza.

Non si tiene conto, ai fini del calcolo, di trattamenti ad personam, di scatti di anzianità, di indennità di qualsiasi tipo.

Per i lavoratori dei settori non dotati di una copertura contrattuale e per le Indennità Economiche erogate direttamente dall'I.S.S. gli adeguamenti da applicarsi per ogni qualifica saranno quelli calcolati per settori affini e comunque non potranno essere inferiori agli adeguamenti calcolati per il salario minimo territoriale di cui agli accordi sindacali interconfederali aventi valore "erga omnes" a norma della legge n.17 del 1961. Tali valori di Scala Mobile verranno pubblicati come allegato alla circolare della Direzione degli Uffici del lavoro di cui all'art. 2 che precede.

Eventuali controversie sulle modalità di calcolo di cui sopra verranno esaminate fra le parti imprenditoriali interessate e sindacali in incontri convocati dalla Direzione degli Uffici del Lavoro. In caso di mancata intesa fra le parti, il Deputato al lavoro adotterà una decisione basata su valutazioni tecnico-contabili.

Art. 4 Adeguamento delle pensioni

Ferme restando le forme di adeguamento delle pensioni minime, superiori al minimo, privilegiate e sociali di cui rispettivamente agli articoli 53, 54, 55 e 56 della legge n.15 del 1983, le pensioni minime e superiori al minimo erogate dall'I.S.S. saranno adeguate al costo della vita con le modalità previste per i salari e gli stipendi. Sono pertanto abrogati gli abbattimenti previsti dai citati articoli 53 e 54.

Le pensioni minime erogate dallo Stato di cui all'articolo 15 della legge n.12 del 1982 e articolo 1 della legge n.14 del 1985, verranno adeguate nella misura e con le modalità previste per le pensioni minime erogate dall'I.S.S.

Le pensioni a calcolo erogate dallo Stato a norma della legge n.7 del 1927 e successive modifiche, verranno adeguate semestralmente in misura proporzionale a quella prevista per gli stipendi dei livelli o le qualifiche di provenienza.

Le pensioni a calcolo erogate dall'I.S.S. verranno adeguate semestralmente dello stesso importo che verrà applicato alle pensioni minime.

Art. 5 Norme transitorie e finali

La Scala Mobile da aggiungersi alla retribuzione base contrattuale per le operazioni di adeguamento di cui agli articoli che precedono è determinata, al mese di aprile 1986 in £. 614.286= mensili per i lavoratori del settore industria e artigianato; in £. 635.149= mensili per i lavoratori del settore pubblico; in £. 525.006= mensili per i lavoratori del settore commercio ed in £. 610.148= mensili per il settore bar-alberghi - ristoranti.

La parte di retribuzione da indicizzare al 100% è fissata in £. 580.000= mensili dal 1° maggio 1986 e per l'intero semestre fino al 31 ottobre. Per i semestri successivi tale cifra sarà aumentata dell'importo derivante dall'adeguamento al 100%.

A far data dal 1° maggio 1986 sarà applicato l'incremento di indice sindacale rilevato dal 1° novembre 1985 (ultima data di adeguamento secondo le norme legislative e gli

accordi sindacali precedentemente in vigore), al 30 aprile 1986.

Per i periodi ulteriormente precedenti, la Scala Mobile da applicare è quella risultante dalla tabella allegata.

Eventuali accordi sindacali che prevedono diversi trattamenti di Scala Mobile verranno comunicati alla Direzione degli Uffici del Lavoro che provvederà ad aggiornare la citata tabella.

Art. 6 modificazioni ed abrogazione di norme precedenti ed in contrasto

Sono abrogate le seguenti Leggi e Decreti:

- Legge 20 Luglio 1971 n.32
- Art. 6 della Legge 4 agosto 1967 n.34
- Decreto 17 maggio 1983 n.62.

È abrogata ogni altra norma in contrasto con il presente Decreto.

Data della Nostra Repubblica, addì 30 aprile 1986/1685 d.f.R.

TABELLA DELLO SVILUPPO SCALA MOBILE

MESE ANNO	SCALA MOBILE INDUSTRIA E ARTIGIANATO	SCALA MOBILE PUBBLICO IMPIEGO	SCALA MOBILE COMMERCIO	SCALA MOBILE BAR-ALBERGHI RISTORANTI
FEBBRAIO '84	505.486	526.348	477.206	501.348
MAGGIO '84	519.086	539.948	490.806	514.948
AGOSTO '84	532.686	553.548	504.406	528.548
NOVEMBRE '84	546.148	567.148	518.006	542.148
FEBBRAIO '85	559.886	580.748	531.606	555.748
MAGGIO '85	587.086	607.948	558.806	582.948
AGOSTO '85	607.486	628.348	579.206	603.348
NOVEMBRE '85	614.286	635.148	586.006	610.148

Decreto 27 maggio 1992 n.37

**NORME CHE REGOLAMENTANO IL SISTEMA DI ADEGUAMENTO
DELLE RETRIBUZIONI DEI LAVORATORI DIPENDENTI E DEI
PENSIONATI**

Noi Capitani Reggenti
la Serenissima Repubblica di San Marino

Vista la delibera del Congresso di Stato del 25 maggio 1992;
Considerata l'urgenza di dare applicazione alle intese raggiunte sul nuovo sistema
di adeguamento delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti e dei pensionati;
ValendoCi delle Nostre Facoltà,
Decretiamo, promulghiamo e mandiamo a pubblicare:

Art. 1

Campo di applicazione

Le retribuzioni dei lavoratori subordinati di ogni settore e branca di attività e le
pensioni erogate dall'I.S.S. e dallo Stato vengono adeguate sulla base delle modalità di
cui agli articoli che seguono.

Art. 2

Modalità di adeguamento

Nel mese di gennaio di ogni anno le Organizzazioni Sindacali, La Pubblica Ammini-
strazione e le Organizzazioni di categoria che abbiamo sottoscritto l'Accordo per il nuovo
sistema di adeguamento delle retribuzioni, concordano l'eventuale adeguamento delle
retribuzioni per l'anno in corso prendendo atto del tasso di variazione percentuale del
costo medio annuale della vita dell'anno precedente mutuandolo dall'apposito indice del
prezzo al consumo per le famiglie di operai e impiegati, che per lo Stato sarà ufficialmente
fornito dal Centro Elaborazione Dati e Statistica.

Le decorrenze e la misura dell'adeguamento retributivo previsto dall'accordo vengo-
no stabilite per ogni anno nel modo seguente:

- dal 1° gennaio 30%
- dal 1° maggio 20%
- dal 1° novembre 20%.

Con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo sarà effettuato l'eventuale
conguaglio rispetto agli adeguamenti retributivi così erogati calcolando la differenza fra
l'aumento percentuale definitivo del costo medio annuale della vita accertato come sopra
per l'anno precedente e quanto già corrisposto in applicazione dell'accordo.

Gli adeguamenti retributivi saranno calcolati anno per anno sulla retribuzione base
contrattuale e quote di adeguamento al 31 dicembre dell'anno precedente ivi compreso
il conguaglio anche se decorrente dal mese di gennaio dell'anno successivo.

Non si tiene conto, ai fini del calcolo, di trattamenti ad personam, di scatti di anzianità,
di indennità di qualsiasi tipo.

Per il 1992, il tasso di inflazione considerato, su cui calcolare le quote di gennaio,
maggio e novembre, è quello rilevato nell'anno 1991 e cioè del 6,4%.

Il testo dell'accordo di cui al 1° comma sarà trasmesso a cura della Direzione
dell'Ufficio del Lavoro alle Organizzazioni Sindacali e Imprenditoriali, agli uffici contabili
dello Stato, degli Enti e delle Aziende Pubbliche nonché ai singoli imprenditori.

Art. 3

Settori non coperti contrattualmente

Per i lavoratori dei settori non dotati di una copertura contrattuale e per le indennità
economiche erogate direttamente dall'I.S.S. gli adeguamenti da applicarsi per ogni
qualifica saranno quelli calcolati per settori affini e comunque non potranno essere
inferiori agli adeguamenti calcolati per il salario minimo territoriale di cui agli accordi
sindacali interconfederali aventi efficacia "erga omnes" a norma della Legge n.17 del
1961. Tali valori verranno pubblicati come allegato all'accordo diffuso dalla Direzione
dell'Ufficio del Lavoro di cui all'art.2 che precede.

Art. 4

Adeguamento delle pensioni

Le pensioni che secondo quanto previsto dall'art.4 del Decreto n.57 del 30 aprile 1986
erano adeguate semestralmente con il congegno di scala mobile con decorrenza 1°
maggio 1992 saranno adeguate con le seguenti modalità:

- dal 1° maggio e dal 1° novembre di ogni anno saranno rivalutate di una quota
rispettivamente del 40% e del 30% dell'inflazione considerata in base ai criteri
di cui all'art.2. Il calcolo sarà effettuato sull'importo del trattamento minimo in
vigore al 1° gennaio dell'anno in corso;
- dal 1° gennaio di ogni anno, con decorrenza dall'anno 1993, sarà effettuato il
conguaglio fra quanto corrisposto a titolo di adeguamento con le quote di maggio
e novembre e l'inflazione media annua verificata, come previsto dall'art.2, da
calcolarsi sull'intero importo della pensione corrisposta al 1° gennaio dell'anno
precedente.

Restano in vigore le modalità di adeguamento delle pensioni precedentemente non
legate al congegno di scala mobile.

Art. 5

Norme transitorie

Per il settore pubblico allargato gli aumenti contrattuali corrisposti a norma della
Legge 10 dicembre 1991 n.151 sono considerati sostitutivi della quota del 30% prevista
per il mese di gennaio 1992.

Art. 6

Norme finali

Fatto salvo quanto maturato al 31 dicembre 1991, con l'entrata in vigore del presente
decreto ogni richiamo alla scala mobile contenuto in leggi, decreti, regolamenti, accordi,
altre norme o disposizioni cogenti deve intendersi riferito al nuovo sistema di adeguamento
delle retribuzioni, salvo che per inerzia delle parti, non sia di fatto rimasto vigente, per
specifici settori contrattuali, il vecchio sistema.

In questo ultimo caso la comunicazione della Direzione dell'Ufficio del Lavoro di cui
all'art.2, deve contenere la pubblicazione dell'indice sindacale del costo della vita.

È abrogata ogni altra norma in contrasto con il presente decreto.

SEDUTA DEL CONGRESSO DI STATO
del MAGGIO 1992

OGGETTO: Modifica sistema "Scala Mobile"

IL CONGRESSO DI STATO

sentito il riferimento della Delegazione di Governo per la trattativa con le Organizzazioni Sindacali;

viste le precedenti delibere,

ratifica

l'allegato accordo sottoscritto fra la Pubblica Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali sul sistema di adeguamento delle retribuzioni del settore pubblico allargato e delle pensioni in sostituzione del sistema denominato "Scala Mobile",

manda

agli Uffici interessati per gli adempimenti conseguenti.

ACCORDO SULLE FESTIVITÀ

VERBALE DI ACCORDO

Fra la Delegazione di Governo rappresentata dal Segretario di Stato per gli Affari Interni Alvaro Selva e dal Deputato al Lavoro Sante Canducci e le Organizzazioni Sindacali rappresentate dal Segretario Generale CSdL Stefano Macina e dal Segretario Generale CDLS Rita Ghironzi, dai Segretari di Federazione Marino Bartolini e Mirko Bianchi, in ordine al provvedimento di legge sul "CALENDARIO DELLE FESTIVITÀ", presentato all'approvazione del Consiglio Grande e Generale nella sessione del 17 - 22 dicembre 1990, si conviene quanto segue.

Considerato che con il citato progetto di legge sono sopresse nel calendario del settore pubblico allargato e nel contratto dei salariati della Pubblica Amministrazione (AASP) le seguenti festività:

- 19 marzo: San Giuseppe
- Ascensione di Nostro Signore (giovedì dopo la VI domenica di Pasqua)
- 29 giugno: SS. Pietro e Paolo Apostoli
- pomeriggio dell'ultimo giorno di carnevale
- il 14 e 16 agosto
- il 24 e 31 dicembre

si concordano fra le parti le seguenti modalità di compensazione:

- 1) due giorni di vacanza concordate annualmente fra le parti al momento della stesura del calendario degli uffici dello Stato, orientativamente nel periodo natalizio e di fine anno;
- 2) tre giorni di permesso retribuito ex festività aumentati a quattro per i turnisti e coloro che osservano un orario di lavoro su sei giorni settimanali.
I permessi vanno utilizzati sulla base delle modalità già previste per le ferie, vanno goduti entro il 31/12 di ogni anno e utilizzati in periodi non inferiori alle quattro ore;
- 3) il Governo attuerà le disposizioni e se necessario predisporrà i provvedimenti legislativi di attuazione.

Letto approvato e sottoscritto

li 17/12/1990.

**AZIENDA AUTONOMA DI STATO DI PRODUZIONE
TABELLE CONTRATTO SALARIATI '93 - '96
ANNO 1993**

	5 CAT. A Caposquadra seniores	5 CAT. B Caposquadra juniores	4 CAT. Specializzato	3 CAT. Qualificato	2 CAT. Comune	1 CAT. Manovale semplice	APPR. 15-18	APPR. 14-16
RETR. 31.12.92			1.702.098	1.647.630	1.599.397	1.567.852		
M.P.R. 1,62%			27.574	26.692	25.910	25.399		
RETR. 01.01.93			1.729.672	1.674.322	1.625.307	1.593.251		
TAR. OR. 01.01.93			9.941	9.623	9.341	9.157	8.661	7.698
M.P.R. 1,08%			18.383	17.794	17.273	16.933		
RETR. 01.05.93	2.038.995	1.888.995	1.748.055	1.692.116	1.642.580	1.610.184		
TAR. OR. 01.05.93	11.718	10.856	10.046	9.725	9.440	9.254	8.753	7.780
AUM. RETR. 1,2%	24.468	22.668	20.977	20.305	19.711	19.322		
RETR. 01.10.93	2.063.463	1.911.663	1.769.032	1.712.421	1.662.291	1.629.506		
TAR. OR. 01.10.93	11.859	10.987	10.167	9.842	9.553	9.365	8.858	7.874
M.P.R. 1,08%	18.383	18.383	18.383	17.794	17.273	16.933		
RETR. 01.11.93	2.081.845	1.930.046	1.787.415	1.730.215	1.679.564	1.646.439		
TAR. OR. 01.11.93	11.965	11.092	10.273	9.944	9.653	9.462	8.950	7.955

ALLEGATO E 2

**AZIENDA AUTONOMA DI STATO DI PRODUZIONE
TABELLE CONTRATTO SALARIATI '93 - '96
ANNO 1994**

	5 CAT. A Caposquadra seniores	5 CAT. B Caposquadra juniores	4 CAT. Specializzato	3 CAT. Qualificato	2 CAT. Comune	1 CAT. Manovale semplice	APPR. 15-18	APPR. 14-16
RETR. 31.12.93	2.088.994	1.937.994	1.794.563	1.737.135	1.686.283	1.653.024		
M.P.R. 1,26%	26.321	24.409	22.611	21.888	21.247	20.828		
RETR. 01.01.94	2.115.315	1.961.603	1.817.174	1.759.023	1.707.530	1.673.852		
TAR. OR. 01.01.94	12.157	11.274	10.444	10.109	9.813	9.620	9.098	8.087
M.P.R. 0,84%	17.548	16.272	15.074	14.592	14.165	13.885		
RETR. 01.05.94	2.132.863	1.977.875	1.832.248	1.773.615	1.721.695	1.687.737		
TAR. OR. 01.05.94	12.258	11.367	10.530	10.193	9.895	9.700	9.174	8.155
AUM. RETR. 0,9%	18.351	17.001	15.732	15.229	14.783	14.492		
RETR. 01.10.94	2.151.214	1.994.876	1.847.980	1.788.844	1.736.478	1.702.229		
TAR. OR. 01.10.94	12.363	11.465	10.621	10.281	9.980	9.783	9.253	8.225
M.P.R. 0,84%	17.548	16.272	15.074	14.592	14.165	13.885		
RETR. 01.11.94	2.168.762	2.011.148	1.863.054	1.803.436	1.750.643	1.716.114		
TAR. OR. 01.11.94	12.464	11.558	10.707	10.365	10.061	9.863	9.329	8.292

8 ALLEGATO E 3

**AZIENDA AUTONOMA DI STATO DI PRODUZIONE
TABELLA DELLA RETRIBUZIONI PERSONALE SALARIATO
PER L'ANNO 1995**

N.		5 CAT. A Caposquadra Seniores	5 CAT. B Caposquadra Junior	4 CAT. Operaio Specializzato	3 CAT. Operaio Qualificato	2 CAT. Operaio Comune	1 CAT. Manovale semplice	Apprendista 16-18	Apprendista 14-16
1	Retribuzione al 31/12/94	2.188.816	2.029.746	1.880.283	1.820.112	1.766.831	1.731.984		
2	S.P.R. al 01/01/95 quota 30%	1,17%	25.609	23.748	21.999	21.295	20.672	20.264	
3	Salario mensile al 01/01/95	2.114.425	2.053.494	1.902.282	1.841.407	1.787.503	1.752.248		
4	Tariffa oraria al 01/01/95	14.141	13.113	12.147	11.759	11.414	11.189	10.583	9.407
5	S.P.R. al 01/05/95 quota 20%	0,78%	17.073	15.832	14.666	14.197	13.781	13.509	
6	Salario mensile al 01/05/95	2.231.498	2.069.326	1.916.948	1.855.604	1.801.284	1.765.757		
7	Tariffa oraria al 01/05/95	14.250	13.214	12.241	11.849	11.502	11.276	10.664	9.479
8	Aumento. retrib. dal 01/10/95	0,90%	18.351	17.001	15.732	15.229	14.783	14.492	
9	Salario mensile al 01/10/95	2.249.849	2.086.327	1.932.680	1.870.833	1.816.067	1.780.249		
10	Tariffa oraria al 01/10/95	14.367	13.323	12.342	11.947	11.597	11.368	10.752	9.558
11	S.P.R. al 01/11/95 quota 20%	0,78%	17.073	15.832	14.666	14.197	13.781	13.509	
12	Salario mensile al 01/11/95	2.266.922	2.102.159	1.947.346	1.885.030	1.829.848	1.793.758		
13	Tariffa oraria al 01/11/95	14.476	13.424	12.435	12.037	11.685	11.454	10.883	9.630

Le tariffe orarie del 1995, determinate sulla base del nuovo orario di lavoro (36 ore), sono state riproporzionate dividendo la retribuzione mensile per il coefficiente 156,60.

ALLEGATO E 4

COMPOSIZIONE RETRIBUZIONE SALARIATI AASP

GENNAIO '95

	5 CAT. A (51) Caposquadra Seniores	5 CAT. B (52) Caposquadra Junior	4 CAT. Specializzato	3 CAT. Qualificato	2 CAT. Comune	1 CAT. Manovale semplice	APPR. 16-18	APPR. 14-16
1) TARIFFA BASE	14.141	13.113	12.147	11.759	11.414	11.189	10.583	9.407
2) IND. PROFESSIONALITÀ	877	877	877	633	446			
3) SCATTI ANZIANITÀ	307 cad.	307 cad.	268 cad.	236 cad.	204 cad.			

- 1) La tariffa sarà soggetta in data 01/10/1995 all'aumento previsto dall'art. 7 dell'Accordo Contrattuale 01/10/1993 / 30/09/1996 inoltre sulle stesse tariffe verrà applicato il meccanismo relativo alle normative che regola il Sistema di adeguamento delle retribuzioni (S.P.R.) come previsto dal Decreto Reggionale del 27/04/1992 n°37, con decorrenza 1° Gennaio, 1° Maggio e 1° Novembre di ogni anno
- 2) L'indennità di professionalità sarà soggetta, in data 01/10/1995, all'aumento previsto all'art. 6 dell'Accordo Contrattuale 01/10/1993 / 30/09/1996.
- 3) Il valore degli scatti di anzianità, a partire dal prossimo rinnovo contrattuale, saranno adeguatamente rivalutati sulla base della dinamica salariale.

DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Si richiama la Legge 20/11/1987 n. 138 e la Legge 16/12/94 n. 112

Legge 20 novembre 1987 n.138

DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Noi Capitani Reggenti
la Serenissima Repubblica di San Marino

Promulghiamo e mandiamo a pubblicare la seguente legge approvata dal Consiglio Grande e Generale nella seduta del 20 novembre 1987.

TITOLO I NORME GENERALI

Art.1

Il lavoro a tempo parziale è il lavoro effettuato regolarmente durante una parte della giornata o della settimana o del mese o dell'anno con orario ridotto rispetto a quello stabilito dalle Leggi e dai Contratti Collettivi di Lavoro:

Il prolungamento dell'orario di lavoro a tempo parziale rispetto a quello previsto è considerato completamente dell'orario di lavoro:

Esso è regolamentato per tutti gli aspetti previdenziali dalla presente Legge, per gli aspetti normativi dai Contratti Collettivi di Lavoro sottoscritti dalle parti:

Il lavoro a tempo parziale ai soli fini previdenziali, di cui al successivo art.12 della presente legge, non può essere inferiore a 4 ore giornaliere o 18 ore settimanali o 78 ore mensili e comunque non inferiore al 50% dell'orario contrattuale.

Art.2

Il lavoratore che intende occuparsi a tempo parziale è tenuto ad iscriversi in apposita lista, approvata dalla Commissione di Collocamento e tenuta presso gli Uffici del Lavoro.

L'assunzione dei lavoratori a tempo parziale deve avvenire tramite la lista di cui al comma precedente, nel rispetto delle norme che disciplinano il Collocamento.

Alla lista, di cui al secondo comma del presente articolo, in sottoclasse differenziata, possono iscriversi i lavoratori a tempo pieno che chiedono di trasformare il loro rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art.3

Per i rapporti che si instaurano con la Pubblica Amministrazione, il lavoratore assunto a tempo parziale è assoggettato alle stesse incompatibilità proprie dei lavoratori a tempo pieno occupati nel settore pubblico e settore pubblico allargato.

Il lavoratore occupato a tempo parziale nei settori privati è assoggettato alle norme ed ai vincoli previsti dalla Legge e dai Contratti Collettivi per i rapporti di lavoro a tempo pieno.

Art.4

La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale può avvenire:

- a) mediante trasformazione del rapporto da tempo pieno in rapporto a tempo parziale;
- b) mediante l'assunzione diretta per lavoro a tempo parziale.

Art.5

Le Aziende, fatte salve le procedure contrattuali, devono trasmettere agli Uffici del Lavoro le richieste per l'avviamento al lavoro a tempo parziale, indicando l'orario di lavoro da svolgere, il periodo della giornata, della settimana o del mese in cui esso avverrà, e l'eventuale durata del rapporto a tempo parziale.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è disciplinata dalle leggi vigenti, dai Contratti Collettivi di Lavoro e dagli accordi specifici.

Tutti gli accordi a tempo parziale devono essere inviati agli Uffici del Lavoro ed all'Istituto per la Sicurezza Sociale e contenere gli estremi del rapporto di lavoro indicati al primo comma del presente articolo.

Art.6

I diritti normativi e retributivi dei lavoratori occupati a tempo parziale sono correlati al rapporto di lavoro prestato.

Essi sono sanciti dai Contratti Collettivi di Lavoro e dalle leggi che regolamentano i rapporti di lavoro.

I contributi previdenziali a carico del lavoratore e del datore di lavoro, nelle percentuali previste, sono dovuti in misura proporzionale alle retribuzioni corrisposte.

Art.7

Per l'applicazione della Legge n.10 del 29 marzo 1952 che prevede l'assunzione di un lavoratore invalido ogni 20 dipendenti, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti, in proporzione all'orario svolto riferito alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda.

Art.8

Per i rapporti di lavoro costituiti fra il lavoratore ed aziende private è consentita, fermo restando la volontarietà delle parti, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto di cui al comma precedente, potrà avvenire dopo 2 anni dall'assunzione.

Il datore di lavoro deve dare comunicazione all'Ufficio del Lavoro dell'atto sottoscritto di avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro.

TITOLO II RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Art.9

Ogni 90 giorni nel rispetto delle procedure previste per le modifiche da apportare alle dotazioni organiche, previa contrattazione, verranno concordati posti da trasformare a tempo parziale.

Alla Commissione Consultiva, istituita dalla Legge n.41 del 22 dicembre 1972, è demandato, per il settore pubblico, il compito di attivare le modalità applicative per la copertura dei posti di lavoro.

TITOLO III NORME PREVIDENZIALI COMUNI AI LAVORATORI

Art.10

Ad integrazione dell'art.2 del Decreto n.15 del 26 aprile 1976, il lavoratore a tempo parziale ha il diritto a percepire gli assegni familiari per intero.

Art.11

Le disposizioni previste dalla Legge 11 febbraio 1983 n.15 si applicano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Per quanto riguarda l'accreditamento dei contributi si applicano integralmente le disposizioni dell'art.9 della Legge n.15 del 1983 con l'obbligo da parte dell'ufficio di registrare sulle schede provvisorie e sulle schede definitive i periodi di lavoro a tempo parziale svolti dal lavoratore subordinato per il quale risulta stipulato formale accordo scritto a norma dell'art.5 della presente legge.

Al momento del calcolo della pensione di cui all'art.32 della Legge n.15 del 1983, qualora l'ufficio accerti che il lavoratore ha svolto periodi di lavoro a tempo parziale, a norma della presente legge, esclusivamente nel corso degli anni presi in considerazione per il calcolo, per tali periodi prenderà a base di calcolo la retribuzione a tempo pieno di un lavoratore di pari qualifica ed anzianità del lavoratore considerato, salvo che questa non risulti inferiore alla retribuzione di fatto del lavoratore a tempo parziale.

Alla stessa retribuzione di un lavoratore a tempo pieno è rapportata la percentuale massima della pensione di cui alla lettera A dell'art. 32 citato.

In caso di impossibilità di reperire una retribuzione contrattuale di raffronto, verrà utilizzata una retribuzione convenzionale pari al salario medio territoriale stabilito dall'art.54 della presente legge.

Per i dipendenti dello Stato collocabili a riposo a norma degli articoli 14-15-16 della Legge 28 gennaio 1982 n. 12, che abbiano prestato lavoro a tempo parziale nel corso della loro vita lavorativa, fatto salvo l'accreditamento delle ore e giornate di lavoro effettivamente svolte, ai fini del calcolo della pensione verrà sempre considerata la retribuzione a tempo pieno di un lavoratore di pari livello ed anzianità di servizio.

Art.12

Le prestazioni economiche di Indennità per Inabilità Temporanea Inattività Subordinati, Cassa Integrazione Guadagni ed Indennità Economica Speciale sono erogate ai lavoratori a tempo parziale con le modalità previste dalle leggi relative.

Le percentuali di copertura ed integrazione sono rapportate alla retribuzione ed alle ore di lavoro prestate a tempo parziale che il lavoratore avrebbe percepito qualora fosse stato in servizio e per la durata dell'accordo.

Qualora il ripristino del tempo pieno risultante da accordo stipulato precedentemente avvenga nel periodo indennizzato in corso, la percentuale di integrazione sarà rapportata al tempo pieno dalla data prevista dall'accordo stesso.

Se il ripristino del tempo pieno non sia previsto dal detto accordo, non è ammessa alcuna modificazione dell'orario per l'intera durata della corresponsione di indennità economiche temporanee erogate dall'Istituto per la Sicurezza Sociale.

Art.13

Fermo restando tutte le disposizioni vigenti in materia, uno dei genitori può richiedere di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i primi tre anni di vita del figlio, salvo i casi menuti pregiudizievoli per il buon andamento dell'attività produttiva e del servizio.

La richiesta di lavoro a tempo parziale deve essere formulata al datore di lavoro 60 giorni prima dell'attivazione del nuovo rapporto.

Art.14

Al rapporto a tempo parziale, per gli aspetti non espressamente regolati dalla presente legge, si applicano le norme vigenti in materia di lavoro a tempo pieno in quanto compatibili.

Art.15

La presente legge entra in vigore il 5° giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.

Data della Nostra Residenza, addì 23 novembre 1987/1687 d.F.R.

Legge 16 Dicembre 1994 n.112

MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA LEGGE 20 NOVEMBRE 1987 N.138 "DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE"

Noi Capitani Reggenti
la Serenissima Repubblica di San Marino

Promulghiamo e mandiamo a pubblicare la seguente legge approvata dal Consiglio Grande e Generale nella seduta del 16 dicembre 1994.

Art.1

L'articolo 13 della Legge 20 novembre 1987 n.138 è sostituito dal seguente articolo:

"Art.13

Fermo restando tutte le disposizioni vigenti in materia, è riconosciuto ad uno dei genitori il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro i primi tre anni di vita del figlio.

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere formulata da parte del lavoratore interessato al datore di lavoro sessanta giorni prima dell'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

La prestazione giornaliera lavorativa a tempo parziale deve essere svolta in maniera continuativa, salvo diverso accordo fra le parti.

Qualora le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in una medesima azienda per periodi concomitanti siano superiori al 10% dei lavoratori dipendenti in essa occupati e comunque superiori ad una unità, il datore di lavoro, per documentati motivi inerenti l'organizzazione del lavoro, può procrastinare l'inizio del lavoro a tempo parziale di sei mesi a far data della richiesta di attivazione".

Art.2

Al fine di compensare gli effetti sull'organizzazione del lavoro a seguito dell'applicazione del primo comma dell'articolo 13 della Legge 20 novembre 1987 n. 138, così come modificato dalla presente legge, vengono stabiliti i seguenti benefici in favore dei datori di lavoro che attuano la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:

- sgravio del 50% sui contributi dovuti per il lavoratore a tempo parziale;
- sgravio del 60% sui contributi dovuti per il lavoratore a tempo parziale assunto in sostituzione.

Per poter accedere ai suddetti benefici i datori di lavoro sono tenuti a presentare richiesta all'Ufficio del Lavoro che integrerà all'Istituto per la Sicurezza Sociale la percentuale esonerata.

Art.3

Agli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge si provvede mediante imputazione sul capitolo 7-8153 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione" del Bilancio dello Stato.

Art.4

All'interno dello stesso nucleo familiare i due coniugi non potranno contemporaneamente usufruire degli istituti che prevedono la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo normale a tempo parziale in base alla presente legge e l'aspettativa post-partum.

I benefici in favore dei datori di lavoro previsti dall'articolo 2 della presente legge saranno applicati con decorrenza 1° gennaio 1995.

Art.5

La presente legge entra in vigore il quinto giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.

Data della Nostra Residenza, addì 19 dicembre 1994/1694 d.F.R.

la PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

SEGRETARIO DI STATO AFF. INTERNI
(Geom. ANTONIO LAZZARU VOLPINARI)

DEPUTATO TERRITORIO E AMBIENTE
AGR. E RAPPORTI AASP
(Dott.ssa EMMA ROSSI)

DEPUTATO AL LAVORO
(Rag. CLAUDIO PODESCHI)

l'AZIENDA AUTON. DI STATO DI PRODUZIONE

PRESIDENTE
(Geom. PIETRO REFFI)

DIRETTORE
(Ing. ALBERTO LONFERNINI)

la C.S.d.L.

SEGRETARIO GENERALE
(GIOVANNI GHIOTTI)

SEGRETARIO F.U.L.E.A.
(MARINO BARTOLINI)

la C.D.L.S.

SEGRETARIO GENERALE
(Rag. MARCO BECCARI)

SEGRETARIO F.C.
(MIRKO BATTAZZA)

INDICE GENERALE

pag. 1	Intenti generali di collaborazione,
pag. 1	Procedura di prevenzione della conflittualità, Procedura di composizione delle controversie dovute a diversa interpretazione del contratto di lavoro e delle leggi che lo governano,
pag. 2	Procedure contrattuali,
pag. 3	Analisi congiunta annuale. Informazioni sulle prospettive dell'AASP,
pag. 3	Norme di attuazione,
pag. 4	Contenuto,
pag. 4	Durata delle prestazioni,
pag. 4	Lavoro a tempo parziale,
pag. 5	Feste infrasettimanali e nazionali,
pag. 5	Diritti sindacali,
pag. 6	Permessi straordinari,
pag. 7	Aspettativa,
pag. 8	Norme per la difesa della salute,
pag. 8	Trasferta,
pag. 9	Formazione ed aggiornamento,
pag. 10	Indennità di anzianità,
pag. 10	Gratifica natalizia,
pag. 10	Ferie,
pag. 10	Retribuzioni,
pag. 10	Indennità di professionalità,
pag. 11	Scatti di anzianità,
pag. 11	Scala mobile,
pag. 11	Passaggi di qualifica,
pag. 11	Indennità e compensi,
pag. 12	Vestiaro,
pag. 12	Attrezzature da lavoro,
pag. 12	Autisti,
pag. 12	Assunzione di personale salariato,
pag. 13	Modalità di nomina dei capi squadra e capi cantiere,
pag. 15	Cantieri, squadre e gruppi integrativi,
pag. 15	Condizioni di miglior favore,
pag. 15	Provvedimenti disciplinari,
pag. 15	Norme finali,
pag. 15	Decorrenza e durata del contratto,
pag. 17	Struttura aziendale,
pag. 30	Accordo per la costituzione di un fondo per i servizi sociali,
pag. 31	Accordi e decreto sulla scala mobile,
pag. 37	Accordo sulle festività,
pag. 38	Tabelle contratto salariati,
pag. 42	Disciplina del lavoro a tempo parziale.

INDICE ANALITICO

pag. 31	Accordi e decreto sulla scala mobile,
pag. 30	Accordo per la costituzione di un fondo per i servizi sociali,
pag. 37	Accordo sulle festività,
pag. 3	Analisi congiunta annuale. Informazioni sulle prospettive dell'AASP,
pag. 7	Aspettativa,
pag. 12	Assunzione di personale salariato,
pag. 12	Attrezzature da lavoro,
pag. 12	Autisti,
pag. 15	Cantieri, squadre e gruppi integrativi,
pag. 15	Condizioni di miglior favore,
pag. 4	Contenuto,
pag. 15	Decorrenza e durata del contratto,
pag. 5	Diritti sindacali,
pag. 42	Disciplina del lavoro a tempo parziale,
pag. 4	Durata delle prestazioni,
pag. 10	Ferie,
pag. 5	Feste infrasettimanali e nazionali,
pag. 9	Formazione ed aggiornamento,
pag. 10	Gratifica natalizia,
pag. 10	Indennità di anzianità,
pag. 10	Indennità di professionalità,
pag. 11	Indennità e compensi,
pag. 1	Intenti generali di collaborazione,
pag. 4	Lavoro a tempo parziale,
pag. 13	Modalità di nomina dei capi squadra e capi cantiere,
pag. 3	Norme di attuazione,
pag. 15	Norme finali,
pag. 8	Norme per la difesa della salute,
pag. 11	Passaggi di qualifica,
pag. 6	Permessi straordinari,
pag. 2	Procedura di composizione delle controversie dovute a diversa interpretazione del contratto di lavoro e delle leggi che lo governano,
pag. 1	Procedura di prevenzione della conflittualità,
pag. 2	Procedure contrattuali,
pag. 15	Provvedimenti disciplinari,
pag. 10	Retribuzioni,
pag. 11	Scala mobile,
pag. 11	Scatti di anzianità,
pag. 17	Struttura aziendale,
pag. 38	Tabelle contratto salariati,
pag. 8	Trasferta,
pag. 12	Vestiario.