

CISAL

CONFEDILIZIA

**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI  
DA PROPRIETARI DI FABBRICATI**

**1° GENNAIO 2013 – 31 DICEMBRE 2014**



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DA  
PROPRIETARI DI FABBRICATI**

*Il giorno 12 novembre 2012 in Roma*

tra

La Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia (CONFEDILIZIA), rappresentata dal Segretario generale avv. Giorgio Spaziani Testa, dal coordinatore della Commissione nazionale, dott. Renzo Gardella nonché dalla dott.ssa Alessandra Meucci Egidi

e

la Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori (CISAL) e la Federazione di categoria "Cisal Terziario", rappresentate dal Presidente Onorario Cisl Antonio Papa, dal dott. Fulvio De Gregorio, Segretario Confederale di settore, dal Segretario dell'Unione Provinciale Cisl di Roma, dott. Luca Gaburro, nonché dai Dirigenti Nazionali sigg.ri Antonio Castaldi, Luigi Pandolfo, Paolo Pallocca, Vincenzo Caratelli, Sergio Balestrini, Paolo Cali, Segretario Regionale Fialp/Cisal.

**Visto**

il C.C.N.L. per i Dipendenti da Proprietari di Fabbricati, stipulato il 9 maggio 2008, e l'esito delle trattative per il relativo rinnovo

**Si è stipulato**

il presente C.C.N.L. per i Dipendenti da Proprietari di Fabbricati, composto da: 16 titoli, 130 articoli, 7 tabelle, 9 allegati, letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.



**TITOLO I**  
**PARTE GENERALE**

**Art. 1**

***(Validità e sfera di applicazione del contratto)***

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato tra Confedilizia e Cisl, disciplina in maniera unitaria e su tutto il territorio nazionale il rapporto di lavoro relativo ai lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati e/o loro consorzi, nonché a quelli addetti ad amministrazioni immobiliari e/o condominiali, i cui profili professionali sono indicati al successivo art. 15.
2. Sono esclusi dall'applicazione del presente contratto tutti i lavoratori indicati al successivo art. 15, quando la loro prestazione ha carattere personale e domestico e cioè quando essi sono addetti a stabili abitati soltanto dal proprietario o da parenti o da affini entro il terzo grado, anche se in appartamenti separati, nonché quando sono addetti a stabili destinati prevalentemente a sedi di imprese, dalle quali essi lavoratori dipendono.

**Art. 2**

***(Inderogabilità del contratto)***

1. Il presente C.C.N.L. sostituisce tutti i precedenti contratti nazionali stipulati tra Confedilizia e Cisl, fermi restando i riferimenti temporali e le condizioni di vigenza in essi previsti. Le disposizioni del presente contratto si devono osservare malgrado ogni patto contrario e derogano da usi e consuetudini eventualmente preesistenti, salvo il caso di contratti individuali, aziendali, di enti o territoriali, che nel loro insieme siano più favorevoli al lavoratore.

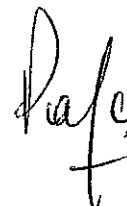
**TITOLO II**  
**RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 3**  
**(Diritti di informazione)**

1. Le parti, nel rispetto della reciproca autonomia e responsabilità, si impegnano a procedere a periodici confronti su: evoluzione del settore, processi di riorganizzazione, innovazione tecnologica e loro implicazioni sul dato occupazionale qualitativo e quantitativo.

**Art. 4**  
**(Contrattazione di secondo livello)**

1. La contrattazione di secondo livello potrà aver luogo, di norma, in sede regionale (provinciale per le province autonome di Trento e di Bolzano) o aziendale, in quest'ultimo caso esclusivamente in unico ambito di contrattazione.  
In deroga a quanto sopra previsto, l'ambito territoriale della contrattazione di secondo livello potrà riferirsi anche alle città metropolitane di cui all'art. 18, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, come convertito in legge e successive modifiche e/o integrazioni.
2. Essa potrà riguardare, per il livello territoriale, solo le materie indicate al successivo comma 3; per il livello aziendale, solo le materie diverse da quelle già definite a livello nazionale o territoriale, nonché quanto previsto all'art. 17, comma 4, lettera m) e all'art. 40, comma 4.
3. A livello territoriale le parti potranno stipulare accordi relativamente:
  - a) alla eventuale anticipazione e/o posticipazione del nastro orario di cui al successivo art. 36;
  - b) ad un frazionamento dell'orario giornaliero in più di due periodi, come indicato al successivo art. 37;
  - c) alle indennità per prestazioni non disciplinate né disciplinabili nazionalmente, quali ad esempio la spalatura della neve ecc.;
  - c-bis ad una differente commisurazione dell'indennità di raccolta e/o confezionamento e/o trasporto e/o movimentazione dei rifiuti;
  - d) alla identificazione degli usi e consuetudini locali;
  - e) ad eventuali altre indennità collegate al punto d);
  - f) ad una diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero dei portieri con profili professionali A1), A3), A5), A6) e A8), dell'art. 15, in conformità di quanto previsto dall'art. 45, comma 1;
  - g) alla eventuale determinazione delle indennità per il ritiro della posta straordinaria dei domiciliatari di cui all'art. 17, comma 4, lettera m);
  - h) alla fissazione delle ulteriori modalità operative ed organizzative dell'istituto della reperibilità così come previsto dall'art. 40;
  - i) alla eventuale definizione delle specificità di cui al successivo art. 19;
  - l) alla previsione di un'ulteriore ipotesi di stipulazione di contratti a tempo determinato per sostituire lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede.
  - m) alla fissazione di un diverso periodo di riferimento per il calcolo della media degli orari lavorativi, ai sensi degli artt. 39, 54, 56 e 65;
  - n) alla individuazione di specifiche figure professionali esistenti sul territorio.
4. Ove già sia in atto, alla data di stipula del presente C.C.N.L., contrattazione di secondo livello in ambito provinciale o sub provinciale, i relativi contratti manterranno la loro validità, purché depositati presso l'Osservatorio Nazionale, costituito presso la Confedilizia, da almeno una delle parti stipulanti, aderenti alla Confederazione o all'Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto.
5. Potranno essere stipulati anche accordi aziendali e di complessi immobiliari per i servizi non previsti nelle allegate tabelle.
6. La durata degli accordi di secondo livello sarà triennale.
7. Le parti trasmetteranno copia degli accordi stipulati a norma del presente articolo all'Osservatorio Nazionale di cui al successivo art. 7.



### **Dichiarazione a verbale**

Le parti si impegnano a promuovere, nell'ambito delle realtà lavorative con più di 15 dipendenti, un rafforzamento della contrattazione collettiva aziendale, individuando in tale istituto lo strumento più idoneo per fronteggiare le specifiche esigenze non disciplinabili nazionalmente o regionalmente.

### **Art. 5**

#### **(Rappresentanze Sindacali Unitarie - R.S.U.)**

1. Le parti convengono sul riconoscimento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.), secondo le modalità fissate nell'accordo del 15 marzo 1995 allegato al presente contratto (All. n. 2). L'ambito territoriale per la costituzione delle R.S.U., cui fa riferimento l'art. 2 del sopracitato accordo, si intende coincidente con il territorio della regione.  
In deroga a quanto sopra previsto, l'ambito territoriale per la costituzione delle R.S.U., nelle città metropolitane di cui all'art. 18, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, come convertito in legge, e successive modifiche e/o integrazioni, si intende coincidente con il territorio delle stesse città metropolitane.
2. Fino alla elezione delle R.S.U. restano in carica le Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.).

### **Art. 6**

#### **(Commissione Paritetica Nazionale)**

1. Presso la sede della Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia, è costituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da un rappresentante per ciascuna delle parti che hanno stipulato il presente contratto.
2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti che possono essere svolti da specifiche Sottocommissioni:
  - a) esprimere pareri interpretativi delle norme del presente C.C.N.L., vincolanti per le parti contraenti;
  - b) definire le norme operative per l'attività delle Commissioni di conciliazione territoriali;
  - c) esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
  - d) elaborare eventuali documenti di supporto alla successiva contrattazione di rinnovo;
  - e) definire le procedure e le modalità per costituire la Previdenza integrativa, come dal successivo art. 91.
3. La Commissione sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti.

### **Art. 7**

#### **(Osservatorio Nazionale)**

1. Con gli stessi criteri e la stessa composizione di cui all'articolo precedente è costituito l'Osservatorio Nazionale, con la funzione di analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione, al mercato del lavoro, alla formazione ed alla riqualificazione professionale.
2. A tale fine l'Osservatorio Nazionale provvederà a:
  - formulare progetti e programmi rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui il presente C.C.N.L. si applica;
  - predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali, finalizzati al miglior utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
  - elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;
  - ricevere la copia degli accordi di secondo livello, così come previsto all'art. 4, commi 4 e 7, sistematizzandoli al fine di rilevare l'evoluzione contrattuale in atto nel settore.

**Art. 8**  
**(Commissioni paritetiche territoriali)**

1. Presso la sede di ciascuna Associazione della Proprietà Edilizia è costituita una Commissione paritetica territoriale, composta da un rappresentante per ciascuna delle parti che hanno stipulato il presente contratto.
2. La Commissione è competente a:
  - a) esprimersi per quanto previsto all'art. 16, commi 6 e 8;
  - b) ricevere le comunicazioni di cui all'art. 44, comma 2.
3. La Commissione stessa, inoltre, può coordinarsi con l'Osservatorio Nazionale per le iniziative di formazione professionale.

**Art. 9**  
**(Cassa portieri)**

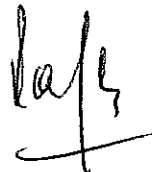

1. E' istituita la "Cassa Portieri", strumento che provvede a realizzare le finalità ed i compiti di cui al presente titolo, relativi all'assistenza contrattuale da fornire ai lavoratori ai quali il C.C.N.L. si applica.
2. La Cassa è stata costituita in Roma in data 10 novembre 1993 con atto Notaio Nicodemo Operamolla, registrato a Roma il 26 novembre 1993 al numero 54507 ed è disciplinata da apposito Statuto e Regolamento relativi alle varie sezioni della Cassa stessa, l'adesione alle quali è obbligatoria per tutti i datori di lavoro ed i lavoratori che si avvalgono del presente contratto.

**Art. 10**  
**(Funzionamento strumenti contrattuali, relazioni sindacali e gestione contratto)**

1. Ai fini della formazione e gestione del C.C.N.L., allo scopo di promuovere un congruo sistema di relazioni sindacali nazionali e territoriali per il funzionamento degli strumenti istituzionali previsti da questo titolo, chiunque si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale, salvo diversa, concorde ed esplicita manifestazione di volontà contraria.
2. Tale contributo, da calcolare sulla retribuzione mensile lorda per 13 mensilità, è determinato, a decorrere dall'1 aprile 2008, per i lavoratori di cui ai profili professionali A), C), e D) dell'art. 15, nella misura complessiva del 2,10%, così ripartito:
  - a) lo 0,40% a carico dei lavoratori;
  - b) lo 0,40%, a carico dei datori di lavoro;
  - c) l'1,30%, a carico dei datori di lavoro.Per i lavoratori di cui al profilo professionale B), nella misura complessiva dello 0,80%, così ripartito:
  - d) per lo 0,40% a carico dei lavoratori;
  - e) per lo 0,40% a carico dei datori di lavoro;
3. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta della quota a carico dei propri dipendenti.
4. L'importo complessivo dovrà essere versato all'INPS secondo le modalità stabilite da apposita Convenzione tra Confedilizia e Inps; la sua destinazione e l'utilizzo per il funzionamento del sistema di relazioni sindacali nazionali e territoriali per l'attuazione del contratto, nonché degli strumenti contrattuali, sia a livello nazionale che territoriale, saranno stabiliti tra le parti attraverso specifici Protocolli.

**Art. 11**  
**(Trattenute sindacali)**

1. Negli Enti, Condomini o Proprietà, che abbiano alle proprie dipendenze lavoratori cui si applica il presente C.C.N.L., il datore di lavoro provvederà mensilmente alle trattenute del contributo associativo sindacale ai lavoratori che ne facciano richiesta mediante consegna di delega sottoscritta, ed al conseguente versamento alla Organizzazione sindacale prescelta, salvo diverse situazioni di fatto e pattuizioni. Il versamento di cui sopra verrà effettuato con periodicità almeno semestrale, salvo diverse situazioni di fatto esistenti.

### **Dichiarazione a verbale**

In relazione alla rapida evoluzione della normativa in materia di lavoro ed alla necessità di un continuo impegno finalizzato all'adeguamento degli istituti contrattuali alle concrete esigenze dell'attività del settore, le parti concordano sulla necessità di promuovere un consolidamento dell'attività svolta in proposito dalla Commissione Paritetica Nazionale.

### **Art. 12 (Controversie collettive)**

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali le parti assumono l'impegno, anche in relazione agli Accordi interconfederali vigenti nel settore, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale ed Organizzazioni Sindacali.
2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione Paritetica Nazionale.

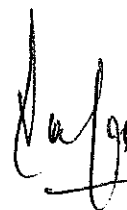
### **Art. 13 (Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie)**

1. Tutte le vertenze individuali e plurime relative all'applicazione del presente contratto nazionale e degli accordi di secondo livello riguardanti i rapporti di lavoro compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, saranno demandate, prima dell'azione giudiziaria all'esame di una Commissione di Conciliazione composta da un rappresentante di Confedilizia e da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale di Cisl cui sia iscritto o abbia conferito mandato.
2. Presso una sede delle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L. è istituita la Segreteria tecnica dell'attività di conciliazione, con il compito di provvedere alle incombenze derivanti dalle funzioni connesse alle attività di cui al comma precedente.
3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a chiedere alla Segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione di cui sopra, di attivare il tentativo obbligatorio di conciliazione. La richiesta di conciliazione dovrà contenere gli elementi essenziali della controversia, e dovrà essere inviata tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo equipollente.
4. La Segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione provvede a convocare presso la propria sede le parti coinvolte nella vertenza, entro dieci giorni dalla data di ricezione della domanda di attivazione proposta dalla parte ricorrente, con lo stesso mezzo.
5. Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperito entro 60 giorni dalla data di convocazione da parte della Segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione.
6. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.
7. Dell'esito di ogni vertenza dovrà essere redatto verbale sia nel caso di composizione, anche parziale, sia nel caso di mancato accordo, facendo comunque risultare:
  - il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale si riferisce la vertenza;
  - la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere state depositate presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
  - la presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate.
8. I verbali di conciliazione, o di mancato accordo, o di mancata comparizione di una delle parti, redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Associazioni. Copia del verbale sarà inviata, a cura della parte più diligente, all'ufficio della Direzione del lavoro competente per territorio, per gli effetti degli artt. 410 e segg. cod. proc. civ., come modificati dal D.Lgs. n. 80/1998, e successive modifiche ed integrazioni. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Organizzazioni sindacali.
9. Nel caso di mancata conciliazione le parti sono tenute a redigere il verbale evidenziando le rispettive ragioni della mancata conciliazione.
10. Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione di cui alla presente normativa non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L., che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui al precedente articolo 6.



**Art. 14**  
**(Collegio di arbitrato)**

1. Ove il tentativo di conciliazione previsto dall'art. 13 fallisca e comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento, ferma restando la facoltà di adire la via giudiziaria secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.
2. A tal fine è istituito a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente 1° comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.
3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta, da recapitare alla Segreteria del Collegio entro il giorno antecedente alla prima udienza.
4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Associazione della proprietà edilizia, aderente a Confedilizia, territorialmente competente, un altro designato dalla Organizzazione sindacale Cisl cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.
5. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito il tentativo di conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
6. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi in numero non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.
7. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
  - a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
  - b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e/o dei procuratori di queste;
  - c) eventuali ulteriori elementi istruttori.
8. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
9. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso una sede delle Organizzazioni territoriali delle Associazioni stipulanti il presente C.C.N.L.
10. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento, da emanare da parte di ciascun Collegio entro 60 giorni dalla propria costituzione.
11. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater cod. proc. civ.



**TITOLO III**  
**CLASSIFICAZIONE E MANSIONI DEI LAVORATORI**

**CAPO I**  
**CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI**

**Art. 15**  
**(Classificazione dei lavoratori)**

1. Le figure professionali dei lavoratori ai quali si applica il presente contratto sono le seguenti:
  - A) lavoratori addetti alla vigilanza, custodia, pulizia e mansioni accessorie degli stabili adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi.
    - A1) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza e le altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio.
    - A2) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la custodia e le altre mansioni accessorie degli stabili, fruendo di alloggio.
    - A3) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la pulizia e le altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio.
    - A4) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la custodia, la pulizia e le altre mansioni accessorie degli stabili, fruendo di alloggio.
    - A5) Portieri che prestano la loro opera nei complessi immobiliari, per la sorveglianza e la pulizia di locali condominiali destinati al parcheggio di autovetture dei condomini (senza alloggio).
    - A6) Portieri senza alloggio, addetti alla vigilanza con mezzi telematici (sistemi di videosorveglianza, sistemi elettronici di controllo a distanza, ecc.), di particolare complessità e ampiezza, intendendosi per tali quelli dotati di almeno 6 schermi video;
    - A7) Portieri che fruiscono di alloggio, addetti alla vigilanza con mezzi telematici (sistemi di videosorveglianza, sistemi elettronici di controllo a distanza, ecc.), di particolare complessità e ampiezza, intendendosi per tali quelli dotati di almeno 6 schermi video;
    - A8) Portieri senza alloggio, ai quali, dietro specifico incarico conferito per iscritto, venga affidato il compito aggiuntivo e continuativo di assistente operativo per il coordinamento di altri lavoratori del complesso immobiliare;
    - A9) Portieri che fruiscono di alloggio, ai quali, dietro specifico incarico conferito per iscritto, venga affidato il compito aggiuntivo e continuativo di assistente operativo per il coordinamento di altri lavoratori del complesso immobiliare.
  - B) Lavoratori addetti alla pulizia e/o alla manutenzione degli immobili, dei relativi impianti ed apparecchiature e/o alla conduzione di impianti sportivi, spazi a verde, in quanto pertinenza di immobili e/o complessi immobiliari adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi (operai addetti alle pulizie, manutenzioni, conduzione impianti). Se l'attività richiede particolari capacità, specializzazioni, licenze, autorizzazioni, il lavoratore ne deve essere in possesso.
    - B1) Lavoratori con mansioni di operaio specializzato, per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature in essi esistenti o che di essi costituiscono pertinenza.
    - B2) Lavoratori con mansioni di operaio qualificato, per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature in essi esistenti o che di essi costituiscono pertinenza.
    - B3) Assistenti bagnanti nelle piscine condominiali.
    - B4) Lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia e/o conduzione dei campi da tennis e/o piscine e/o spazi a verde e/o spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti.
    - B5) Lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia dell'androne, delle scale e degli accessori, con esclusione del servizio di vigilanza e custodia.
  - C) Lavoratori con funzioni amministrative (quadri, impiegati).
    - C1) Quadri. Lavoratori che svolgono con carattere continuativo funzioni loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi della proprietà, in amministrazioni di adeguate dimensioni, con struttura operativa anche decentrata, con alle proprie dipendenze impiegati con profili professionali C2) e/o C3).
    - C2) Impiegati con funzioni ad alto contenuto professionale, anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono all'intera amministrazione o ad una funzione organiz-

zativa di rilievo, con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità loro delegate.

**C3)** Impiegati che svolgono mansioni di concetto, operativamente autonome, che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:

- impiegati di concetto, anche tecnici, contabili di concetto, programmatori informatici, segretari di concetto.

**C4)** Impiegati che svolgono mansioni d'ordine, con adeguate conoscenze tecnico-pratiche, comunque acquisite, quali:

- contabili d'ordine, operatori informatici, addetti di segreteria con mansioni d'ordine, addetti a servizi esterni per il disbrigo di commissioni presso enti, istituti ed uffici pubblici e/o privati.

**D)** Lavoratori addetti alla vigilanza o a mansioni assistenziali o a mansioni ausiliarie a quelle del portiere.

D1) Lavoratori addetti all'attività di vigilanza esercitata in modo non discontinuo nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale o di immobili e/o di complessi residenziali;

D2) Istruttori che, su incarico del condominio, prestano la loro opera, in appositi spazi, per l'insegnamento di una o più discipline sportive a favore dei condòmini o di una parte degli stessi; coloro che usufruiscono del servizio se ne assumono le spese.

D3) Assistenti condominiali che, su incarico condominiale, svolgono mansioni relative alla vita familiare dei condòmini, o di una parte degli stessi che, in tal caso, se ne assumono le spese.

D4) Lavoratori che svolgono, in appositi spazi condominiali se autorizzati, o all'interno della propria abitazione se inserita nel contesto condominiale, ovvero all'interno delle proprietà esclusive di uno o più condòmini, servizi per la prima infanzia o per persone anziane autosufficienti o più in generale attività relative alla vita familiare, in favore dei condòmini o di una parte di loro. Coloro che usufruiscono del servizio se ne assumono le spese.

2. Il lavoratore di cui ai profili professionali della lettera A, che usufruisce dell'alloggio di servizio, ha l'obbligo di dimorare nello stesso. Restano fermi sia l'obbligo di reperibilità nella fascia oraria contrattualmente stabilita, sia la responsabilità della custodia prevista dalle norme contrattuali.

#### **Art. 16**

##### ***(Alloggio del portiere, guardiola e servizi igienici)***

1. L'alloggio di servizio, eventualmente assegnato ai lavoratori di cui ai profili professionali A), deve rispondere ai requisiti di cui ai commi successivi.
2. L'alloggio deve essere gratuito.
3. L'alloggio, esclusa la guardiola, dove essa esista come locale o spazio separato e distinto, dovrà essere composto di due ambienti, di cui uno adibito a cucina, ovvero di tre ambienti, come sopra, quando all'atto dell'assunzione in servizio la famiglia del lavoratore risulti composta da almeno quattro persone conviventi, compreso il lavoratore stesso.
4. Tranne il caso di pattuizioni scritte in senso contrario, il lavoratore ha diritto al godimento gratuito anche di quella parte dell'alloggio che risultasse eventualmente superiore al minimo dei vani come sopra stabilito.
5. Nei casi in cui ai lavoratori di cui ai profili professionali A) non venga assegnato l'alloggio, lo stabile dove questi prestano servizio dovrà essere fornito di guardiola e di servizi igienici.
6. Qualora, in caso di provata difficoltà, non sia possibile assicurare ai lavoratori di cui al comma precedente l'uso dei servizi igienici nello stesso stabile presso il quale prestano la propria opera, ed in quanto la struttura dell'edificio non consenta la realizzazione di idonei servizi, le parti potranno trovare di comune accordo adeguata soluzione, ricorrendo eventualmente alla Commissione paritetica territoriale di competenza.
7. L'alloggio sarà adibito esclusivamente ad abitazione del lavoratore e della propria famiglia, così come indicato al 3° comma. Eventuali attività lavorative nell'alloggio di servizio, sia da parte del titolare del rapporto di lavoro che dei propri famigliari, saranno consentite esclusivamente alle condizioni indicate al successivo art. 22, comma 4.
8. Per i lavoratori di cui al profilo professionale D1), il datore di lavoro, in caso di stabile non fornito di guardiola, dovrà provvedere a riservare al lavoratore un idoneo spazio di servizio nella struttura dell'immobile in cui il lavoratore presta la propria opera. In caso di mancanza di servizi igienici trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 6 del presente articolo.

**CAPO II**  
**MANSIONI DEI LAVORATORI**

**Art. 17**  
**(Mansioni dei lavoratori)**

1. Il lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di portiere di cui al precedente art. 15, comma 1, lett. A), quando non usufruisce dell'alloggio di servizio nello stabile, deve provvedere:
  - a) alla vigilanza dello stabile (da intendersi quale attenta sorveglianza dello stabile, attivamente perseguita durante l'orario lavorativo);
  - b) alla distribuzione della corrispondenza ordinaria;
  - c) alla sostituzione delle lampadine elettriche ed all'effettuazione di piccole e generiche riparazioni per l'esecuzione delle quali non sia richiesta alcuna specializzazione e/o qualificazione. La sostituzione delle lampadine elettriche dovrà avvenire in piena sicurezza, in quanto le stesse siano situate in posizioni raggiungibili con normali mezzi a disposizione del portiere;
  - d) alla sorveglianza dell'uso del citofono, dell'ascensore e del montacarichi;
  - e) a tutte le altre prestazioni inerenti allo stabile secondo le consuetudini locali, che saranno regolate in sede territoriale.
2. Il lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di portiere, che usufruisce dell'alloggio di servizio nello stabile, oltre a svolgere le mansioni previste al comma 1, deve provvedere:
  - f) alla custodia dello stabile (da intendersi quale generico impegno alla conservazione e tutela dello stabile, tale da comportare eventuali attivazioni anche al di fuori dell'orario lavorativo).
3. Il lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di portiere, quando gli siano affidate anche le mansioni di pulizia, oltre a svolgere le mansioni di cui al comma 1 (nonché di cui al comma 2, se usufruisce dell'alloggio di servizio) deve provvedere:
  - g) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni accessori e delle cabine dell'acqua;
  - h) alla pulizia delle scale, dei cortili, dei piani pilotis e dei porticati ad uso esclusivo dell'immobile nonché delle aree destinate ad autorimessa condominiale;
  - i) alla pulizia ed inaffiamento degli spazi a verde.
4. Al lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di portiere, possono essere affidate le seguenti ulteriori mansioni:
  - j) la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone ovvero dell'impianto centrale di riscaldamento a gasolio e/o condizionamento a gas, o dell'impianto di distribuzione dell'acqua calda, purché in possesso del relativo certificato di abilitazione;
  - k) il servizio di esazione dei canoni di locazione e/o delle quote condominiali;
  - l) il compito di intervenire in casi di emergenza sull'impianto dell'ascensore ai fini di sbloccare la cabina, portarla al piano e aprire la porta, onde consentire l'allontanamento delle persone; l'affidamento di questa mansione può avvenire soltanto previo specifico corso di formazione, che dovrà essere effettuato in conformità allo schema approvato dall'Organismo Paritetico Nazionale di cui all'art. 4 dell'Accordo 4 giugno 1997; tale conformità dovrà risultare da apposito provvedimento emanato dall'O.P.N. prima dell'inizio dei corsi. Il costo del corso sarà a carico del datore di lavoro.

Tale compito verrà svolto dai lavoratori incaricati durante l'orario di lavoro e, limitatamente a quelli che usufruiscono dell'alloggio di servizio, durante le ore di reperibilità, nonché quando gli stessi si trovino comunque presso il fabbricato, anche al di fuori degli orari di cui sopra. In caso di emergenza che si dovesse verificare nelle ore notturne (dalle 22 alle 6), il lavoratore potrà intervenire oppure provvederà a dare l'allarme, facendo attivare gli Organismi competenti. Il lavoratore sarà coperto da un'assicurazione per danni verso terzi procurati nelle manovre di riallineamento, mediante estensione della polizza globale fabbricati.

Per le prestazioni di cui sopra è dovuta al lavoratore l'indennità di cui alle tabelle da A ad A-quarter dell'art. 125.
  - m) il ritiro e la distribuzione della corrispondenza straordinaria (si intende per tale quella per il cui ritiro è necessaria la firma del ricevente), previa delega rilasciata allo stesso dal condomino o dall'inquilino.

La proprietà sarà tenuta a fornire al lavoratore apposito registro dove annotare arrivi e consegne ai destinatari, previa sottoscrizione per ricevuta.

Per tale servizio è stabilita un'indennità economica, nella misura prevista nelle tabelle da A ad A-quarter dell'art. 125, per la quantificazione della quale si è tenuto conto anche delle prestazioni effettuate a favore di terzi residenti presso il condomino o l'inquilino, nonché a favore di terzi domiciliati presso il condomino o l'inquilino per un massimo di 4 per ogni condomino o inquilino. L'indennità sarà dovuta, indipendentemente dal volume della corrispondenza da ritirare e dall'esistenza o meno della delega individuale, per ogni unità immobiliare compresa

nell'edificio (o nel complesso di edifici) al quale il servizio di portineria si riferisce, con esclusione delle cantine, delle autorimesse, dei depositi (e dei locali simili), nonché con esclusione dei negozi, dei laboratori e dei magazzini, a meno che anche ad essi si riferisca il servizio di portineria; tale indennità differisce a seconda che la maggioranza delle unità immobiliari come sopra considerate sia utilizzata come abitazione oppure sia utilizzata come studio/ufficio o comunque ad uso non abitativo. Per quanto riguarda la determinazione delle indennità relative a corrispondenza straordinaria indirizzata a terzi domiciliati presso condòmini o inquilini, qualora il numero dei terzi domiciliati sia superiore a 4, si rinvia alla contrattazione territoriale o, in mancanza, a quella tra datore di lavoro e lavoratore; in questo caso i domiciliatari possono comunque rifiutare la delega, restando liberi dai relativi oneri. Nell'ipotesi di consegna di posta straordinaria in contrassegno, il lavoratore non è tenuto ad anticipare alcuna somma per conto del destinatario e non ritira quindi la corrispondenza in questione, salvo che gli sia stato assegnato dall'interessato un fondo spese per tale necessità.

5. L'affidamento degli incarichi previsti alle lettere l) ed m) di cui al precedente comma è subordinato, per i rapporti di lavoro in corso, all'accettazione da parte del lavoratore, accettazione che peraltro non può essere successivamente revocata. Per i rapporti di lavoro di nuova costituzione, tali incarichi devono risultare dal contratto di assunzione oppure da successivi accordi scritti tra le parti. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.
6. Il lavoratore con profili professionali A6) e A7), oltre a svolgere le mansioni di cui alle lettere a), b), d), e), purché compatibili con le modalità di esecuzione dell'incarico di video sorveglianza, nonché f) se usufruisce dell'alloggio di servizio, deve svolgere prevalentemente il compito di vigilanza di cui al punto a) in modo continuativo, mediante i sistemi telematici installati ed a lui affidati, intervenendo se necessario attraverso segnalazione tempestiva all'amministratore di tutte le anomalie che dovesse riscontrare in merito alla sicurezza dello stabile e/o dei suoi occupanti. E' fatta salva l'inevitabilità di interruzioni del servizio di video sorveglianza dovute ad imprescindibili necessità del portiere di allontanarsi dalla postazione. Per le necessità connesse con lo svolgimento degli incarichi di cui alle sopracitate lettere b), d) ed e), saranno preferibilmente utilizzate le pause dalla video sorveglianza previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. Al fine di consentire la massima continuità della video sorveglianza stessa, la postazione potrà essere munita di comandi a distanza.
7. Il lavoratore con profili professionali A8) e A9), oltre a svolgere le mansioni di cui alle lettere a), b), c), d), e), nonché f) se usufruisce dell'alloggio di servizio, deve, nei limiti dell'incarico scritto ricevuto dal datore di lavoro, coordinare e controllare l'attività di altri dipendenti del complesso immobiliare. Sono pertanto riconducibili a queste figure, i lavoratori che, oltre allo svolgimento dei compiti operativamente propri della qualifica di inquadramento, esplicano, sulla base di specifiche istruzioni operative impartite per iscritto dal datore di lavoro, funzioni di coordinamento e controllo nei confronti di altri dipendenti del complesso immobiliare di cui alle tipologie A), B) e D1).
8. Per le mansioni previste alla lettera d) ed alle lettere da h) a m) sono dovute le indennità previste dalle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo art. 125; per le mansioni sub e), sono dovute le indennità definite a norma del precedente art. 4.
9. I lavoratori con mansioni principali o sussidiarie di portiere, con profili professionali da A1) ad A9), sono inoltre tenuti a prestare la propria opera, secondo le istruzioni date dal datore di lavoro, per l'applicazione delle norme emanate dalle competenti autorità riguardo al funzionamento di tutti gli impianti presenti nel fabbricato. A tale incombenza sono altresì tenuti i lavoratori con profili professionali diversi da quelli di portiere relativamente agli impianti di loro competenza.
10. Il lavoratore con mansioni principali o sussidiarie di portiere è tenuto ad indossare la divisa che eventualmente il datore di lavoro gli fornisca a proprie spese e ad averne cura nell'uso.
11. Il portiere non è tenuto a dare gratuitamente altre prestazioni oltre a quelle attribuitegli in conformità del presente C.C.N.L.
12. Il lavoratore con profili professionali B1) e B2) deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro, alla manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature dei quali gli immobili stessi sono dotati, secondo le previsioni del contratto di assunzione.
13. Il lavoratore con profilo professionale B3), che dovrà essere munito dell'apposito patentino, dovrà assicurare la propria presenza al bordo della piscina per tutto il tempo in cui la stessa è oggetto di frequentazione da parte dei condòmini e/o degli inquilini e/o di loro eventuali ospiti e dovrà aver cura di tutte le attrezzature pertinenti la piscina, con particolare riguardo a quelle destinate agli interventi di salvamento.
14. Il lavoratore con profilo professionale B4) deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro, alla pulizia e/o conduzione dei campi da tennis, piscine, spazi a verde comprese le relative operazioni di giardinaggio, spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti: a tal fine egli dovrà essere in possesso delle necessarie capacità tecniche e specializzazioni, nonché dei certificati di abilitazione o licenze, se previsti dalle vigenti normative.

*afz*

*DM*

15. Il lavoratore con profilo professionale B5) deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro:
  - a) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni accessori, delle cabine dell'acqua, delle scale, dei cortili e dei piani pilotis e dei porticati ad uso esclusivo dell'immobile;
  - b) alla pulizia ed innaffiamento degli spazi a verde, esclusa ogni operazione di giardinaggio.A tale lavoratore può essere affidato il servizio di distribuzione della posta ordinaria. Potrà inoltre essergli affidato anche il servizio di cui al comma 4, punto m), del presente articolo. Tali servizi verranno eseguiti nell'ambito dell'orario di lavoro concordato con il lavoratore con l'atto scritto di cui al successivo art. 54.
16. Il lavoratore con profilo professionale D1) svolge, in conformità alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro, compiti di sorveglianza nell'ambito del complesso immobiliare, sia all'interno che all'esterno del complesso stesso, intervenendo se necessario attraverso segnalazione tempestiva all'amministratore o, se del caso, alle forze dell'ordine, di tutte le anomalie che dovesse riscontrare in merito alla sicurezza dello stabile e/o dei suoi occupanti.
17. Rientrano nelle mansioni dei lavoratori con profilo professionale D2) quelle di: istruttore di nuoto; istruttore di tennis; istruttore di ginnastica, anche correttiva; istruttori/allenatori in altre attività sportive.
18. Rientrano nelle mansioni dei lavoratori con profilo professionale D3) quelle, a titolo esemplificativo, relative al disbrigo di pratiche amministrativo/contabili e commissioni di vario genere anche a mezzo di strumenti informatici (acquisti, anche nell'ambito di Gruppi di Acquisto Solidale, ritiro delle comunicazioni postali e simili).
- 18-bis Rientrano nelle mansioni dei lavoratori con profilo professionale D4) quelle inerenti, a titolo esemplificativo, ad: attività per la prima infanzia; attività per persone anziane autosufficienti.
19. I lavoratori devono prestare il proprio servizio con scrupolo, zelo ed accuratezza; devono osservare il regolamento dello stabile, ove esistente, segnalando al datore di lavoro eventuali infrazioni al regolamento stesso da parte degli abitanti dell'edificio.
20. Tutte le mansioni di cui al presente articolo devono essere esercitate nel rispetto delle norme applicabili di cui al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni.

#### **Art. 18**

##### ***(Portiere adibito a più stabili)***

1. Il lavoratore con profili professionali A), dell'art. 15, può essere eccezionalmente addetto a due o più stabili di spettanza di uno o più proprietari e/o condomini, purché aventi un unico ingresso funzionante o più ingressi sorvegliabili da un unico posto di custodia. In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento economico che gli spetterebbe se si trattasse di un unico stabile ed il rapporto di lavoro ha luogo con il consorzio dei proprietari e/o condomini interessati, o con altro soggetto analogo.
2. Il lavoratore con profilo professionale D1) dell'art. 15 può essere addetto a due o più stabili e/o a due o più complessi immobiliari di spettanza di uno o più proprietari e/o condomini. In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento che gli spetterebbe se dipendesse da un unico datore di lavoro ed il rapporto di lavoro ha luogo con il consorzio dei proprietari e/o condomini interessati, o con altro soggetto analogo.

#### **Art. 19**

##### ***(Portiere adibito ad uno stabile con più ingressi)***

1. Il lavoratore con profili professionali A), dell'art. 15, può prestare servizio in uno stabile con più ingressi, non comunicanti fra loro e non sorvegliabili da un unico posto, purché facente capo ad un'unica proprietà o ad un unico condominio, e per un numero massimo di 6 ingressi. Diverse denominazioni, modalità e limiti potranno essere concordati a livello territoriale.
2. Nei casi contemplati nel presente articolo il portiere ha diritto all'intero trattamento normativo ed economico per l'intero stabile, nonché all'indennità speciale di cui alle tabelle A, A-bis, A-ter, A-quater.
3. Eventuali condizioni di miglior favore, esistenti alla data del 31 agosto 1991, sono mantenute in cifra fino a concorrenza.

### **Norma transitoria**

Le parti convengono che eventuali situazioni di fatto difformi dalle fattispecie previste dalla norma degli artt. 18 e 19, esistenti alla data del 31 gennaio 1992, potranno essere mantenute *ad personam* e fino alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso verrà conservato il relativo trattamento normativo ed economico in essere.

### **Art. 20 (Materiali per le pulizie)**

1. Il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori gli strumenti e le materie di consumo occorrenti per le pulizie, nonché quelli necessari per le altre operazioni di ordinaria manutenzione loro affidate, così come indicato all'art. 17.

### **Art. 21 (Responsabilità per danni)**

1. I lavoratori sono responsabili dei danni dipendenti da loro colpa nell'esercizio delle proprie mansioni.

### **Art. 22 (Esercizio contemporaneo di altra attività)**

1. Il portiere a tempo pieno non può esercitare altra attività lavorativa nello stabile, salvo, al di fuori dell'orario di lavoro, quanto stabilito al successivo comma 4.
2. Le situazioni diverse precostituite al 1° gennaio 1974 sono fatte salve per la durata del rapporto di lavoro ed in tal caso la retribuzione minima in denaro, di cui al successivo art. 96, può essere ridotta fino alla misura del 20%.
3. Resta salva, per i lavoratori a tempo parziale, la facoltà di esercitare, al di fuori dell'orario previsto dal contratto individuale di lavoro, qualunque altra attività purché al di fuori dei locali condominiali e/o comuni.
4. Potranno essere esercitate attività lavorative nell'alloggio del portiere, purché non si tratti di attività artigianali né tali attività comportino afflusso di pubblico o arrechino comunque disturbo ai condomini.

### **Art. 23 (Sostituto del portiere)**

1. Il proprietario può assumere persona idonea a sostituire il portiere titolare per tutti o parte dei periodi di assenza di quest'ultimo dal servizio secondo le previsioni contrattuali.
2. Nella designazione della persona del sostituto il proprietario sentirà il portiere titolare.
3. L'eventuale mancata designazione del sostituto non può inficiare i diritti del portiere quali risultano dal presente C.C.N.L.
4. Il sostituto del portiere con profili professionali A2), A4), A7) e A9), dell'art. 15, se convivente con il titolare, avrà diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto, rapportato alla durata della sua prestazione lavorativa.
5. Se, invece, non è convivente con il suddetto portiere titolare, avrà diritto, oltre al trattamento economico di cui sopra, alla indennità sostitutiva dell'alloggio (lettera e) dell'art. 98), ed alle indennità sostitutive degli elementi retributivi di cui alle lettere f), g) dello stesso articolo, il tutto rapportato alla durata delle sue prestazioni (indennità sostitutive indicate alle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo articolo 125).
6. Il sostituto è tenuto all'osservanza di tutte le norme del presente C.C.N.L. che regolano il rapporto del portiere titolare.

### **Dichiarazione a verbale**

Nei casi in cui la guardiola sia annessa all'appartamento di servizio del portiere, il datore di lavoro è impegnato a trovare idonee soluzioni per renderla autonoma.

**TITOLO IV**  
**QUADRI**

**Art. 24**  
***(Formazione e aggiornamento)***

1. Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, i datori di lavoro favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

**Art. 25**  
***(Polizza assicurativa)***

1. Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
2. Il datore di lavoro è tenuto altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

**Art. 26**  
***(Indennità di funzione)***

1. A decorrere dal 1° gennaio 2000 o, se successiva, dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte del datore di lavoro, verrà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione di € 155,00 (L. 300.000) lordi per 13 mensilità, assorbibili da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento.



**TITOLO V**  
**COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**  
**CONTRATTI ATIPICI**

**CAPO I**  
**COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 27**  
**(Contratto di assunzione)**

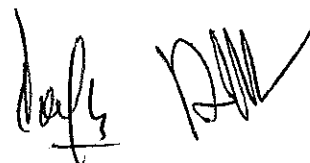
1. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:
  - a) data di assunzione;
  - b) durata del periodo di prova;
  - c) qualifica del lavoratore;
  - d) mansioni affidate;
  - e) retribuzione;
  - f) orario di lavoro, settimanale e giornaliero;
  - g) orario di apertura e chiusura del portone;
  - h) fascia oraria di reperibilità;
  - i) indicazione e descrizione dell'alloggio di servizio.
2. In tale atto, per il quale verrà preferibilmente utilizzato il fac-simile allegato al presente testo contrattuale (All. n. 1), o altro di pari contenuti minimi, verranno anche inserite informazioni circa le modalità per l'accesso del lavoratore alle prestazioni di malattia.
3. A norma del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, copia del contratto di assunzione sarà consegnata al lavoratore nei termini e nelle forme indicate all'art. 1 del Decreto stesso.

**Art. 28**  
**(Documenti per l'assunzione)**

1. Per essere assunto in servizio il lavoratore deve presentare, a richiesta del datore di lavoro, i seguenti documenti:
  - a) carta di identità o documento equipollente;
  - b) certificato di stato di famiglia e dichiarazione, rilasciata dallo stesso lavoratore, del numero dei familiari con lui conviventi;
  - c) certificato penale;
  - d) certificato medico;
  - e) scheda professionale di cui all'art. 1 bis del D. Lgs. 21 aprile 2000, n. 181 e all'art. 5 del D.P.R. 7 luglio 2000, n. 442 nonché all'art. 2 del D. Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, ove esistente;
  - f) codice fiscale;
  - g) attestato di frequenza al corso ex D. Lgs. n. 626/1994, con copia del verbale di accesso relativo al fabbricato cui sarà addetto il lavoratore. In caso che il lavoratore sia sprovvisto di tale attestato, egli dovrà frequentare tale corso subito dopo il termine del periodo di prova. Si applica quanto previsto in proposito dall'Accordo 4 giugno 1997.

**Art. 29**  
**(Periodo di prova)**

1. Il periodo di prova deve risultare da atto scritto; in mancanza di questo, l'assunzione è considerata definitiva, a tempo indeterminato. Durante il periodo di prova il contratto può essere risolto in qualsiasi momento da entrambe le parti; solo nel rapporto di portierato, le parti debbono dare, entro il periodo di prova, un preavviso di giorni 10.
2. Le parti possono convenire che il lavoratore di cui al profilo professionale A), con mansioni principali o sussidiarie di portiere, al quale sia assegnato l'alloggio di servizio, non usufruisca dell'alloggio stesso durante il periodo di prova (o anche per un periodo superiore nel caso l'alloggio non sia ancora disponibile); in tale caso competerà al lavoratore l'indennità sostitutiva di cui alle tabelle da A ad A-quater dell'art. 125.



3. Scaduto il periodo di prova senza che sia data disdetta, il lavoratore si intende assunto definitivamente ed il periodo di prova va computato a tutti gli effetti del presente contratto.
4. Il periodo di prova è il seguente:
  - per i lavoratori con i profili professionali A) e D), dell'art. 15, due mesi;
  - per i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 15, indipendentemente dal numero delle ore prestate in ogni giornata:
    - profilo professionale B1), giorni 30 di effettivo lavoro;
    - profilo professionale B2), giorni 20 di effettivo lavoro;
    - profilo professionale B3), giorni 15 di effettivo lavoro;
    - profilo professionale B4), giorni 15 di effettivo lavoro;
    - profilo professionale B5), giorni 6 di effettivo lavoro;
  - per i lavoratori con profili professionali C), dell'art. 15:
    - profili professionali C1) e C2), giorni 180 di calendario;
    - profilo professionale C3), giorni 60 di effettivo lavoro;
    - profilo professionale C4), giorni 30 di effettivo lavoro.

**Art. 30**  
**(Collocamento)**

1. L'assunzione in servizio deve essere fatta secondo le norme vigenti in materia di collocamento per il personale di cui al presente contratto.
2. Le parti contraenti riconoscono l'illegittimità delle "buone entrate", anche se dissimulate da atti di apparente diverso contenuto.

**CAPO II**  
**CONTRATTI DI APPRENDISTATO**

**Art. 31**  
**(Disciplina generale dell'apprendistato)**

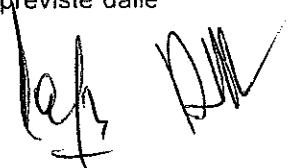
1. L'apprendistato è disciplinato dal D. Lgs. n. 167/2011 e da quanto previsto nel presente Capo. Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta, così come il piano formativo individuale costituente parte integrante del medesimo.
2. La durata del periodo di prova è determinata dalle parti contrattuali, in ragione della durata del contratto, del profilo professionale e del livello di inquadramento finale, tenuto conto dei limiti massimi stabiliti dall'art. 29 del presente contratto collettivo.
3. Per l'intera durata del contratto di apprendistato il lavoratore sarà supportato da un referente datoriale (tutor) con il compito di seguire l'attuazione del programma formativo individuale dell'apprendista. Il nominativo del tutor dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato e, nell'ipotesi di successive variazioni dello stesso, comunicato all'apprendista. Tutor può essere nominato l'amministratore di condominio o altro soggetto debitamente delegato che possieda la qualifica professionale individuata nel piano formativo dell'apprendista e, se lavoratore dipendente, di un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato nonché adeguata esperienza.
4. La formazione ricevuta andrà debitamente registrata sul libretto formativo del cittadino. In assenza del libretto formativo del cittadino la registrazione e la certificazione della formazione avverrà attraverso il rilascio di attestati ai lavoratori e fogli firma comprovanti l'avvenuta partecipazione agli eventi formativi.
5. E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. La retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto al salario conglobato di cui alle tabelle retributive dell'art. 125 del presente C.C.N.L.
6. Il periodo di apprendistato è utile ai fini dell'anzianità lavorativa di servizio.
7. In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiori a 30 giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo di assenza causata da uno suddetti eventi. Il prolungamento del periodo di apprendistato dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista prima dello scadere dell'originario termine indicato nel contratto di apprendistato e con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

8. E' illegittimo il recesso dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa o giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente. Il datore di lavoro ed il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 cod. civ con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione. Qualora non intervenga alcuna forma di recesso il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità quale ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

#### **Art. 31-bis**

#### **(Contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere)**

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.
2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
3. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore nel quale dovranno essere altresì specificatamente indicati:
  - la durata del periodo di apprendistato;
  - la qualifica che sarà acquisita al termine dello stesso.
4. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato solo per i profili professionali B1), B2), B4), C3), C4), D1) e D3) di cui all'art. 15 del presente contratto collettivo.
5. La durata massima del periodo di apprendistato per i profili professionali previsti dal presente contratto è stabilita in:
  - 24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei profili professionali B2), B4), C4), D1) e D3).
  - 36 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei profili professionali B1) e C3).Ai fini dell'individuazione delle anzidette durate massime, si terrà conto di eventuali pregressi rapporti di apprendistato finalizzato al raggiungimento della medesima qualifica.
6. Si conviene che la retribuzione sia determinata in percentuale sul salario conglobato di cui alle tabelle retributive dell'art. 125 spettante al lavoratore qualificato, secondo quanto segue:
  - prima parte del periodo lavorativo, pari ad 1/3 della durata complessiva: 80%;
  - seconda parte del periodo lavorativo, pari ad 1/3 della durata complessiva: 85%;
  - terza parte del periodo lavorativo, pari ad 1/3 della durata complessiva: 90%.
7. Potranno essere stipulati contratti di apprendistato a tempo parziale con orario non inferiore alle 24 ore settimanali.
8. Nel caso di assunzione di apprendisti a servizio di residenze turistiche private a carattere stagionale ovvero operanti in strutture, impianti o apparati privati, con funzionamento limitato solo ad alcuni periodi dell'anno, è possibile stipulare contratti di apprendistato con durata limitata alla stagionalità.
9. In tali ipotesi è consentita la stipula di più contratti di apprendistato a carattere stagionale anche con il medesimo datore di lavoro, purché fra un contratto e un altro non intercorra un periodo di tempo superiore ad un anno e la sommatoria, nel tempo dei diversi contratti di apprendistato non superi i succitati periodi di durata massima previsti per il conseguimento delle specifiche qualifiche professionali. In tali ipotesi la durata della formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere tecnico professionale verrà riproporzionata in base all'effettiva durata di ciascun contratto di apprendistato a ciclo stagionale. Il periodo di prova potrà essere applicato solo al primo contratto stagionale.
10. La formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere tecnico professionale può essere svolta, a seconda del tipo di formazione da effettuare, in aula, in modalità e-learning ed in tal caso l'attività di affiancamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di video comunicazione da remoto o mediante affiancamento continuativo durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.
11. La formazione sarà effettuata all'interno dell'orario lavorativo.
12. Per quanto concerne i contenuti formativi del piano formativo si rimanda all'allegato n. 9 costituente parte integrante del presente contratto collettivo di lavoro.
13. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali.
14. Per i contratti oggi in essere continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione. Sono fatte salve le modalità previste dalle Regioni o dalle Province autonome.



## Dichiarazione a verbale

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina dell'apprendistato a fronte di una eventuale successiva modifica legislativa in materia.

### CAPO III CONTRATTI A TERMINE

#### Art. 32 (Contratti a tempo determinato)

1. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 1, comma 1-bis, del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate in dettaglio le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. In relazione a quanto disposto dal D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le parti convengono sulle seguenti ipotesi di apposizione di un termine al contratto di lavoro, nel caso di assunzioni di lavoratori:
  - a) per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 2110 cod. civ.;
  - b) per sostituzione di lavoratori assenti per ferie e permessi;
  - c) per sostituzione di lavoratori assenti per aspettative, per le quali comunque sia legalmente previsto l'obbligo della conservazione del posto;
  - d) per sostituzione di lavoratori impegnati in attività formative;
  - e) per sostituzione di lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale;
  - f) a servizio di residenze turistiche a carattere stagionale ovvero con mansioni relative a strutture, impianti o apparati con funzionamento limitato solo ad alcuni periodi nell'anno;
  - g) per supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza del lavoro;
  - h) per lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
  - i) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
  - l) a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
  - m) per l'inserimento di lavoratori con età superiore ai 55 anni;
  - n) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale;
  - o) per esigenze connesse ad eccezionali cause di forza maggiore e/o calamità naturali.Per tali fattispecie sono applicabili, in alternativa a quelle del presente articolo, anche le norme del successivo art. 48, relative al contratto a tempo parziale.
5. In ogni caso i contratti a tempo determinato non potranno superare il 10% dell'organico complessivo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (in caso di insussistenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato potrà essere comunque stipulato n. 1 contratto a termine). Le frazioni saranno arrotondate al valore unitario superiore.
6. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi per soddisfare le ipotesi di cui alle lettere d), e), g), h), i), l), m) ed n).
7. Sono inoltre esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui sopra, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga. Quest'ultima esenzione non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.
8. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. La proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

9. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.
10. Ai lavoratori occupati a tempo determinato dovrà essere inoltrata comunicazione circa i posti vacanti che si rendessero disponibili, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

**Art. 33**  
**(Lavoro ripartito)**

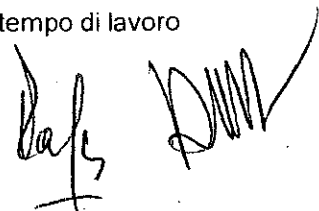
1. Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica e identica obbligazione lavorativa subordinata ai sensi dell'art. 41, D. Lgs. n. 276/2003.
2. Nell'ipotesi in cui il lavoro ripartito venga introdotto là dove già è in essere un rapporto di lavoro, il lavoratore in forza ha la facoltà di scegliere l'altro lavoratore con il quale dovrà solidalmente assumere l'obbligazione relativa alla prestazione lavorativa; il datore di lavoro può peraltro esprimere il proprio gradimento o meno sulla persona prescelta, senza alcun obbligo di motivare la decisione.
3. Nell'ipotesi in cui il lavoro ripartito venga istituito *ex novo*, con l'assunzione contestuale di due lavoratori, questi potranno reciprocamente esprimere il proprio gradimento ad assumere in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.
4. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al precedente comma 1, e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa.
5. Il contratto, stipulato in forma scritta, può indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che dovrà essere svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando, in ogni caso, la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro. I lavoratori devono comunque informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascuno di essi.
6. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
7. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.
8. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione nel caso di morte di uno dei soggetti obbligati o se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 cod. civ.
9. Entro il 20 febbraio di ogni anno i datori di lavoro comunicheranno all'Osservatorio Nazionale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Osservatorio stesso.
10. Agli effetti contributivi entrambi i rapporti saranno considerati assimilati al tempo parziale, così come previsto all'art. 45, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 274 e successive modificazioni.

**Dichiarazione a verbale**

Le parti, in considerazione dell'evoluzione normativa tuttora in atto relativamente alla disciplina dell'istituto in questione, si riservano di esaminarne gli effetti e gli sviluppi e di operare i relativi adeguamenti in occasione del prossimo rinnovo del C.C.N.L.

**Art. 34**  
**(Tutela del lavoro notturno continuativo)**

1. Ai soli fini della tutela della salute dei lavoratori adibiti al lavoro notturno continuativo, si definisce "periodo notturno" qualsiasi periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 66/2003).
2. Sempre ai fini di cui al comma precedente, è considerato lavoratore notturno:
  - a) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo abituale;



- b) qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.
3. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
4. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore di media giornaliera nella settimana.
5. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge.
6. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro è tenuto a garantire un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
7. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.
8. Resta ferma la normativa relativa alle prestazioni di lavoro notturno anche non continuativo con i limiti orari e le maggiorazioni di cui agli artt. 42, 47, 51, 55, 57, 61, 66 e 70.

### **Art. 35**

#### **(Contratti di somministrazione)**

1. In relazione alle particolarità dei rapporti di lavoro disciplinati dal presente contratto, le parti concordano che il contratto di somministrazione di lavoro fatte salve le ipotesi di cui all'art. 1, comma 1-bis, D. Lgs. n. 368/2001, può essere concluso esclusivamente a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
2. Il contratto di somministrazione di lavoro è comunque vietato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
3. La durata dei contratti di cui trattasi, stipulati per sostituire lavoratori assenti, potrà comprendere i periodi di affiancamento necessari per il passaggio di consegne.
4. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso unicamente con soggetti somministratori in possesso di specifica autorizzazione rilasciata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
5. I soggetti somministratori sono tenuti, nei confronti dei lavoratori, alla integrale applicazione del presente contratto collettivo.
6. Qualsiasi rapporto instaurato per ipotesi diverse da quelle regolamentate dal presente contratto darà diritto al lavoratore interessato ad un incremento retributivo pari al 30% della retribuzione.

**TITOLO VI**  
**ORARI - LAVORO NOTTURNO, STRAORDINARIO E FESTIVO**

**CAPO I**  
**LAVORATORI CON FUNZIONI PRINCIPALI O SUSSIDIARIE DI PORTIERE CHE USUFRUISCONO**  
**DELL'ALLOGGIO DI SERVIZIO**

**Art. 36**  
***(Nastro orario di apertura e di chiusura del portone)***

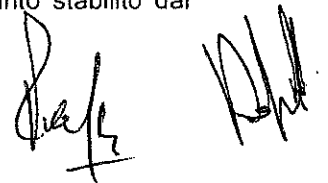
1. Il nastro orario durante il quale il datore di lavoro stabilisce l'apertura e la chiusura del portone è compreso fra le ore 7 e le ore 20 nei giorni non festivi.
2. Gli accordi integrativi territoriali di cui al precedente art. 4 possono prevedere l'anticipazione del nastro orario alle ore 6 ovvero la posticipazione alle ore 21.

**Art. 37**  
***(Orario di lavoro settimanale e giornaliero)***

1. L'orario di lavoro settimanale è di 48 ore, così come previsto dalla normativa di cui al D. Lgs. n. 66/2003, ed è di norma distribuito su un arco di 6 giornate.
2. L'orario giornaliero di lavoro viene stabilito dal datore di lavoro ed è articolato nell'ambito del nastro orario di cui al precedente articolo 36.
3. La prestazione lavorativa potrà essere frazionata in non più di due periodi, separati da un intervallo non superiore a 3 ore.
4. L'eventuale frazionamento dell'orario giornaliero in più periodi potrà essere concordato a livello territoriale.
5. E' comunque fatto salvo il diritto del lavoratore a fruire di un riposo giornaliero di almeno 11 ore continuative.
5. L'orario di apertura e l'orario di chiusura del portone possono coincidere con l'orario di lavoro.
6. Qualora l'orario di apertura e/o l'orario di chiusura del portone non coincidano, rispettivamente, con l'inizio e/o con il termine dell'orario di lavoro, per essere, rispettivamente, anticipato o posticipato rispetto a tale termine, sono dovute al lavoratore l'indennità di apertura e/o l'indennità di chiusura del portone di cui alle tabelle da A ad A-quater dell'art. 125; i lavoratori non possono rifiutarsi di svolgere tali adempimenti.
7. Se il lavoratore presta servizio nella domenica, fatto salvo il diritto al riposo settimanale, e/o nelle festività indicate al successivo art. 73, in tali giorni l'orario di apertura non può protrarsi oltre le ore 14.

**Art. 38**  
***(Lavoro a turni)***

1. In base all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 66/2003 si definisce lavoro a turni qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche a squadre, in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.
2. Il lavoratore assunto quale turnista non potrà rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri.
3. Il lavoratore deve rendere la prestazione lavorativa nelle ore e nei turni stabiliti, anche nell'ipotesi che questi siano predisposti soltanto per determinate figure professionali.
4. Nel caso di più turni, il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante. Il lavoratore smontante, in questi casi, dovrà informare il datore di lavoro, il quale dovrà provvedere alla sostituzione entro il termine massimo di un numero di ore che consenta al lavoratore di beneficiare del riposo giornaliero di 11 ore continuative. Comunque, il datore di lavoro dovrà adoperarsi affinché la presenza sul lavoro del lavoratore smontante non si prolunga per più di 4 ore. Le ore prestate in eccedenza rispetto all'orario giornaliero contrattualmente determinato, saranno trattate in conformità a quanto stabilito dai successivi artt. 39, 46 e 47.



5. I lavoratori interessati alla turnazione dovranno alternarsi nei diversi turni al fine di evitare che una parte presti la sua opera esclusivamente in ore notturne.
6. Quando l'assegnazione a turni comporta che la prestazione lavorativa debba essere resa anche in ore notturne, il datore di lavoro dovrà procedere all'accertamento sanitario in ordine alla idoneità dei lavoratori al lavoro notturno.
7. Trovano applicazione nei confronti dei lavoratori turnisti le norme di legge e di contratto in materia di limiti massimi dell'orario di lavoro.
8. I lavoratori turnisti hanno diritto, analogamente agli altri lavoratori, al riposo giornaliero ed al riposo settimanale.
9. Ai lavoratori turnisti, quando i turni sono avvicendati a rotazione, in modo da consentire un'equa distribuzione dei turni comprendenti le ore notturne, sarà riconosciuta una maggiorazione nella misura del 27%, da attribuire allo stipendio mensile indipendentemente dal turno diurno o notturno effettuato dal lavoratore.

**Art. 39**  
**(Durata media dell'orario)**

1. L'orario settimanale di cui al precedente art. 37 è suscettibile di superamento, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore. In relazione alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, e ad un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

**Art. 40**  
**(Reperibilità)**

1. Per garantire il completo assolvimento del servizio di portierato in situazioni di emergenza è previsto, con carattere di obbligatorietà nel contratto di lavoro a tempo pieno, l'istituto della reperibilità.
2. Per garantire la reperibilità, il datore di lavoro deve dotare il portiere di idonei mezzi di comunicazione.
3. Pertanto il lavoratore, limitatamente alle giornate in cui presta effettivamente la propria attività lavorativa, ha l'obbligo di essere reperibile e di assicurare il proprio intervento con la massima tempestività, atta a garantire l'effettività dell'intervento stesso.
4. Il datore di lavoro dovrà comunicare al lavoratore l'orario in cui quest'ultimo è tenuto a garantire la propria reperibilità. Orario di lavoro e fasce orarie di reperibilità, o viceversa, dovranno succedersi senza intervalli e con continuità. Ulteriori modalità operative ed organizzative dell'istituto potranno essere definite da accordi integrativi territoriali e/o dalle parti sulla base delle specifiche esigenze del fabbricato.
5. Il datore di lavoro dovrà indicare le persone specificatamente incaricate ad attivare le chiamate di reperibilità.
6. Il lavoratore non potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, prestazioni ed interventi di emergenza al di fuori del normale orario di lavoro nell'ambito delle predeterminate fasce di reperibilità, salvo giustificati motivi di impedimento. Analogo obbligo di intervento, per casi di emergenza, farà carico al portiere che comunque si trovi presso il fabbricato, al di fuori dell'orario di lavoro e di quello di reperibilità.
7. La reperibilità deve essere assicurata giornalmente e/o settimanalmente, nel tetto massimo di 12 ore settimanali, 6 giorni alla settimana e 48 settimane all'anno. Restano in ogni caso esclusi dalla reperibilità: il giorno di riposo settimanale, le festività, i periodi di ferie.
8. Per tale reperibilità ai lavoratori è riconosciuta una indennità nella misura indicata alle tabelle da A ad A-quater dell'art. 125.
9. Il tempo di effettivo intervento, a partire dalla chiamata ed entro un massimo di 15 minuti, sarà computato ad ogni effetto nell'orario di lavoro e darà luogo a compensazione con una pari riduzione dell'orario lavorativo da fruirsi entro e non oltre il termine di cui all'art.39. Restano salve le maggiorazioni dovute per prestazioni effettuate in orario notturno e/o in giornate domenicali o festive.



**Art. 41**

**(Orario per la conduzione dell'impianto di riscaldamento)**

1. Non sono considerate lavoro straordinario le ore per la conduzione della caldaia dell'impianto centrale di riscaldamento e di erogazione dell'acqua calda.
2. Tale prestazione potrà essere richiesta in una fascia oraria coincidente con l'orario massimo legale di accensione degli impianti di riscaldamento, fatto salvo comunque il diritto del lavoratore a fruire di un riposo giornaliero di 11 ore continuative.

**Art. 42**

**(Lavoro festivo e notturno)**

1. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
2. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%.

**CAPO II**

**LAVORATORI CON FUNZIONI PRINCIPALI O SUSSIDIARIE DI PORTIERE,  
CHE NON USUFRUISCONO DELL'ALLOGGIO DI SERVIZIO**

**Art. 43**

**(Orario di lavoro settimanale)**

1. L'orario di lavoro è di 45 ore settimanali su un arco di 6 giornate.

**Art. 44**

**(Orario giornaliero)**

1. L'orario giornaliero sarà continuativo con un intervallo di un'ora, tra le ore 7 e le ore 20.
2. Peraltro le parti interessate potranno definire una durata dell'intervallo minore o maggiore; tale diversa durata dovrà essere comunicata entro 30 giorni, anche da una sola delle parti, alla Commissione Paritetica Territoriale di cui all'art. 8, o, in mancanza, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 6.
3. Nei casi di turnazione, la prestazione lavorativa potrà anche non essere frazionata.

**Art. 45**

**(Diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero)**

1. Una diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero di lavoro potrà essere concordata a livello territoriale in relazione a particolari specificità, così come previsto dall'art. 4, lettera f), fermo restando che la maggiorazione per lo straordinario, sarà applicata nella misura prevista dall'art. 47, comma 2.

**Art. 46**

**(Durata media dell'orario)**

1. L'orario settimanale di cui al precedente art. 43 è suscettibile di superamento, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, ed a un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore

che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

#### **Art. 47**

##### ***(Lavoro straordinario, festivo e notturno)***

1. Il lavoro straordinario è quello eccedente il normale orario settimanale e giornaliero pattuito, sempre nel rispetto della durata media settimanale dell'orario di lavoro di cui all'art. 46.
2. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 15%, se trattasi di ore straordinarie fino alla nona ora giornaliera e del 20% dalla decima ora giornaliera straordinaria compresa in poi.
3. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
4. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

#### **CAPO III**

##### **LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI A) A TEMPO PARZIALE**

#### **Art. 48**

##### ***(Rapporti a tempo parziale)***

1. Possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo parziale, sia a distribuzione orizzontale che verticale e/o mista. La distribuzione orizzontale sarà consentita con un orario inferiore a quelli previsti ai precedenti artt. 37 e 43, con un massimo, rispettivamente, di 36 e 32 ore settimanali ed un minimo, rispettivamente, di 24 e di 20 ore settimanali.
2. Per i soli conviventi con portieri che usufruiscono dell'alloggio, si può instaurare un rapporto di lavoro a tempo parziale con il minimale di cui al comma precedente ridotto a 12 ore settimanali.
3. Ai soli fini del completamento del servizio, per le portinerie servite da portiere a tempo pieno, potranno essere instaurati rapporti con non meno di 15 ore settimanali e di 3 ore giornaliere.
4. Resta inteso che la responsabilità della custodia per tali lavoratori a tempo parziale, competente per i soli lavoratori con alloggio cui tale mansione è riferibile, non sussisterà negli orari che il lavoratore intende destinare ad altre attività lavorative al di fuori dell'alloggio di cui all'art. 16.
5. Ai lavoratori a tempo parziale con distribuzione orizzontale o verticale non potrà essere affidata la conduzione dell'impianto di riscaldamento di cui al precedente art. 41, fatta salva tale possibilità per i lavoratori a tempo parziale verticale con orario giornaliero completo e con prestazioni continuative da svolgersi in un determinato periodo dell'anno.

#### **Art. 49**

##### ***(Contratto di assunzione - Norme di rinvio)***

1. Fermo restando che l'orario settimanale di lavoro relativo ai rapporti di cui all'articolo precedente dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione, gli stessi saranno regolati, oltre che dalle specifiche normative già previste dal presente C.C.N.L., anche dal D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche e/o integrazioni.
2. L'atto scritto di cui al comma precedente dovrà inoltre contenere:
  - a) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
  - b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 citato e sue successive modifiche e/o integrazioni.

#### **Art. 50**

##### ***(Disciplina del rapporto a tempo parziale)***

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
  - b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della proprietà e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
  - c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.
2. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

#### **Art. 51**

#### **(Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo)**

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, sino a concorrenza con il normale orario di lavoro e comunque nel rispetto del limite annuo di 180 ore. A tal fine, per lavoro supplementare si intende quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
3. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto entro il limite di 180 ore annue, purché in modo non costante e continuativo per oltre sei mesi, a pena di consolidamento.
4. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, entro i limiti fissati dal D. Lgs. n. 66/2003. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
5. Il compenso sarà costituito dalla normale paga oraria maggiorata del 27% nel caso di lavoro supplementare ovvero fino a concorrenza del normale orario contrattuale di cui agli artt. 37 (per i portieri con alloggio) e 43 (per i portieri senza alloggio). Nel caso che le prestazioni di lavoro supplementare coincidano con lavoro notturno, domenicale o festivo, i compensi di cui sopra saranno ulteriormente maggiorati delle relative percentuali indicate agli artt. 42 e 47, rispettivamente per i portieri con alloggio o senza alloggio.
6. Il lavoro straordinario (ovvero prestato in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro) sarà compensato unitamente allo straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste all'art. 47.
7. Il ricorso al lavoro supplementare ed al lavoro straordinario è consentito con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:
  - necessità di manutenzione ordinaria e/o straordinaria agli impianti, che non possa essere eseguita nel corso del normale orario di lavoro;
  - altre contingenti necessità connesse con le funzioni di sorveglianza e/o di custodia del portiere.

#### **Nota a verbale**

Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare è comprensiva delle incidenze degli istituti differiti e che pertanto le relative prestazioni non entrano nel computo degli orari lavorativi utili per il calcolo della 13<sup>a</sup> mensilità, delle ferie e dei permessi secondo la metodologia di calcolo di tali istituti per i rapporti a tempo parziale; analogamente, i relativi compensi non saranno utili in alcun caso per la determinazione del T.F.R.

#### **Art. 52**

#### **(Clausele di flessibilità e di elasticità)**

1. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare per iscritto clausele flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa.
2. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite sempre per atto scritto anche clausele elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
3. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

4. Sia le clausole flessibili che le clausole elastiche potranno essere pattuite a tempo indeterminato come pure a tempo determinato.
5. Le parti concordano che, in presenza di clausole flessibili, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere modificata a richiesta del datore di lavoro nel rispetto di un preavviso di almeno dieci giorni lavorativi.
6. Al lavoratore cui si applica la clausola di flessibilità spetterà un'indennità pari al 5% della retribuzione globale di fatto a titolo di compensazione. Nell'ipotesi del venire meno della clausola di flessibilità, la predetta indennità cesserà di essere corrisposta.
7. Le parti concordano altresì che, in presenza di clausole elastiche, la prestazione lavorativa potrà essere modificata in aumento, a richiesta del datore di lavoro, nel rispetto di un preavviso di almeno due giorni lavorativi.
8. L'atto scritto di ammissione delle clausole flessibili ed elastiche, di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 del presente articolo, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
  - gravi e comprovate esigenze di carattere familiare;
  - esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanitario pubblico;
  - comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, subordinata o autonoma.
9. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o in aumento della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
10. Nell'accordo devono inoltre essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.
11. Le ore di lavoro effettuate in aggiunta a quelle ordinarie, vengono retribuite con le stesse modalità e maggiorazioni previste per il lavoro supplementare.
12. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno 1 mese.

#### **Art. 53**

#### ***(Determinazione della paga oraria)***

1. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile, che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno, per il divisore orario previsto dall'art. 97.

### **CAPO IV**

### **LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI B)**

#### **Art. 54**

#### ***(Orario di lavoro)***

1. La durata del lavoro effettivo per i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 15, non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali e deve risultare da atto scritto.
2. In ogni caso le ore di lavoro prestate oltre il normale orario giornaliero, quale risulta dall'atto scritto di assunzione, saranno considerate straordinarie, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore, comprese le ore di lavoro-straordinario. In relazione alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, e ad un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

#### **Art. 55**

#### ***(Lavoro straordinario, festivo e notturno)***

1. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20%.
2. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
3. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

**CAPO V**  
**LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C)**

**Art. 56**  
**(Orario di lavoro)**

1. La durata normale dell'orario di lavoro effettivo dei lavoratori con profili professionali C), dell'art. 15, esclusi quelli di cui al successivo comma, è fissata in 40 ore settimanali. L'orario settimanale di lavoro è distribuito su 5 o 6 giornate; in quest'ultimo caso in una delle 6 giornate l'orario dovrà essere limitato al solo turno antimeridiano, di norma collocato al sabato.
2. Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori preposti alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda ovvero della struttura operativa della proprietà o di un reparto di esse (profili professionali C1) e C2)), con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (quadri, Direttori tecnici o amministrativi, capi ufficio, capi reparto).
3. Resta fermo l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, e ad un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

**Art. 57**  
**(Lavoro straordinario, festivo e notturno)**

1. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20%.
2. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
3. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello prestato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

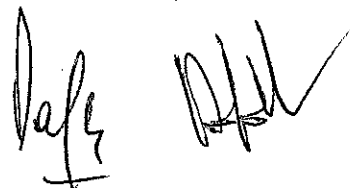
**CAPO VI**  
**LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C)**  
**A TEMPO PARZIALE**

**Art. 58**  
**(Lavoro a tempo parziale)**

1. Possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo parziale, sia a distribuzione orizzontale che verticale e/o mista.
2. Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle norme di legge vigenti.
3. Potranno essere instaurati rapporti a tempo parziale, di norma entro una fascia da 12 a 30 ore settimanali di lavoro.
4. L'orario settimanale di lavoro, per i rapporti previsti dal presente articolo, dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione.
5. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno, per il divisore orario previsto all'art. 97, comma 3.

**Art. 59**  
**(Contratto di assunzione - Norme di rinvio)**

1. Fermo restando che l'orario settimanale di lavoro relativo ai rapporti di cui all'articolo precedente dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione, gli stessi saranno regolati, oltre che dalle specifiche normative già previste dal presente C.C.N.L., anche dal D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche e/o integrazioni.
2. L'atto scritto di cui al comma precedente dovrà inoltre contenere:



- a) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 citato e sue successive modifiche e/o integrazioni.

#### **Art. 60**

##### ***(Disciplina del rapporto a tempo parziale)***

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
  - a) volontarietà di entrambe le parti;
  - b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della proprietà e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
  - c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.
2. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

#### **Art. 61**

##### ***(Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo)***

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, sino a concorrenza con il normale orario di lavoro e comunque nel rispetto del limite annuo di 180 ore. A tal fine, per lavoro supplementare si intende quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
3. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto entro il limite di 180 ore annue, purché in modo non costante e continuativo per oltre sei mesi, a pena di consolidamento.
4. Il relativo compenso sarà costituito dalla normale paga oraria maggiorata del 27% per lavoro supplementare, fino a concorrenza del normale orario contrattuale di cui al precedente art. 56. Nel caso che le prestazioni di lavoro supplementare coincidano con lavoro notturno, domenicale o festivo, i compensi di cui sopra saranno ulteriormente maggiorati delle relative percentuali indicate all'art. 57.
5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, entro i limiti fissati dal D. Lgs. n. 66/2003. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
6. Il lavoro straordinario (ovvero prestato in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro) sarà compensato unitamente allo straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste all'art. 57.
7. Il ricorso al lavoro supplementare ed al lavoro straordinario, è consentito, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:
  - compilazione dei bilanci, predisposizione di contratti di affitto o di appalto o analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa;
  - particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortuni di altri dipendenti.

#### **Art. 62**

##### ***(Clausele di flessibilità e di elasticità)***

1. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare per iscritto clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa.
2. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite sempre per atto scritto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

3. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
4. Sia le clausole flessibili che le clausole elastiche potranno essere pattuite a tempo indeterminato come pure a tempo determinato.
5. Le parti concordano che, in presenza di clausole flessibili, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere modificata a richiesta del datore di lavoro nel rispetto di un preavviso di almeno dieci giorni lavorativi.
6. Al lavoratore cui si applica la clausola di flessibilità spetterà un'indennità pari al 5% della retribuzione globale di fatto a titolo di compensazione. Nell'ipotesi del venire meno della clausola di flessibilità, la predetta indennità cesserà di essere corrisposta.
7. Le parti concordano altresì che, in presenza di clausole elastiche, la prestazione lavorativa potrà essere modificata in aumento, a richiesta del datore di lavoro, nel rispetto di un preavviso di almeno due giorni lavorativi.
8. L'atto scritto di ammissione delle clausole flessibili ed elastiche, di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 del presente articolo, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
  - gravi e comprovate esigenze di carattere familiare;
  - esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanitario pubblico;
  - comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, subordinata o autonoma.
9. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o in aumento della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
10. Nell'accordo devono inoltre essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.
11. Le ore di lavoro effettuate in aggiunta a quelle ordinarie, vengono retribuite con le stesse modalità e maggiorazioni previste per il lavoro supplementare.
12. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno 1 mese.

#### **Nota a verbale**

Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare è comprensiva delle incidenze degli istituti differiti e che pertanto le relative prestazioni non entrano nel computo degli orari lavorativi utili per il calcolo della 13ª mensilità e delle ferie secondo la metodologia di calcolo di tali istituti per i rapporti a tempo parziale; analogamente, i relativi compensi non saranno utili in alcun caso per la determinazione del T.F.R.

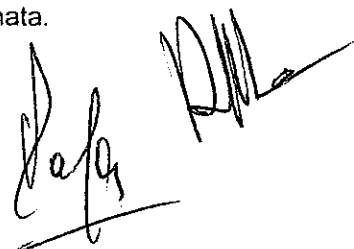
### **CAPO VII LAVORATORI CON PROFILO PROFESSIONALE D)**

#### **Art. 63 (Orario di lavoro settimanale)**

1. L'orario di lavoro del lavoratore di cui al profilo professionale D), dell'art. 15 è di 40 ore settimanali e può essere distribuito su un arco di 5 o 6 giornate.

#### **Art. 64 (Orario giornaliero)**

1. L'orario giornaliero sarà continuativo con un intervallo di un'ora.
2. Peraltro le parti interessate potranno definire una durata dell'intervallo minore o maggiore; tale diversa durata dovrà essere comunicata entro 30 giorni, anche da una sola delle parti, alla Commissione Paritetica Territoriale di cui all'art. 8, o, in mancanza, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 6.
3. Nei casi di turnazione, la prestazione lavorativa potrà anche non essere frazionata.



**Art. 65**  
**(Durata media dell'orario)**

1. L'orario settimanale di cui al precedente art. 63 è suscettibile di superamento, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, ed a un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

**Art. 66**  
**(Lavoro straordinario, festivo e notturno)**

1. Il lavoro straordinario è quello eccedente il normale orario settimanale e giornaliero pattuito, sempre nel rispetto della durata media settimanale dell'orario di lavoro di cui all'art. 56.
2. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 15%, se trattasi di ore straordinarie fino alla nona ora giornaliera e del 20% dalla decima ora giornaliera straordinaria compresa in poi.
3. Il lavoro domenicale o festivo, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
4. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

**CAPO VIII**  
**LAVORATORI CON PROFILO PROFESSIONALE D)**  
**A TEMPO PARZIALE**

**Art. 67**  
**(Rapporti a tempo parziale)**

1. Possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo parziale, sia a distribuzione orizzontale che verticale e/o mista. La distribuzione orizzontale sarà consentita con un orario inferiore a quello previsto al precedente art. 63, con un minimo di 16 ore settimanali ed un massimo di 30 ore settimanali per i lavoratori con profilo professionale D1 e con un minimo di 12 ore settimanali ed un massimo di 30 ore settimanali per i lavoratori con profilo professionale D2 e D3.

**Art. 68**  
**(Contratto di assunzione - Norme di rinvio)**

1. Fermo restando che l'orario settimanale di lavoro relativo ai rapporti di cui all'articolo precedente dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione, gli stessi saranno regolati, oltre che dalle specifiche normative già previste dal presente C.C.N.L., anche dalle vigenti norme di cui al D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e/o integrazioni.
2. L'atto scritto di cui al comma precedente dovrà inoltre contenere:
  - a) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
  - b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 citato e sue successive modifiche e/o integrazioni.

**Art. 69**  
**(Disciplina del rapporto a tempo parziale)**

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
  - a) volontarietà di entrambe le parti;



- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della proprietà e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
  - c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.
2. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

#### **Art. 70**

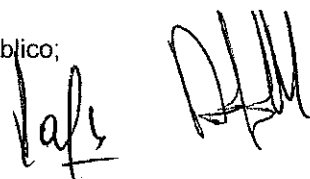
##### ***(Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo)***

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, sino a concorrenza con il normale orario di lavoro e comunque nel rispetto del limite annuo di 180 ore. A tal fine, per lavoro supplementare si intende quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
3. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto entro il limite di 180 ore annue, purché in modo non costante e continuativo per oltre sei mesi, a pena di consolidamento.
4. Il relativo compenso sarà costituito dalla normale paga oraria maggiorata del 27% per lavoro supplementare, fino a concorrenza del normale orario contrattuale di cui al precedente art. 63. Nel caso che le prestazioni di lavoro supplementare coincidano con lavoro notturno, domenicale o festivo, i compensi di cui sopra saranno ulteriormente maggiorati delle relative percentuali indicate all'art. 66.
5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, entro i limiti fissati dal D. Lgs. n. 66/2003. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
6. Il lavoro straordinario (ovvero prestato in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro) sarà compensato unitamente allo straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste all'art. 66.
7. Il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario sono consentiti, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative connesse con le funzioni di sorveglianza.

#### **Art. 71**

##### ***(Clauseole di flessibilità e di elasticità)***

1. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare per iscritto clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa.
2. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite sempre per atto scritto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
3. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
4. Sia le clausole flessibili che le clausole elastiche potranno essere pattuite a tempo indeterminato come pure a tempo determinato.
5. Le parti concordano che, in presenza di clausole flessibili, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere modificata a richiesta del datore di lavoro nel rispetto di un preavviso di almeno dieci giorni lavorativi.
6. Al lavoratore cui si applica la clausola di flessibilità spetterà un'indennità pari al 5% della retribuzione globale di fatto a titolo di compensazione. Nell'ipotesi del venir meno della clausola di flessibilità, la predetta indennità cesserà di essere corrisposta.
7. Le parti concordano altresì che, in presenza di clausole elastiche, la prestazione lavorativa potrà essere modificata in aumento, a richiesta del datore di lavoro, nel rispetto di un preavviso di almeno due giorni lavorativi.
8. L'atto scritto di ammissione delle clausole flessibili ed elastiche, di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 del presente articolo, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
  - gravi e comprovate esigenze di carattere familiare;
  - esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanitario pubblico;



- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, subordinata o autonoma.
9. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o in aumento della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
  10. Nell'accordo devono inoltre essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.
  11. Le ore di lavoro effettuate in aggiunta a quelle ordinarie, vengono retribuite con le stesse modalità e maggiorazioni previste per il lavoro supplementare.
  12. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno 1 mese.

#### **Nota a verbale**

Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare è comprensiva delle incidenze degli istituti differiti e che pertanto le relative prestazioni non entrano nel computo degli orari lavorativi utili per il calcolo della 13ª mensilità, delle ferie e dei permessi secondo la metodologia di calcolo di tali istituti per i rapporti a tempo parziale; analogamente, i relativi compensi non saranno utili in alcun caso per la determinazione del T.F.R.

#### **Art. 72** **(Determinazione della paga oraria)**

1. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile, che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno, per il divisore orario previsto dall'art. 97.

**TITOLO VII**  
**FESTIVITA' - FERIE - RIPOSO SETTIMANALE - PERMESSI - CONGEDI**

**CAPO I**  
**FESTIVITA'**

**Art. 73**  
**(Festività)**

1. Le festività nelle quali i lavoratori usufruiranno, di norma, del riposo festivo, sono le seguenti:
  - a) festività nazionali:
    - Anniversario della liberazione (25 aprile);
    - Festa del lavoro (1° maggio);
    - Proclamazione della Repubblica (2 giugno);
  - b) festività infrasettimanali:
    - Capodanno (1° gennaio);
    - Epifania (6 gennaio);
    - Lunedì di Pasqua (mobile);
    - Assunzione della Beata Vergine (15 agosto);
    - Ognissanti (1° novembre);
    - Immacolata Concezione (8 dicembre);
    - S. Natale (25 dicembre);
    - S. Stefano (26 dicembre);
  - c) Patrono della città.
2. In caso di coincidenza della ricorrenza del Santo Patrono con una delle festività elencate sub a) o b) la stessa verrà spostata ad altro giorno.
3. Il trattamento economico spettante, per la mancata prestazione conseguente alla fruizione del riposo festivo, è il seguente:
  - a) per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile (profili professionali A), C) e D), dell'art. 15), la normale retribuzione mensile non subirà alcuna decurtazione;
  - b) per i lavoratori retribuiti in misura oraria (profili professionali B), dell'art. 15), verrà corrisposto un compenso pari ad 1/6 della normale retribuzione settimanale, rapportata all'orario medio effettuato.
4. A tutti i lavoratori, assenti per riposo settimanale, sia esso cadente la domenica o in altro giorno della settimana, e quando tale giorno coincida con una delle festività elencate al comma 1 del presente articolo, dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, una giornata di retribuzione contrattuale (1/26 della retribuzione mensile ovvero 1/6 di quella settimanale), senza alcuna maggiorazione. La stessa giornata di retribuzione contrattuale, al netto di quanto corrisposto per tale giornata dagli istituti assicuratori nei casi di infortunio o maternità, dovrà essere corrisposta ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nelle stesse giornate di festività.

**Nota a verbale**

Le parti si danno atto che gli effetti del mancato riconoscimento di festività agli effetti civili della giornata del 4 novembre, trovano compensazione in corrispondenti normative relative ai permessi ed agli orari di lavoro.

**Art. 74**  
**(Determinazione del compenso per lavoro festivo)**

1. In caso di prestazione lavorativa nelle giornate di festività di cui al precedente art. 73, verrà corrisposta ai lavoratori la retribuzione per lavoro festivo di cui agli artt. 42, 47, 51, 55, 57, 61, 66 e 70.
2. Per il portiere ed il sostituto del portiere il calcolo della retribuzione per il lavoro prestato nelle festività nazionali ed infrasettimanali dovrà essere effettuato computando solo la normale paga oraria di cui al successivo art. 97.



## CAPO II FERIE

### Art. 75

#### *(Periodo di ferie ed irrinunciabilità delle ferie stesse)*

1. Per tutti i lavoratori, escluso il caso disciplinato al comma seguente, il periodo annuale di ferie è stabilito in 26 giorni lavorativi (escluse le sole domeniche e le festività nazionali, infrasettimanali e del Santo Patrono).
2. Per i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 15 che non prestano attività in tutti i giorni della settimana, il periodo annuale di ferie è stabilito in 30 giorni di calendario.
3. Durante il periodo di ferie il lavoratore ha diritto ad una retribuzione corrispondente a quella che percepirebbe se prestasse servizio.
4. Le ferie sono irrinunciabili.
5. In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 66/2003, si dovrà far luogo alla effettiva fruizione di un periodo minimo annuo di ferie di 4 settimane che non potrà essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di cui al successivo comma 6. Restano disponibili per diversi accordi fra le parti soltanto le eccedenze, rispetto al quantitativo editale, delle misure indicate nel presente articolo.
6. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, spetta al lavoratore un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto dovuta per le giornate di ferie non ancora godute e maturate fino alla data della cessazione stessa.
7. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

### Art. 76

#### *(Scelta del periodo: facoltà del lavoratore)*

1. Il lavoratore ha facoltà di scegliere metà del periodo di ferie da godere nell'anno in corso, esclusi in ogni caso i periodi dal 1° luglio al 31 agosto e dal 20 dicembre al 10 gennaio. Tale opzione dovrà essere comunicata per iscritto al datore di lavoro almeno tre mesi prima dall'inizio del periodo di ferie richiesto.
2. In caso di mancato esercizio della facoltà di scelta di cui al comma precedente, nonché per il restante 50% del periodo in caso di avvenuta scelta da parte del lavoratore, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore stesso la collocazione del periodo di ferie, da effettuare nel periodo dal 1° aprile al 31 marzo dell'anno successivo. Tale comunicazione scritta dovrà aver luogo almeno entro il termine dei tre mesi antecedenti l'inizio del periodo di ferie stesso.
3. La scelta di tale periodo, frazionabile in non più di due tranches, salvo diversi accordi, sarà fatta dal datore di lavoro, sentito il lavoratore.
4. I datori di lavoro sono invitati a consentire il godimento delle ferie, compatibilmente con le esigenze organizzative, nei periodi più confacenti al lavoratore.
5. Restano in ogni caso salve le condizioni di miglior favore, già in atto, sia collettive aziendali che individuali, fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

## CAPO III RIPOSO SETTIMANALE

### Art. 77

#### *(Riposo settimanale)*

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale in una giornata di norma coincidente con la domenica.
2. Il giorno di riposo settimanale viene indicato nella lettera di assunzione.

**CAPO IV**  
**PERMESSI E CONGEDI**

**Art. 78**  
**(Permessi retribuiti)**

1. Permessi individuali retribuiti di durata minima di 2 ore e fino a giornata intera, saranno fruiti dai lavoratori appartenenti a tutti i profili professionali.
2. I permessi matureranno nelle seguenti misure:
  - per i lavoratori con profili professionali A): 60 ore annue;
  - per i lavoratori con profili professionali B): 20 ore annue da riproporzionarsi sulla base dell'orario previsto dal contratto individuale di lavoro;
  - per i lavoratori con profili professionali C) e D): 28 ore annue.
3. In caso di rapporto a tempo parziale, di cui agli artt. 48, 58 e 67, i permessi di cui sopra matureranno proporzionalmente al minor orario pattuito.
4. Nell'anno di inizio o termine del rapporto di lavoro i permessi matureranno in ragione del servizio prestato nell'anno stesso, arrotondando matematicamente le frazioni di mese.
5. I permessi verranno fruiti compatibilmente con comprovate esigenze di servizio e dovranno essere richiesti al datore di lavoro con almeno 24 ore di anticipo, salvo casi di forza maggiore.
6. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione oraria, determinata secondo le previsioni dell'art. 97. Con l'accordo delle parti, è ammesso il cumulo dei permessi non fruiti nell'anno con quelli dell'anno successivo.
7. E' facoltà del datore di lavoro concedere, su richiesta, permessi anche per periodi inferiori a 2 ore.

**Art. 79**  
**(Permessi per lutto)**

1. Tutti i lavoratori hanno diritto ad un permesso straordinario retribuito pari a tre giorni di calendario per grave lutto familiare (morte di parenti entro il secondo grado o di affini entro il primo grado).

**Art. 80**  
**(Permessi elettorali)**

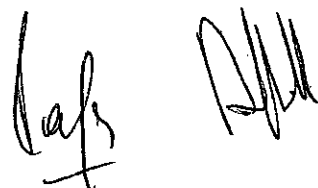
1. Per i permessi dei lavoratori chiamati a svolgere funzioni elettorali si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

**Art. 81**  
**(Congedo matrimoniale)**

1. Ai lavoratori che contraggono matrimonio compete un congedo retribuito di giorni 15 di calendario.

**Art. 82**  
**(Chiamata di leva e richiamo alle armi)**

1. Per quanto riguarda la chiamata di leva ed il richiamo alle armi valgono le norme di legge in materia.
2. Anche nel caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per il periodo di durata del richiamo stesso.
3. Il lavoratore che non riprenda servizio entro 30 giorni dal congedo è considerato dimissionario.



**Art. 83**  
**(Altri permessi)**

La generalità dei lavoratori ha altresì diritto al godimento dei permessi previsti dalla normativa vigente per:

1. Portatori di handicap (art. 33 comma 2 L. n. 104/1992);
2. Familiari di portatori di handicap (art. 33 comma 3 L. 104/1992);
3. Donatori di sangue (art. 1 L. n. 584/1967; artt. 1 e 3 D.M. 8 aprile 1968);
4. Donatori di midollo osseo (art. 5 L. n. 52/2001);
5. Lavoratori studenti (art. 10 L. n. 300/1970);
6. Svolgimento di funzioni presso i seggi elettorali (art. 119 D.P.R. n. 361/1957);
7. Lavoratori eletti negli enti pubblici territoriali e non (art. 79 D.Lgs. n. 267/2000);
8. Volontari del soccorso alpino e speleologico ( art. 1 L. n. 162/1992);
9. Volontari della protezione civile (art. 8, D.P.R. n. 194/2001).

**TITOLO VIII**  
**TRATTAMENTO DI MALATTIA**

**Art. 84**  
**(Definizione di malattia)**

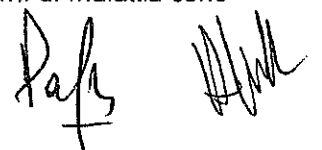
1. Agli effetti di quanto previsto dal presente articolo, si intende per malattia una alterazione dello stato di salute che comporti incapacità alla prestazione lavorativa. E' altresì assimilato alla malattia lo stato di incapacità lavorativa derivante da eventi di fecondazione assistita.
2. Non rientrano nel concetto di malattia gli infortuni sul lavoro, per i quali già sussiste l'obbligo della copertura assicurativa in favore del lavoratore, né i periodi di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio nonché per l'effettuazione delle cure elio-balneo-termali.

**Art. 85**  
**(Obblighi dei lavoratori e conservazione del posto)**

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della malattia al proprio datore di lavoro comunicandogli l'eventuale domicilio di reperibilità se diverso dalla sua dimora abituale. Il lavoratore, poi, deve successivamente comunicare al datore per iscritto, tramite sms, fax, email o raccomandata anche a mano, entro due giorni dalla data di rilascio del certificato medico, il numero di protocollo identificativo del certificato inviato in via telematica, rilasciato dal medico. I lavoratori di cui ai profili professionali A), C) e D), al solo fine di poter ottemperare ai successivi adempimenti di cui al comma 9) del presente articolo, si faranno rilasciare dal medico certificatore la copia cartacea, o in formato pdf, del certificato medico e dell'attestato di malattia, comprensiva della diagnosi.
2. In caso di ricovero ospedaliero, il lavoratore dovrà trasmettere, nell'osservanza dei tempi e modalità di cui sopra, il certificato di ricovero e, al termine della degenza, quello di dimissione.
3. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore, appena ne abbia avuto comunicazione, da medici di enti pubblici o di istituti specializzati di diritto pubblico.
4. Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il controllo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo.
5. Il lavoratore che, per visite, prestazioni, accertamenti specialistici o altro giustificato motivo, non possa osservare tali fasce orarie, dovrà preventivamente comunicarlo al datore di lavoro e comprovarlo.
6. Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito nel domicilio noto al datore di lavoro, decade dal diritto di percepire l'indennità di malattia di cui al successivo art. 86 ed è passibile di sanzioni disciplinari.
7. Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 180 giorni di calendario per ogni evento, con il massimo di 180 giorni nell'arco di un anno civile, per tale intendendosi il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.
8. Durante il periodo di malattia i lavoratori con profilo professionale A) che usufruiscono dell'alloggio di servizio dell'art. 16, manterranno il godimento dei beni di cui alle lettere e), f) ed g) dell'art. 98.
9. Per quanto riguarda l'invio della documentazione sanitaria (certificato di malattia completo di diagnosi, eventuali successive diagnosi redatte dal medico in caso di prosecuzione di malattia, certificato di dimissione ospedaliera completo di diagnosi, in caso di ricovero, e cartella clinica), le Parti fanno esplicito riferimento allo specifico Regolamento di cui al precedente art. 9.

**Art. 86**  
**(Indennità economiche)**

1. Durante il periodo di malattia, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore interessato una indennità giornaliera (con esclusione della giornata di riposo settimanale), nelle seguenti misure:
  - a) fino al 20° giorno: una indennità pari al 56% della retribuzione media globale lorda giornaliera così come stabilita al successivo art. 87 con un minimo di € 28,00.In caso di malattia di durata continuativa non superiore ai 14 giorni l'indennità giornaliera di cui sopra decorrerà dal 4° giorno di malattia. La stessa indennità decorrerà dal primo giorno di malattia in caso di durata della stessa superiore ai 14 giorni. I primi tre giorni di malattia sono



- comunque compresi, e quindi computati, nel limite dei 180 giorni di cui al successivo comma 3 del presente articolo, ancorché restino esclusi dalla indennità.
- b) dal 21° giorno di malattia, compreso, al 60° giorno di malattia, compreso: un'indennità pari al 68% della retribuzione media globale lorda giornaliera, così come stabilita al successivo art. 87, con un minimo di € 31,00.
- c) dal 61° giorno di malattia, compreso, in poi: un'indennità pari al 73% della retribuzione media globale lorda giornaliera, così come stabilita al successivo art. 87, con un minimo di € 31,00.
2. Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità di cui sopra verranno proporzionalmente ridotte sulla base dell'effettivo orario medio settimanale prestato nei sei mesi precedenti quello di inizio della malattia.
  3. Tali indennità verranno corrisposte per un massimo di 180 giorni di calendario per ogni evento morboso, con il massimo di 180 giorni per anno civile, intendendosi per tale il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno. Superati i termini di cui sopra cessa altresì il diritto alla conservazione del posto di lavoro.
  4. La corresponsione dell'indennità giornaliera di malattia come sopra determinata dovrà essere effettuata con le normali scadenze mensili di pagamento della retribuzione.
  5. Per i lavoratori di nuova assunzione, il diritto alla corresponsione dell'indennità giornaliera prevista dal presente articolo decorre dal 1° giorno successivo al terzo mese dell'assunzione.
  6. La normativa di cui sopra si applica anche al sostituto del portiere assunto ai sensi dell'art. 23 del presente C.C.N.L., ma limitatamente ai periodi per i quali è stato assunto.
  7. Non è dovuta al lavoratore l'indennità prevista dal presente articolo, quando la malattia dipenda dai seguenti eventi:
    - applicazioni di carattere estetico (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resa necessaria da infortuni);
    - infortuni ed intossicazioni conseguenti ad etilismo o ad uso di allucinogeni, nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci e stupefacenti;
    - uso e/o guida di trattori e macchine agricole, mezzi di locomozione aerei e subacquei;
    - pratica di: pugilato, atletica pesante, lotta nelle sue varie forme, rugby, bob, salto dal trampolino con sci e idrosci, guidoslitta, immersioni con autorespiratore, speleologia, alpinismo con scalate di rocce ed accesso ai ghiacciai (salvo che vi sia accompagnamento da parte di guida alpina), paracadutismo, deltaplano e sports aerei in genere;
    - partecipazione a gare e corse (e relative prove) calcistiche e ciclistiche, salvo che esse abbiano carattere ricreativo;
    - guida e uso di veicoli o natanti a motore nella partecipazione a corse e gare (e relative prove), salvo che si tratti di regolarità pura;
    - guerra ed insurrezioni;
    - tumulti popolari cui il lavoratore abbia preso parte attiva;
    - dolo o delitti dolosi compiuti o tentati dal lavoratore.
  8. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo, saranno rimessi, dietro richiesta secondo le procedure previste dal Regolamento di cui al precedente articolo 9, con le modalità e nelle misure previste dallo stesso, ai datori di lavoro in regola con quanto contenuto nel detto Regolamento nonché in regola con i pagamenti indicati all'art. 10 del C.C.N.L.

### **Norma transitoria**

L'esclusione delle malattie mentali da quelle non indennizzabili ha effetto per gli eventi occorsi successivamente alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L.

### **Art. 87**

#### ***(Determinazione della retribuzione media globale lorda giornaliera ai fini dell'indennità di malattia)***

1. La retribuzione media globale lorda giornaliera sulla quale viene calcolata l'indennità giornaliera di malattia è costituita da:
  - a) per i lavoratori con profilo professionale di cui alla lettera A), dell'art. 15:
    - il salario mensile di cui all'art. 94;
    - gli scatti di anzianità di cui all'art. 104;
    - l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 96;
    - le eventuali indennità a carattere continuativo;
  - b) per i lavoratori con profilo professionale C), dell'art. 15:
    - lo stipendio mensile indicato alla tabella C di cui al successivo art. 125;



- gli scatti di anzianità di cui all'art. 106;
  - le eventuali indennità a carattere continuativo;
- c) per i lavoratori con profilo professionale D1), dell'art. 15:
- il salario mensile di cui all'art. 103;
  - gli scatti di anzianità di cui all'art. 107;
  - le eventuali indennità a carattere continuativo.
2. Per la determinazione della retribuzione media globale lorda giornaliera non si tiene conto dei ratei di mensilità aggiuntive.
3. La retribuzione media globale lorda giornaliera, come definita ai precedenti commi 1 e 2, è determinata come segue:
- si considera la retribuzione lorda, composta dagli elementi di cui sopra, percepita dal lavoratore nei sei mesi precedenti quello di inizio della malattia;
  - si divide l'importo di cui sopra per sei e successivamente per 26, anche nel caso di tempo parziale verticale.

**Art. 88**

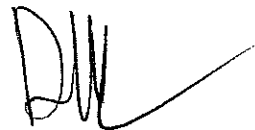
***(Campo di applicazione)***

1. La normativa in materia di indennità di malattia contemplata dal precedente art. 76 si applica ai lavoratori con profili professionali A), C) e D), del presente C.C.N.L., in quanto sprovvisti della relativa copertura previdenziale legale.
2. La stessa normativa non si applica ai lavoratori con profili professionali B), dell'art. 15, in quanto essi già fruiscono dell'indennità economica di malattia da parte dell'Istituto competente per legge.

**Art. 89**

***(Condizioni di miglior favore)***

1. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già esistenti.



**TITOLO IX**  
**TRATTAMENTI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI**

**Art. 90**  
***(Iscrizione enti previdenziali ed assicurativi)***

1. I lavoratori di cui al presente contratto debbono essere iscritti a norma di legge all'INPS ed all'INAIL.
2. Agli effetti delle contribuzioni INPS, vanno considerati assimilati:
  - a) ai portieri, i lavoratori di cui al profilo professionale D/1;
  - b) agli impiegati, i lavoratori di cui ai profili professionali D/2, D/3 e D4).

**Art. 91**  
***(Previdenza complementare)***

1. Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. convengono di istituire forme di previdenza complementare per i lavoratori del settore.
2. L'adesione o la costituzione di uno specifico fondo chiuso, o soluzioni alternative, saranno esaminate ed approfondite dalla Commissione Paritetica Nazionale che ne definirà le modalità operative.
3. Gli elementi di costo prevedono, per i lavoratori che abbiano volontariamente aderito alla Previdenza integrativa, i seguenti valori:
  - un minimo dello 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del lavoratore;
  - 2,05% della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del datore di lavoro. Della predetta misura lo 0,05% costituisce la quota associativa;
  - una quota del T.F.R. maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo pari al 50%;
  - una quota, una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,50, di cui € 11,88 a carico del datore di lavoro ed € 3,62 a carico del lavoratore.
4. Tale istituto potrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi.

**Norma transitoria**

L'incremento della percentuale di retribuzione a carico del datore di lavoro avrà luogo dal primo giorno del semestre successivo all'entrata in vigore del presente C.C.N.L.

**Art. 92**  
***(Gravidanza e puerperio)***

1. Per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio della lavoratrice si fa richiamo alle norme legislative in materia, riportate in calce al presente C.C.N.L.

**Art. 93**  
***(Infortunio sul lavoro)***

1. Per il trattamento in caso di infortunio sul lavoro si fa riferimento alle norme contenute nel D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo Unico Infortuni).

TITOLO X  
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I  
ELEMENTI RETRIBUITIVI

**Art. 94**  
**(Salario)**

1. Il salario conglobato previsto alla lettera a) dei successivi artt. 98 e 99 è indicato nelle tabelle da A ad A-*quater*, B, C e D di cui al successivo art. 125.
2. Per i soli portieri, con tipologie professionali A), il salario di cui sopra si riferisce ad edifici della consistenza fino a 50 vani catastali, una scala e, per i portieri con profili professionali A3) ed A4), dell'art. 15, è comprensivo anche del servizio di pulizia dei primi cinque piani.
3. Per i locali di cui agli artt. 49 e 50 del D.P.R. 1° dicembre 1949, n. 1142 (vedi il relativo stralcio della legge catastale in calce al C.C.N.L.), l'unità di misura vano è ragguagliata a mq. 50, mentre per i locali accessori di cui all'art. 50 del predetto decreto, la misura vano è ragguagliata a mq. 75.
4. Le dipendenze previste dall'art. 51 del decreto citato non debbono essere considerate ai fini del computo dei vani.
5. La consistenza degli edifici è ragguagliata ai vani catastali effettivamente serviti dal portiere, escluso l'alloggio di quest'ultimo.

**Norma transitoria:** Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL (1° aprile 2008) l'indennità di scala mobile prevista dall'art. 87 del CCNL 11 dicembre 2003 (i cui valori sono riportati nell'allegato 8) è conglobata nel salario di cui al presente art. 94 e cessa pertanto di venir corrisposta come voce retributiva autonoma.

**Art. 95**  
**(Indennità)**

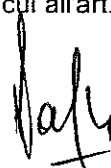

1. Per ogni altra prestazione eccedente i limiti indicati al precedente art. 94, nonché riferita alle mansioni tipiche del portiere, così come indicate all'art. 17, competono al portiere le indennità nelle misure previste ed indicate alle tabelle da A ad A-*quater* di cui al successivo art. 125.
2. Ai lavoratori con profilo professionale D1), addetti alla vigilanza nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale, verrà corrisposta un'indennità aggiuntiva di entità indicata alla tabella D.

**Art. 96**  
**(Terzo elemento)**

1. Ove esistente, continuerà ad essere corrisposto al portiere il terzo elemento di cui all'art. 20 del C.C.N.L. 28 febbraio 1974 (che si riporta nell'allegato n. 3 al presente C.C.N.L.), ridotto di € 5,16 (L. 10.000) complessivi del suo importo originario, fino a concorrenza.
2. La corresponsione di cui sopra va intesa come riferita *ad personam* e fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

**Art. 97**  
**(Determinazione della normale paga oraria e giornaliera)**

1. Per i portieri con profili professionali A2), A4), A7) ed A9), dell'art. 15 e relativo sostituto, ai fini della determinazione della normale paga oraria, si prendono in considerazione soltanto gli elementi di cui alle lettere a), b), c), d), dell'art. 98, con il coefficiente 208.
2. Per il portiere con profili professionali A1), A3), A5), A6), A8), dell'art. 15, ai fini della determinazione della normale paga oraria si prendono in considerazione tutti gli elementi di cui all'art. 99 con il coefficiente 195.

3. Per i lavoratori con profili professionali B), C) e D), dell'art. 15, ai fini della determinazione della normale paga oraria si prendono in considerazione tutti gli elementi di cui, rispettivamente, agli artt. 102, 103 e 104, con il coefficiente 173.
4. Per tutti i lavoratori di cui ai precedenti commi, fermi restando gli stessi elementi retributivi da considerare, la retribuzione giornaliera si ottiene con il coefficiente 26.

## CAPO II RETRIBUZIONI DEI VARI PROFILI PROFESSIONALI

### Art. 98

*(Retribuzione lavoratori con profili professionali A), che usufruiscono dell'alloggio di servizio)*

1. La retribuzione dovuta ai portieri con profili professionali A2), A4), A7) e A9), dell'art. 15, comprende:
  - a) il salario mensile di cui all'art. 94;
  - b) l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 96;
  - c) eventuali indennità a carattere continuativo;
  - d) gli scatti di anzianità di cui all'art. 104;
  - e) l'alloggio gratuito che deve trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 16 del presente contratto o l'indennità sostitutiva nei casi previsti;
  - f) l'energia elettrica nella misura di 40 kwh mensili e l'acqua nell'alloggio nella misura di 120 mc. annui;
  - g) il riscaldamento dell'alloggio, in quanto nello stabile già esista o venga installato un impianto centrale.
2. Nel caso in cui, pur esistendo o venendo installato nello stabile l'impianto centrale, l'alloggio del portiere sia sfornito del riscaldamento, verrà corrisposta l'indennità sostitutiva prevista alle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo art. 125; detta indennità deve essere impiegata effettivamente per il riscaldamento.
3. Qualora nello stabile venga trasformato l'impianto di riscaldamento da centralizzato ad autonomo, o esista detto impianto, al portiere è dovuto il rimborso di una somma, calcolata sulla base della cubatura dell'alloggio del portiere stesso, per il periodo e per le ore di accensione previste dalla normativa nazionale per la località ove è situato lo stabile.
4. Il portiere provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto autonomo di riscaldamento del proprio alloggio, che rimane a suo carico, mentre quella straordinaria resta a carico del datore di lavoro.

### Art. 99

*(Retribuzione portieri con profili professionali A), che non usufruiscono dell'alloggio)*

1. La retribuzione dovuta ai portieri con profili professionali A1), A3), A5), A6) e A8), dell'art. 15, comprende:
  - a) il salario mensile di cui all'art. 94;
  - b) l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 96;
  - c) eventuali indennità a carattere continuativo;
  - d) gli scatti di anzianità di cui all'art. 104.
2. La retribuzione di cui sopra si riferisce al portiere che presta la sua attività per il normale orario di lavoro contrattuale.

### Art. 100

*(Retribuzione portieri - Lavoratori a tempo parziale)*

1. Per orari inferiori a quelli previsti dalle rispettive normative contrattuali, la retribuzione di cui ai precedenti artt. 98 e 99 sarà proporzionalmente ridotta, utilizzando i coefficienti di cui al precedente art. 97, fatta eccezione per le seguenti indennità relative a prestazioni effettive, che verranno invece corrisposte per intero:
  - pulizia scale;
  - pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o spazi pilotis e/o porticati ad uso esclusivo dell'immobile;
  - pulizia e inaffiamento spazi a verde;

- servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse);
- conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione nei casi indicati all'ultimo comma del precedente art. 48;
- conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione nei casi indicati all'ultimo comma del precedente art. 48;
- conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione nei casi indicati all'ultimo comma del precedente art. 48;
- indennità per il ritiro della corrispondenza straordinaria.

#### **Art. 101**

##### ***(Retribuzione lavoratori con profili professionali B)***

1. Ai lavoratori con profili professionali B), dell'art. 15, è dovuta la seguente retribuzione:
  - a) paga oraria unica minima nazionale, di cui alla tabella B, di cui al successivo art. 125;
  - b) eventuali indennità a carattere continuativo;
  - c) gli scatti di anzianità di cui all'art. 105.
2. Per il calcolo della retribuzione gli importi di cui sopra saranno riportati al valore orario, utilizzando il coefficiente 173, di cui all'art. 97, comma 3, e moltiplicati per le ore da retribuire.

#### **Art. 102**

##### ***(Retribuzione lavoratori con profili professionali C)***

1. Ai lavoratori con profili professionali C), dell'art. 15, è dovuta la seguente retribuzione:
  - a) stipendio mensile unico minimo nazionale, indicato alla tabella C, di cui al successivo art. 125;
  - b) eventuali indennità a carattere continuativo;
  - c) gli scatti di anzianità di cui all'art. 106.

#### **Art. 103**

##### ***(Retribuzione lavoratori con profilo professionale D)***

1. La retribuzione dovuta ai lavoratori con profilo professionale D), dell'art. 15, comprende:
  - a) il salario mensile indicato alla tabella D, di cui al successivo art. 125;
  - b) la scala mobile di cui all'art. 87;
  - c) eventuali indennità a carattere continuativo;
  - d) gli scatti di anzianità di cui all'art. 107.
2. La retribuzione di cui sopra si riferisce al lavoratore che presta la sua attività per il normale orario di lavoro contrattuale.

### **CAPO III**

#### **SCATTI DI ANZIANITA'**

#### **Art. 104**

##### ***(Portieri con profili professionali A)***

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori con profili professionali A), dell'art. 15 avranno diritto a n. 8 scatti triennali di anzianità. Dal 1 gennaio 2004 il numero degli scatti triennali di anzianità maturabili è elevato a 12.
2. L'anzianità per la maturazione degli scatti decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se questa sia avvenuta dopo l'inizio del mese, ovvero dall'inizio del mese stesso, se coincidente con l'assunzione. Resta ferma la data del 1° luglio 1961, di cui all'accordo aggiuntivo 26 luglio 1963, per l'applicazione degli scatti ai lavoratori con profili professionali da A1) ad A4), nonché le altre decorrenze indicate al successivo art. 108, nulla importando l'anzianità pregressa.
3. La misura fissa degli scatti di anzianità è la seguente :
  - a. per gli scatti maturati a tutto il 31 dicembre 1973: € 1,03 (L. 2.000) cadauno;

- b. per gli scatti maturati dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 2003: € 7,75 (L. 15.000) cadauno;  
 c. per gli scatti maturati dal 1° gennaio 2004 in poi: € 10,00 cadauno.
4. La misura fissa di € 7,75 decorre dal 1° settembre 1991.
  5. Ogni lavoratore, alla maturazione del proprio scatto nel periodo successivo al 1° settembre 1991, ha avuto diritto ad un importo di € 7,75 (L. 15.000) e alla rivalutazione degli scatti precedentemente maturati a far data dal 1° gennaio 1974, senza liquidazione di arretrati.
  6. Qualora alla data del 31 gennaio 1992 il lavoratore avesse maturato tutta la serie di otto scatti, allora in vigore, lo stesso ha avuto diritto alla rivalutazione degli scatti, maturati dal 1° gennaio 1974 in poi, nella misura di € 7,75 (L. 15.000), al compimento del triennio successivo alla data di maturazione dell'ottavo scatto, senza corresponsione di arretrati.
  7. Qualora il triennio di cui sopra fosse stato superato alla data del 31 gennaio 1992, il lavoratore ha avuto diritto alla rivalutazione immediata degli scatti maturati dopo il 1° gennaio 1974, nella misura di € 7,75 (L. 15.000), senza corresponsione di arretrati.
  8. Il valore complessivo degli scatti già maturati alla data del 31 dicembre 2003 verrà congelato in cifra non rivalutabile. Gli scatti che matureranno dal 1° gennaio 2004 in poi saranno della misura indicata al precedente 3° comma.
  9. L'anzianità di triennio (non oltre il 9°, fino alla maturazione dell'8° scatto) in corso al 1° gennaio 2004 proseguirà senza soluzione di continuità.
  10. Ai lavoratori che al 31 dicembre 2003 abbiano già ultimato la maturazione della serie di 8 scatti, in vigore fino a tale data, verrà ricostruita l'anzianità utile per la maturazione del 9° scatto valutando al 40% l'anzianità decorsa dopo la maturazione dell'8° scatto, con arrotondamento matematico della frazione di mese. In ogni caso la decorrenza del 9° scatto non potrà essere antecedente il 1° gennaio 2004.

#### **Art. 105**

#### **(Lavoratori con profili professionali B)**

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 15 avranno diritto a n. 8 scatti triennali di anzianità. Dal 1° gennaio 2004 il numero degli scatti triennali di anzianità maturabili è elevato a 12.
2. L'anzianità per la maturazione degli scatti decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se questa sia avvenuta dopo l'inizio del mese, ovvero dall'inizio del mese stesso, se coincidente con l'assunzione. Restano ferme le date delle decorrenze della maturazione degli scatti indicate al successivo art. 108, nulla importando l'anzianità pregressa.
3. L'eventuale periodo di apprendistato non sarà considerato utile agli effetti degli scatti di anzianità.
4. La misura fissa degli scatti di anzianità è la seguente:

➤ Per gli scatti maturati al 31 dicembre 2003:

B1	€ 13,84
B2 e B3	€ 12,11
B4	€ 10,38
B5	€ 8,65

➤ Per gli scatti maturati dal 1° gennaio 2004 in poi:

B1	€ 17,30
B2 e B3	€ 15,57
B4	€ 13,84
B5	€ 10,38

Si applica il comma 2 dell'art.101.

5. Il valore complessivo degli scatti già maturati alla data del 31 dicembre 2003 verrà congelato in cifra non rivalutabile. Gli scatti che matureranno dal 1° gennaio 2004 in poi saranno della misura indicata al precedente 3° comma.
6. L'anzianità di triennio in corso al 1° gennaio 2004 proseguirà senza soluzione di continuità.

**Art. 106**  
**(Lavoratori con profili professionali C))**

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori con profili professionali C), dell'art. 15 avranno diritto a n. 8 scatti triennali di anzianità. Dal 1° gennaio 2004 il numero degli scatti triennali di anzianità maturabili è elevato a 12.
2. L'anzianità per la maturazione degli scatti decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se questa sia avvenuta dopo l'inizio del mese, ovvero dall'inizio del mese stesso, se coincidente con l'assunzione. Restano ferme le date delle decorrenze della maturazione degli scatti indicate al successivo art. 108, nulla importando l'anzianità pregressa.
3. L'eventuale periodo di apprendistato non sarà considerato utile agli effetti degli scatti di anzianità.
4. La misura fissa degli scatti di anzianità è la seguente :

➤ Per gli scatti maturati al 31 dicembre 2003:

C1):	€ 18,08	(L. 35.000)	mensili;
C2):	€ 15,49	(L. 30.000)	mensili;
C3):	€ 12,91	(L. 25.000)	mensili;
C4):	€ 10,33	(L. 20.000)	mensili.

➤ Per gli scatti maturati dal 1° gennaio 2004 in poi:

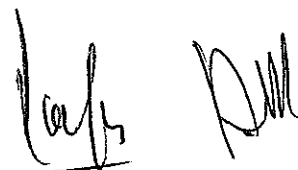
C1):	€ 23,33	mensili;
C2):	€ 20,00	mensili;
C3):	€ 16,67	mensili;
C4):	€ 13,33	mensili.

**Art. 107**  
**(Lavoratori con profilo professionale D))**

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori con profilo professionale D), dell'art. 15 avranno diritto a n. 12 scatti triennali di anzianità.
2. L'anzianità per la maturazione degli scatti decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se questa sia avvenuta dopo l'inizio del mese, ovvero dall'inizio del mese stesso, se coincidente con l'assunzione. Restano ferme le date delle decorrenze della maturazione degli scatti indicate al successivo art. 108, nulla importando l'anzianità pregressa.
3. L'eventuale periodo di apprendistato non sarà considerato utile agli effetti degli scatti di anzianità.
4. La misura fissa degli scatti di anzianità è la seguente: € 10,00 cadauno.

**Art. 108**  
**(Decorrenza scatti)**

1. Le anzianità utili ai fini della decorrenza della maturazione degli scatti per i vari profili professionali dei lavoratori non possono essere antecedenti alle seguenti:
  - 1) portieri con profili professionali da A1) ad A4): 1.7.1961
  - 2) portieri con profili professionali A5): 1.1.1984
  - 3) lavoratori con profili professionali B5): 1.9.1991
  - 4) lavoratori con profili professionali B2) e B4): 1.1.1984
  - 5) lavoratori con profili professionali C3) e C4): 1.1.1995
  - 6) lavoratori con profili professionali B1), B3), C1) e C2): 1.1.2000
  - 7) lavoratori con profili professionali A6), A7), A8) e A9): 1.12.2003
  - 8) lavoratori con profilo professionale D1): 1.12.2003
  - 9) lavoratori con profilo professionale D2) ex C.C.N.L. 9.5.2008 e D3): 1.04.2008
  - 10) lavoratori con profilo professionale D2) ex C.C.N.L. 12.11.2012 e D4): 1.01.2013



**CAPO IV**  
**MENSILITA' SUPPLEMENTARE**

**Art. 109**  
**(Gratifica natalizia)**

1. Entro e non oltre il 23 dicembre di ogni anno il datore di lavoro dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione globale di fatto in denaro dovuta, a seconda dei profili professionali, sulla base di quanto previsto al Titolo X, Capo II del presente CCNL.
2. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi interi di servizio prestato.
3. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni vale per un mese intero.

**Art. 109-bis**  
**(Corresponsione retribuzioni)**

1. Le retribuzioni di cui al presente Titolo saranno corrisposte, fatte salve preesistenti prassi più favorevoli, entro e non oltre il giorno 10 del mese successivo a quello di riferimento.



TITOLO XI  
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO  
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

CAPO I  
PORTIERI CON PROFILI PROFESSIONALI A)

**Art. 110**  
*(Preavviso)*

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il datore di lavoro ed i portieri con profilo professionale di cui alla lettera A), dell'art. 15 con funzioni prevalenti o sussidiarie di portiere sono tenuti, salvo che nel caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, nelle seguenti misure:
  - lavoratori che usufruiscono dell'alloggio di servizio: tre mesi;
  - lavoratori che non usufruiscono dell'alloggio di servizio: 45 giorni di calendario.
2. Il preavviso potrà avere decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese.
3. Il datore di lavoro non potrà convertire il termine di preavviso nel pagamento della corrispondente indennità sostitutiva, calcolata secondo il disposto dell'art. 2121 cod. civ., se non con il consenso del lavoratore; avrà però facoltà di esonerare il lavoratore dal servizio, continuando a corrispondergli l'intera retribuzione.
4. Salvo il caso di grave malattia accertata, il portiere con alloggio, con profili professionali A2), A4), A7) e A9), dell'art. 15, dovrà riconsegnare al datore di lavoro i locali del proprio alloggio allo scadere del termine di preavviso.

**Art. 111**  
*(Preavviso in caso di eliminazione del servizio di portineria)*

1. In caso di eliminazione del servizio di portierato, il datore di lavoro è tenuto, nei confronti del portiere con profili professionali A1), A2), A3) A4), A5), A6), A7), A8) e A9), a dare un preavviso di mesi 12 (sostitutivo del preavviso di cui al precedente art. 110), da comunicarsi per iscritto.
2. Il lavoratore che usufruisce dell'alloggio di servizio dovrà riconsegnare al datore di lavoro l'alloggio allo scadere del termine di preavviso.

**Art. 112**  
*(Trattamento di fine rapporto - T.F.R.)*

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuto ai portieri, di cui al presente capo, un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo, al netto delle eventuali quote di cui all'art. 91.
2. Per i periodi di servizio prestati fino al 31 dicembre 1989, il T.F.R. è calcolato, secondo le modalità indicate all'art. 5, della legge n. 297/1982, nelle seguenti misure:
  - per il periodo fino al 30 aprile 1969: 14/26;
  - per il periodo dal 1° maggio 1969 al 31 dicembre 1973: 17/26;
  - per il periodo dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 1989: 22/26della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio prestato. Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.
3. Nella determinazione della retribuzione si terrà conto anche della maggiorazione per il lavoro prestato continuativamente nelle domeniche, nonché, limitatamente ai portieri con profili professionali A2), A4), A7) e A9), dell'art. 15, del valore convenzionale degli elementi della retribuzione corrisposti in natura ed indicati alle lettere e), f) e g) dell'art. 98, valori determinati nelle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo art. 125.
4. Qualora venga corrisposta l'indennità sostitutiva del riscaldamento, a norma dell'art. 98, comma 2, si terrà conto di quest'ultima, anziché del relativo valore convenzionale.
5. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro corrisponderà al portiere il T.F.R. e le altre somme dovute, a qualsiasi titolo, nella misura per la quale non esiste contestazione.

*hafs DM*

6. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ. a proposito delle anticipazioni, limitatamente alle quote di T.F.R. che matureranno dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, sarà tenuto a corrispondere anticipazioni del T.F.R. nella misura massima del 50% di quanto maturato, al netto di eventuali quote destinate alla previdenza complementare di cui all'art. 91 nonché di quelle già corrisposte allo stesso lavoratore, per qualsiasi altro titolo.

## CAPO II LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI B)

### Art. 113 (Preavviso)

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ed i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 15 sono tenuti, salvo il caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, nelle seguenti misure:
  - lavoratori con profilo professionale B5): due settimane;
  - lavoratori con profili professionali da B1) a B4): 20 giorni di calendario.
2. L'eventuale indennità sostitutiva sarà calcolata secondo il disposto dell'art. 2121 cod. civ.

### Art. 114 (Trattamento di fine rapporto - T.F.R.)

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuto ai lavoratori di cui al presente capo un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo, al netto delle eventuali quote di cui all'art. 91.
2. Per i periodi di servizio prestati fino al 31 dicembre 1989, il T.F.R. è calcolato, secondo le modalità indicate all'art. 5, della legge n. 297/1982, nelle seguenti misure:
  - lavoratori con profilo professionale B5): 20/26;
  - lavoratori con profili professionali da B1) a B4): 21/26della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio prestato. Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.
3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ. a proposito delle anticipazioni, limitatamente alle quote di T.F.R. che matureranno dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, sarà tenuto a corrispondere anticipazioni del T.F.R. nella misura massima del 50% di quanto maturato, al netto di eventuali quote destinate alla previdenza complementare di cui all'art. 91 nonché di quelle già corrisposte allo stesso lavoratore, per qualsiasi altro titolo.

## CAPO III LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C)

### Art. 115 (Preavviso)

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ed i lavoratori con profili professionali C), dell'art. 15, sono tenuti, salvo il caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, nelle seguenti misure, espresse in giorni di calendario:

<i>Profilo professionale</i>	<i>Fino a 5 anni di anzianità</i>	<i>Oltre 5 anni di anzianità</i>
C1)	60 gg	90 gg
C2)	45 gg	60 gg
C3)	30 gg	45 gg
C4)	20 gg	30 gg

2. Il preavviso potrà avere decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese.
3. Il datore di lavoro ha facoltà di convertire il termine di preavviso nella corrispondente indennità, calcolata secondo le norme dell'art. 2121 cod. civ.

**Art. 116**  
**(Trattamento di fine rapporto - T.F.R.)**

1. Ai lavoratori di cui al presente capo verrà corrisposto un trattamento di fine rapporto determinato secondo le modalità di cui alla legge n. 297/1982, al netto delle eventuali quote di cui all'art. 91.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ. a proposito delle anticipazioni, limitatamente alle quote di T.F.R. che matureranno dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, sarà tenuto a corrispondere anticipazioni del T.F.R. nella misura massima del 50% di quanto maturato, al netto di eventuali quote destinate alla previdenza complementare di cui all'art. 91 nonché di quelle già corrisposte allo stesso lavoratore, per qualsiasi altro titolo.

**CAPO IV**  
**LAVORATORI CON PROFILO PROFESSIONALE D)**

**Art. 117**  
**(Preavviso)**

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ed i lavoratori con profilo professionale D), dell'art. 15 sono tenuti, salvo che nel caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, di 45 giorni di calendario.
2. Il preavviso potrà avere decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese.
3. Il datore di lavoro non potrà convertire il termine di preavviso nel pagamento della corrispondente indennità sostitutiva, calcolata secondo il disposto dell'art. 2121 cod. civ., se non con il consenso del lavoratore; avrà però facoltà di esonerare il lavoratore dal servizio, continuando a corrispondergli l'intera retribuzione.

**Art. 118**  
**(Trattamento di fine rapporto - T.F.R.)**

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuto ai lavoratori, di cui al presente capo, un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo, al netto delle eventuali quote di cui all'art. 91.
2. Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.
3. Nella determinazione della retribuzione si terrà conto anche della maggiorazione per il lavoro prestato continuativamente nelle domeniche.
4. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore il T.F.R. e le altre somme dovute, a qualsiasi titolo, nella misura per la quale non esiste contestazione.
5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ. a proposito delle anticipazioni, limitatamente alle quote di T.F.R. che matureranno dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, sarà tenuto a corrispondere anticipazioni del T.F.R. nella misura massima del 50% di quanto maturato, al netto di eventuali quote destinate alla previdenza complementare di cui all'art. 91 nonché di quelle già corrisposte allo stesso lavoratore, per qualsiasi altro titolo.

*Capo* *AW*

**CAPO V**  
**CERTIFICATO DI SERVIZIO**

**Art. 119**  
*(Certificato di servizio)*

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore, dietro sua richiesta e nonostante qualsiasi contestazione sulla definizione dei reciproci rapporti, il certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso ha prestato servizio, specificandone la categoria di appartenenza.

**CAPO VI**  
**DECESSO DEL LAVORATORE**

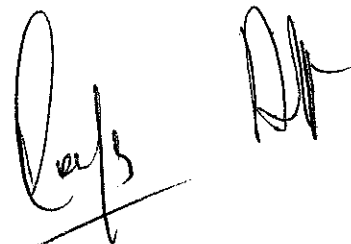
**Art. 120**  
*(Decesso del lavoratore)*

1. In caso di decesso del lavoratore saranno corrisposte le indennità di cui all'art. 2122 cod. civ. alle persone ivi indicate.
2. In caso di decesso di lavoratore che usufruisca dell'alloggio di servizio, a coloro che al momento del decesso siano con lui conviventi da almeno 6 mesi, è consentito il godimento dell'alloggio per i quattro mesi successivi al decesso stesso.
3. A fronte del rilascio dell'alloggio entro e non oltre il termine tassativo di cui al precedente comma, verrà corrisposta da parte del datore di lavoro del lavoratore deceduto, a coloro che al momento del decesso del lavoratore erano con lui conviventi nei termini di cui sopra, una indennità di rilascio dell'alloggio di importo pari a € 1.600,00 complessivi lordi da erogare in parti uguali agli aventi diritto. Detta indennità non competerà in caso di mancato rispetto del termine di cui sopra, indipendentemente dalla causa che abbia determinato tale evenienza. La convivenza dovrà essere comprovata con certificato anagrafico di stato di famiglia. Si applica all'indennità di cui al presente comma quanto previsto all'art. 86, comma 8.

Titolo XII  
**TRASFERIMENTO DELLA PROPRIETA' DELLO STABILE**

**Art. 121**  
*(Trasferimento della proprietà dello stabile)*

1. Il trasferimento della proprietà dello stabile non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva i diritti e gli obblighi contemplati nel contratto individuale di lavoro in essere.
2. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere i diritti acquisiti dal lavoratore a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, soltanto se tali diritti siano stati liquidati dal precedente proprietario.
3. Il trasferimento di proprietà di un intero edificio appartenente ad un unico proprietario o ad una comunione indivisa, sarà oggetto di tempestiva comunicazione al lavoratore da parte del nuovo datore di lavoro. Tale comunicazione dovrà essere effettuata anche nel caso di frazionamento di un edificio con la conseguente formazione di un condominio. In tutti i casi, l'anzidetta comunicazione si considera validamente effettuata con l'annotazione sul prospetto o busta paga.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga entro un anno dal trasferimento di proprietà o dalla formazione del condominio di cui al comma precedente, i termini di preavviso dell'art. 110, comma 1, sono raddoppiati. Resta fermo il maggior preavviso per la specifica ipotesi di cui all'art. 111.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned below the text of the article.

**TITOLO XIII**  
**NORME DISCIPLINARI**

**Art. 122**  
***(Provvedimenti disciplinari)***

1. Le mancanze dei lavoratori possono dar luogo, secondo la loro gravità, ai seguenti provvedimenti disciplinari:
  - a) rimprovero verbale;
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa;
  - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni;
  - e) licenziamento disciplinare senza preavviso.
2. Il rimprovero, verbale o scritto, può essere inflitto nei casi di lievi mancanze ai propri doveri.
2. La multa può essere inflitta, a titolo esemplificativo:
  - a) per recidiva nelle mancanze che hanno determinato l'applicazione del rimprovero;
  - b) per assenza dal servizio per una intera giornata senza che il lavoratore abbia ottenuto il permesso dal datore di lavoro.

La multa non può eccedere l'ammontare di 4 ore di salario e deve essere versata dal datore di lavoro alla Croce Rossa Italiana.
4. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione può essere inflitta per mancanze più gravi di quelle indicate al comma 3, ma di gravità inferiore a quelle indicate al comma 5.
5. Il lavoratore è passibile di licenziamento disciplinare senza preavviso, a, titolo esemplificativo, nel caso di:
  - a) ripetuta ubriachezza in servizio;
  - b) assenza ingiustificata per più di tre giorni consecutivi;
  - c) altre mancanze di tale gravità che rendano impossibile la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro.

**Art. 123**  
***(Procedure disciplinare)***

1. I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale si applicano nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, della legge n. 300/1970. Le contestazioni devono essere effettuate dal datore di lavoro con tempestività rispetto al verificarsi dei fatti. La comminazione delle sanzioni disciplinari, commisurate alla gravità dei fatti contestati, può avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla scadenza del termine a difesa concesso al lavoratore


**Art. 124**  
***(Provvedimenti in caso di procedimento penale)***

1. Il lavoratore sottoposto a procedimento penale, per reato non colposo, può essere sospeso dal servizio e dalla retribuzione. In ogni caso mantiene il godimento degli eventuali elementi in natura della retribuzione, ove non si proceda al suo licenziamento. La sospensione cessa con la fine del procedimento penale a seguito di sentenza definitiva.

**TITOLO XIV**  
**TABELLE RETRIBUTIVE**

**Art. 125**  
***(Tabelle retributive)***

1. Le tabelle indicate con le lettere A, A-bis, A-ter, A-quater, B, C, D, riportate al termine dell'articolo, fanno parte integrante del presente contratto.
2. Tali tabelle contengono un aumento degli elementi retributivi (parametrato alle varie figure professionali e calcolato anche sulle indennità, come da prassi consolidata nel Comparto) pari a: l'1,8% per l'anno 2011, l'1,8% per l'anno 2012, l'1,8% per l'anno 2013 e l'1,9% per l'anno 2014.
3. Gli aumenti relativi all'anno 2011 e all'anno 2012 verranno erogati a tutti i lavoratori in servizio alla data di stipula del presente C.C.N.L. (12.11.2012), sotto forma di arretrati (detratti eventuali acconti già corrisposti dal datore di lavoro allo stesso titolo), in due tranches di pari importo, da corrispondere rispettivamente:  
la prima con la retribuzione del mese di febbraio 2013  
la seconda con la retribuzione del mese di agosto 2013.
4. Gli arretrati saranno assoggettati a tassazione separata.



**TITOLO XV**  
**NORME FINALI**

**Art. 126**  
*(Condizioni di miglior favore)*

1. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.



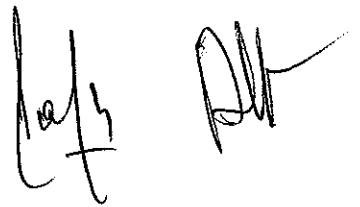
**TITOLO XVI**  
**DECORRENZA, DURATA E PROCEDURE DI RINNOVO DEL CONTRATTO**

**Art. 127**  
***(Decorrenza e durata)***

1. Il presente contratto decorre dall'1.1.2013, salvo diverse decorrenze previste per i singoli istituti, e scadrà il 31.12.2014.
2. Il presente Contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non se ne sia data disdetta da una delle Parti stipulati a mezzo lettera raccomandata inviata almeno 6 mesi prima della scadenza.
3. Il presente C.C.N.L. continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

**Art. 128**  
***(Procedure di rinnovo del contratto)***

1. La piattaforma per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 6 mesi prima della scadenza del C.C.N.L.
2. La Parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro 30 giorni dal ricevimento della stessa.
3. Durante i 6 mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
4. In caso di mancato accordo, dopo 6 mesi dalla data di scadenza del Contratto e, comunque, dopo sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, le Parti potranno concordare la corresponsione di un elemento provvisorio di incremento retributivo.



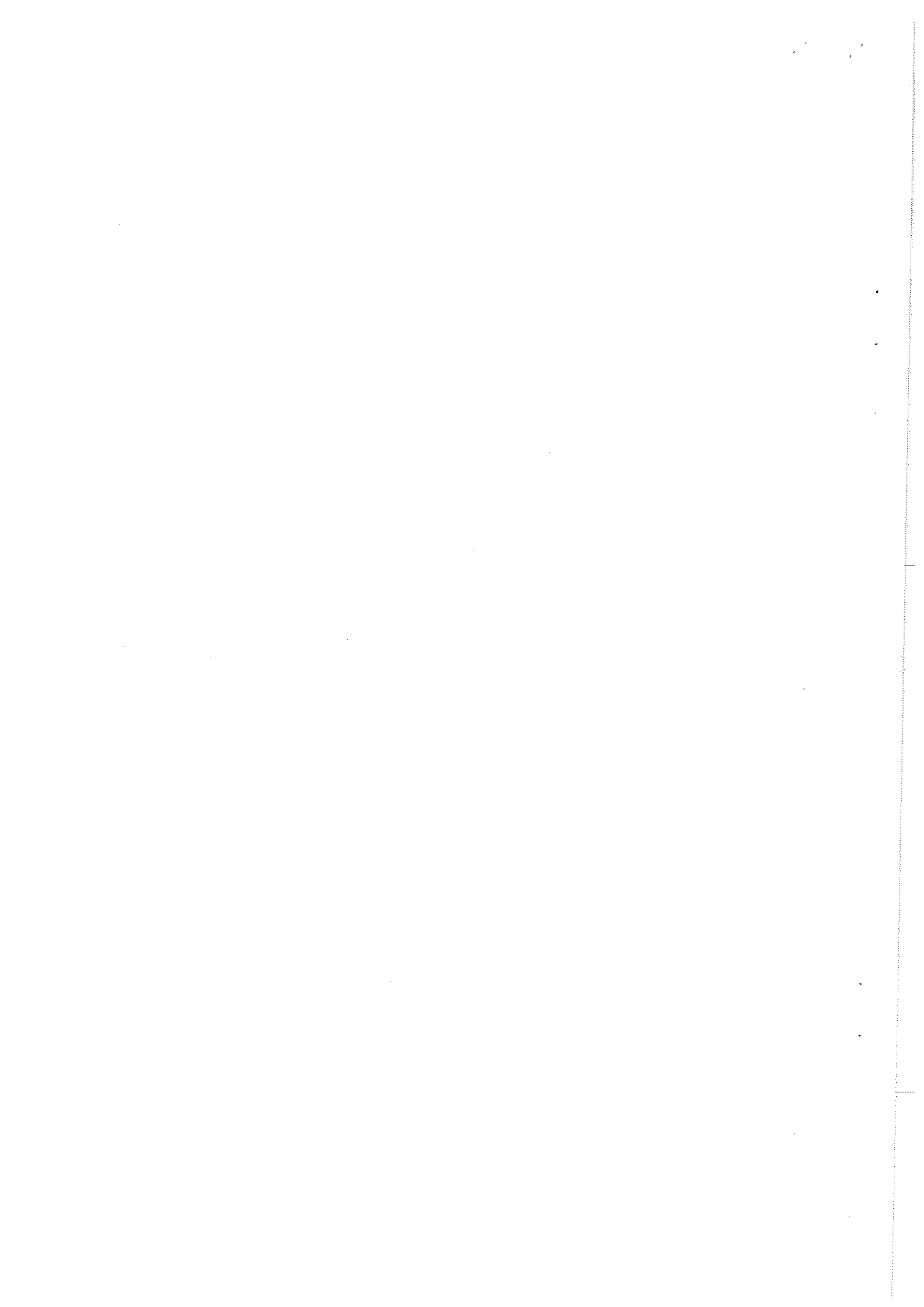


Tabella A

Portieri con profili professionali A3) / A4)  
(valori mensili in euro)

	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
Salario conglobato (art. 94)	1.087,44	1.107,56	1.128,03	1.150,04
<i>Indennità supplementari (art. 95):</i>				
- per ogni 10 vani catastali o frazione superiore a 5 (oltre i 50 vani)	0,92	0,93	0,95	0,97
- per ogni ascensore o montacarichi	2,41	2,45	2,50	2,54
- per ogni scala oltre la prima	3,07	3,13	3,18	3,24
- per ogni citofono con centralino interfono	2,08	2,11	2,15	2,19
- appartamenti destinati esclusivamente ad uso di ufficio, ambulatorio, pensione, ecc. che aggravino notevolmente il lavoro del portiere	2,74	2,79	2,84	2,89
per ogni appartamento				
- indennità pulizia scale per ogni piano (1) a partire dal 6° compreso	3,77	3,84	3,90	3,98
- per pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o piani pilotis e/o porticati ad uso esclusivo dell'immobile, nonché delle aree destinate ad autorimessa condominiale per superfici superiori a mq. 300, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25	0,92	0,93	0,95	0,97
- per pulizia ed innaffiamento spazi a verde (2) per superfici superiori a mq. 100, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25	0,92	0,93	0,95	0,97
- per servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse)	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
- per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	45,78	46,60	47,44	48,34
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	29,01	29,54	30,07	30,64
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	16,62	16,92	17,22	17,55
-caldaie solo acqua calda (4)	13,40	13,64	13,88	14,15
-indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente abitativo) per ogni unità immobiliare	0,59	0,60	0,61	0,63
- indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente non abitativo) per ogni unità immobiliare	0,83	0,85	0,86	0,88
- Indennità intervento su ascensori				
in caso di 1 ascensore	2,97	3,02	3,07	3,13
in caso di 2 ascensori	4,15	4,23	4,30	4,38
in caso di 3 ascensori	5,34	5,43	5,53	5,64
in caso di 4 ascensori	6,52	6,64	6,76	6,89
in caso di 5 o più ascensori	7,71	7,85	7,99	8,14
- indennità di apertura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
- indennità di chiusura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
- indennità di reperibilità (solo per portieri con alloggio)	11,86	12,07	12,29	12,52
- Indennità stabile con più ingressi				
in caso del 2° ingresso	50,69	51,60	52,53	53,53
in caso di ulteriori ingressi, per ogni ingresso oltre il 2°	25,34	25,79	26,26	26,76

(1) Il numero dei piani è calcolato sommando quelli relativi a tutte le scale ad esclusione degli androni e del piano cantine.

Devono essere considerati anche i piani superiori rispetto all'ultimo piano abitato, in quanto comprendenti terrazzi

di copertura o locali tecnici.

(2) Nell'ipotesi di innaffiamento con mezzi elettrici o meccanici gli importi di cui sopra sono ridotti del 50%.

(3) Nel caso di esistenza di due caldaie, installate nello stesso locale, se entrambe funzionanti, i valori di cui sopra sono complessivamente aumentati del 50%.

(4) Nel caso di esistenza di una o più caldaie, anche se in locali diversi, per la sola produzione di acqua calda, quando non sia in funzione la caldaia per il riscaldamento, l'indennità per la conduzione delle medesime è quella indicata in tabella.

#### Valori convenzionali mensili

per la determinazione del T.F.R. (art. 112, comma 3)

- alloggio	19,34
- energia	1,72
- riscaldamento	1,72

#### Indennità sostitutive o rimborsi (valori mensili)

da corrispondere in caso di mancato godimento degli elementi di cui alle lettere e), f), g) dell'art. 98:

- alloggio (limitatamente ai sostituti non conviventi: art. 23, comma 1) per ogni vano	11,50
- alloggio (limitatamente al periodo di prova: art. 29, comma 2)	123,31
- energia elettrica (nei valori previsti dagli enti erogatori nella prima fascia)	40 kwh
- riscaldamento (per il periodo di accensione previsto localmente dalla normativa nazionale)	33,96

Tabella A-bis

Portieri con profili professionali A1) / A2) / A5)

(valori mensili in euro)

	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
Salario conglobato (art. 94)	992,20	1.010,60	1.029,33	1.049,45
<i>Indennità supplementari (art. 95) :</i>				
- per ogni 10 vani catastali o frazione superiore a 5 (oltre i 50 vani)	0,83	0,85	0,86	0,88
- per ogni ascensore o montacarichi	2,19	2,23	2,27	2,31
- per ogni scala oltre la prima	2,79	2,84	2,89	2,94
- per ogni citofono con centralino interfono	1,89	1,92	1,96	1,99
- appartamenti destinati esclusivamente ad uso di ufficio, ambulatorio, pensione, ecc. che aggravino notevolmente il lavoro del portiere				
per ogni appartamento	2,49	2,54	2,58	2,63
- indennità pulizia scale (5) per ogni piano (1) a partire dal 6° compreso	3,84	3,9	3,77	3,98
- per pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o piani pilotis e/o porticati ad uso esclusivo dell'immobile, nonché delle aree destinate ad autorimessa condominiale (5) per superfici superiori a mq. 300, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25	0,92	0,93	0,95	0,97
- per pulizia ed innaffiamento spazi a verde (2) - (5) per superfici superiori a mq. 100, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25	0,92	0,93	0,95	0,97
- per servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse)	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
- per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	45,78	46,60	47,44	48,34
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	29,01	29,54	30,07	30,64
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	16,62	16,92	17,22	17,55
-caldaie solo acqua calda (4)	13,40	13,64	13,88	14,15
- indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente abitativo)				
per ogni unità immobiliare	0,59	0,60	0,61	0,63
- indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente non abitativo)				
per ogni unità immobiliare	0,83	0,85	0,86	0,88
- Indennità intervento su ascensori				
in caso di 1 ascensore	2,97	3,02	3,07	3,13
in caso di 2 ascensori	4,15	4,23	4,30	4,38
in caso di 3 ascensori	5,34	5,43	5,53	5,64
in caso di 4 ascensori	6,52	6,64	6,76	6,89
in caso di 5 o più ascensori	7,71	7,85	7,99	8,14
- indennità di apertura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
- indennità di chiusura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
- indennità di reperibilità (solo per portieri con alloggio)	11,86	12,07	12,29	12,52
- Indennità stabile con più ingressi				
in caso del 2° ingresso	45,64	46,46	47,29	48,19
in caso di ulteriori ingressi, per ogni ingresso oltre il 2°	22,81	23,22	23,64	24,09

*Handwritten signature*

(1) Il numero dei piani è calcolato sommando quelli relativi a tutte le scale ad esclusione degli androni e del piano cantine.

Devono essere considerati anche i piani superiori rispetto all'ultimo piano abitato, in quanto comprendenti terrazzi di copertura o locali tecnici.

(2) Nell'ipotesi di innaffiamento con mezzi elettrici o meccanici gli importi di cui sopra sono ridotti del 50%.

(3) Nel caso di esistenza di due caldaie, installate nello stesso locale, se entrambe funzionanti, i valori di cui sopra sono complessivamente aumentati del 50%.

(4) Nel caso di esistenza di una o più caldaie, anche se in locali diversi, per la sola produzione di acqua calda, quando non sia in funzione la caldaia per il riscaldamento, l'indennità per la conduzione delle medesime è quella indicata in tabella.

(5) Questa indennità compete ai soli portieri A5), qualora agli stessi venga affidato il relativo servizio.

#### Valori convenzionali mensili

per la determinazione del T.F.R. (art. 112, comma 3)

- alloggio	19,34
- energia	1,72
- riscaldamento	1,72

#### Indennità sostitutive o rimborsi (valori mensili)

da corrispondere in caso di mancato godimento degli elementi di cui alle lettere e), f), g) dell'art. 98

- alloggio (limitatamente ai sostituti non conviventi: art. 23, comma 1) per ogni vano	11,50
- alloggio (limitatamente al periodo di prova: art. 29, comma 2)	123,31
- energia elettrica (nei valori previsti dagli enti erogatori nella prima fascia)	40 kwh
- riscaldamento (per il periodo di accensione previsto localmente dalla normativa nazionale)	33,96

#### Nota a verbale

Ai lavoratori inquadrati nel profilo professionale A5) dal 1° gennaio 2000 sono mantenute ad personam eventuali condizioni di miglior favore acquisite in relazione a precedente inquadramento alla lettera E dell'art. 3 del C.C.N.L. 12 maggio 1995 e precedenti.

Tabella A-ter  
 Portieri con profili professionali A6) / A7)  
 (valori mensili in euro)

	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
Salario conglobato (art. 94)	1.039,75	1.059,00	1.078,61	1.099,67
<i>Indennità supplementari (art. 95) :</i>				
- per ogni 10 vani catastali o frazione superiore a 5 (oltre i 50 vani)	0,88	0,90	0,91	0,93
- per ogni ascensore o montacarichi	2,31	2,35	2,39	2,43
- per ogni scala oltre la prima	2,94	2,99	3,04	3,10
- per ogni citofono con centralino interfono	1,98	2,02	2,06	2,10
- appartamenti destinati esclusivamente ad uso di ufficio, ambulatorio, pensione, ecc. che aggravino notevolmente il lavoro del portiere per ogni appartamento	2,63	2,67	2,72	2,77
- indennità pulizia scale per ogni piano (1) a partire dal 6° compreso				
- per pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o piani pilotis e/o porticati ad uso esclusivo dell'immobile, nonché delle aree destinate ad autorimessa condominiale per superfici superiori a mq. 300, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25				
- per pulizia ed innaffiamento spazi a verde (2) per superfici superiori a mq. 100, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25				
- per servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse)	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
- per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)				
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)				
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)				
-caldaie solo acqua calda (4)				
- indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente abitativo) per ogni unità immobiliare	0,59	0,60	0,61	0,63
- indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente non abitativo) per ogni unità immobiliare	0,83	0,85	0,86	0,88
- Indennità intervento su ascensori				
in caso di 1 ascensore				
in caso di 2 ascensori				
in caso di 3 ascensori				
in caso di 4 ascensori				
in caso di 5 o più ascensori				
- indennità di apertura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
- indennità di chiusura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
- indennità di reperibilità (solo per portieri con alloggio)	11,86	12,07	12,29	12,52
- Indennità stabile con più ingressi				
in caso del 2° ingresso	48,33	49,20	50,09	51,04
in caso di ulteriori ingressi, per ogni ingresso oltre il 2°	24,17	24,60	25,05	25,52

(1) Il numero dei piani è calcolato sommando quelli relativi a tutte le scale ad esclusione degli androni e del piano cantine.

Devono essere considerati anche i piani superiori rispetto all'ultimo piano abitato, in quanto comprendenti terrazzi di copertura o locali tecnici.

(2) Nell'ipotesi di innaffiamento con mezzi elettrici o meccanici gli importi di cui sopra sono ridotti del 50%.

(3) Nel caso di esistenza di due caldaie, installate nello stesso locale, se entrambe funzionanti, i valori di cui sopra sono complessivamente aumentati del 50%.

(4) Nel caso di esistenza di una o più caldaie, anche se in locali diversi, per la sola produzione di acqua calda, quando non sia in funzione la caldaia per il riscaldamento, l'indennità per la conduzione delle medesime è quella indicata in tabella.

Valori convenzionali mensili

per la determinazione del T.F.R. (art. 112, comma 3)

- alloggio	19,34
- energia	1,72
- riscaldamento	1,72

Indennità sostitutive o rimborsi (valori mensili)

da corrispondere in caso di mancato godimento degli elementi di cui alle lettere e), f), g) dell'art. 98

- alloggio (limitatamente ai sostituti non conviventi: art. 23, comma 1) per ogni vano	11,50
- alloggio (limitatamente al periodo di prova: art. 29, comma 2)	123,31
- energia elettrica (nei valori previsti dagli enti erogatori nella prima fascia)	40 kwh
- riscaldamento (per il periodo di accensione previsto localmente dalla normativa nazionale)	33,96



Tabella A-quater  
Portieri con profili professionali A8) / A9)  
(valori mensili in euro)

	Validità 1.1.'11 31.12.'11	Validità 1.1.'12 31.12.'12	Validità 1.1.'13 31.12.'13	Validità 1.1.'14 31.12.'14
Salario conglobato (art. 94)	1.089,18	1.109,33	1.129,84	1.151,87
<i>Indennità supplementari (art. 95):</i>				
- per ogni 10 vani catastali o frazione superiore a 5 (oltre i 50 vani)	0,91	0,93	0,95	0,96
- per ogni ascensore o montacarichi	2,41	2,45	2,49	2,54
- per ogni scala oltre la prima	3,07	3,12	3,18	3,24
- per ogni citofono con centralino interfono	2,07	2,11	2,15	2,19
- appartamenti destinati esclusivamente ad uso di ufficio, ambulatorio, pensione, ecc. che aggravino notevolmente il lavoro del portiere				
per ogni appartamento	2,74	2,79	2,84	2,89
- indennità pulizia scale				
per ogni piano (1) a partire dal 6° compreso				
- per pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o piani pilotis e/o porticati ad uso esclusivo dell'immobile nonché delle aree destinate ad autorimessa condominiale per superfici superiori a mq. 300, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25				
- per pulizia ed innaffiamento spazi a verde (2) per superfici superiori a mq. 100, ogni 50 mq. o frazione superiore a mq. 25				
- per servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse)	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
- per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	45,73	46,55	47,39	48,29
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	28,98	29,50	30,04	30,61
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	16,60	16,90	17,20	17,53
-caldaie solo acqua calda (4)	13,40	13,64	13,88	14,15
- indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente abitativo)				
per ogni unità immobiliare	0,59	0,60	0,61	0,63
- indennità ritiro raccomandate (immobile ad uso prevalente non abitativo)				
per ogni unità immobiliare	0,83	0,85	0,86	0,88
- Indennità intervento su ascensori				
in caso di 1 ascensore	2,97	3,02	3,07	3,13
in caso di 2 ascensori	4,15	4,23	4,30	4,38
in caso di 3 ascensori	5,34	5,43	5,53	5,64
in caso di 4 ascensori	6,52	6,64	6,76	6,89
in caso di 5 o più ascensori	7,71	7,85	7,99	8,14
- indennità di apertura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
- indennità di chiusura del portone (solo per portieri con alloggio)	5,93	6,04	6,15	6,26
- indennità di reperibilità (solo per portieri con alloggio)	11,86	12,07	12,29	12,52
- Indennità stabile con più ingressi				
in caso del 2° ingresso	51,04	51,96	52,90	53,90
in caso di ulteriori ingressi, per ogni ingresso oltre il 2°	25,52	25,98	26,45	26,95

(1) Il numero dei piani è calcolato sommando quelli relativi a tutte le scale ad esclusione degli androni e del piano

*Handwritten signature*

cantine.

Devono essere considerati anche i piani superiori rispetto all'ultimo piano abitato, in quanto comprendenti terrazzi di copertura o locali tecnici.

(2) Nell'ipotesi di innaffiamento con mezzi elettrici o meccanici gli importi di cui sopra sono ridotti del 50%.

(3) Nel caso di esistenza di due caldaie, installate nello stesso locale, se entrambe funzionanti, i valori di cui sopra sono complessivamente aumentati del 50%.

(4) Nel caso di esistenza di una o più caldaie, anche se in locali diversi, per la sola produzione di acqua calda, quando non sia in funzione la caldaia per il riscaldamento, l'indennità per la conduzione delle medesime è quella indicata in tabella.

#### Valori convenzionali mensili

per la determinazione del T.F.R. (art. 112, comma 3)

- alloggio	19,34
- energia	1,72
- riscaldamento	1,72

#### Indennità sostitutive o rimborsi (valori mensili)

da corrispondere in caso di mancato godimento degli elementi di cui alle lettere e), f), g) dell'art. 98

- alloggio (limitatamente ai sostituti non conviventi: art. 23, comma 1) per ogni vano	11,50
- alloggio (limitatamente al periodo di prova: art. 29, comma 2)	123,31
- energia elettrica (nei valori previsti dagli enti erogatori nella prima fascia)	40 kwh
- riscaldamento (per il periodo di accensione previsto localmente dalla normativa nazionale)	33,96

Tabella B  
Lavoratori con profili professionali B)

Validità 1.1.'11 - 31.12.'11

	B1)	B2)	B3)	B4)	B5)
Salario conglobato (art. 101)	1.214,30	1.154,59	1.152,60	1073,22	1.011,42

Validità 1.1.'12 - 31.12.'12

	B1)	B2)	B3)	B4)	B5)
Salario conglobato (art. 101)	1.237,09	1.176,22	1.174,18	1.093,28	1.030,19

Validità 1.1.'13 - 31.12.'13

	B1)	B2)	B3)	B4)	B5)
Salario conglobato (art. 101)	1.260,29	1.198,23	1.196,16	1.113,71	1.049,29

Validità 1.1.'14 - 31.12.'14

	B1)	B2)	B3)	B4)	B5)
Salario conglobato (art. 101)	1.285,22	1.221,88	1.219,77	1.135,66	1.069,82

Nota: per il calcolo della retribuzione gli importi di cui sopra saranno riportati al valore orario, utilizzando il coefficiente 173, di cui all'art. 100, comma 3, e moltiplicati per le ore da retribuire.

Handwritten signatures in black ink, appearing to be 'Café' and 'P.M.'.

Tabella C  
Lavoratori con profili professionali C)

Validità 1.1.'11 - 31.12.'11

	C1)	C2)	C3)	C4)	C4) 1°Impiego (per i primi 12 mesi)
Stipendio conglobato (art. 102)	1.787,75	1.639,64	1.436,18	1.209,72	1.033,90

Validità 1.1.'12 - 31.12.'12

	C1)	C2)	C3)	C4)	C4) 1°Impiego (per i primi 12 mesi)
Stipendio conglobato (art. 102)	1.821,19	1.670,23	1.462,93	1.232,22	1.052,51

Validità 1.1.'13 - 31.12.'13

	C1)	C2)	C3)	C4)	C4) 1°Impiego (per i primi 12 mesi)
Stipendio conglobato (art. 102)	1.855,23	1.701,38	1.490,17	1.255,12	1.071,46

Validità 1.1.'14 - 31.12.'14

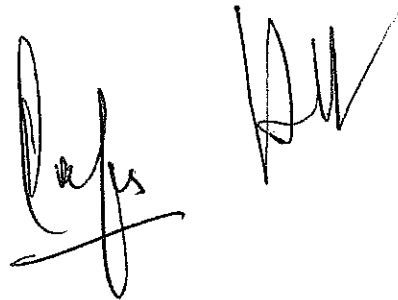
	C1)	C2)	C3)	C4)	C4) 1°Impiego (per i primi 12 mesi)
Stipendio conglobato (art. 102)	1.891,81	1.734,84	1.519,43	1.279,72	1.091,82

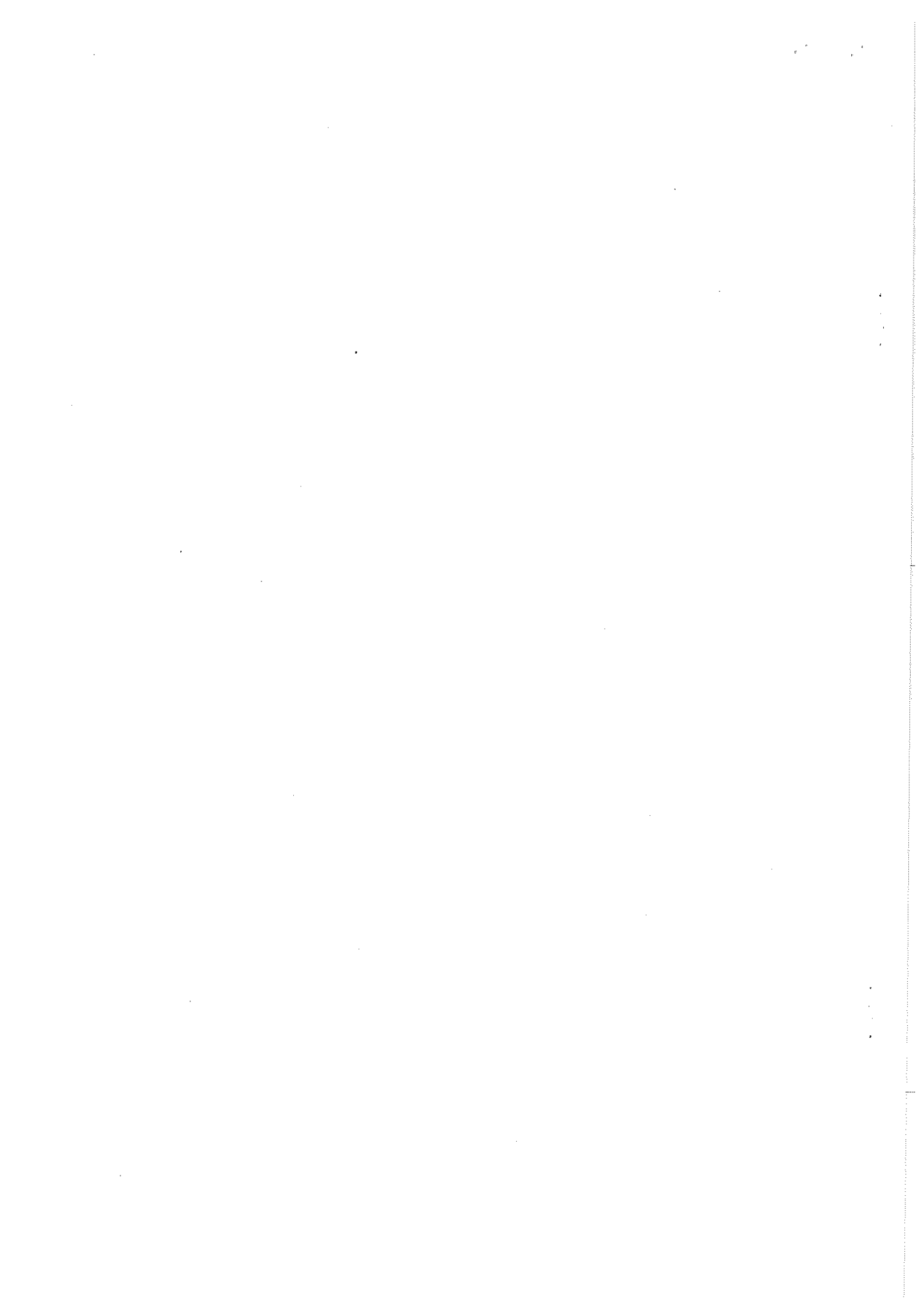
Nota a verbale

Le retribuzioni indicate alla colonna C4) - 1° impiego, sono dovute all'impiegato d'ordine di 1° impiego, per un periodo massimo di 12 mesi di effettivo servizio.

Tabella D  
Lavoratori con profili professionali D)

	Validità			
	1.1.'11 - 31.12.'11	1.1.'12 - 31.12.'12	1.1.'13 - 31.12.'13	1.1.'14 - 31.12.'14
D/1	1.152,00	1.173,27	1.194,93	1.218,21
D/2	1.151,82	1.172,73	1.194,02	1.217,09
D/3	1.151,82	1.172,73	1.194,02	1.217,09
D/4	1.151,82	1.172,73	1.194,02	1.217,09
Indenn. D/1, art. 95, comma 2	55,53	56,53	57,54	58,64

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned below the table.



**Fac-simile di contratto di assunzione di portiere con pulizie ed alloggio**

Condominio/Proprietà .....

Sig .....  
Via .....

Con riferimento ai colloqui intercorsi siamo lieti di comunicarLe la Sua assunzione presso il Condominio/la Proprietà in epigrafe, alle seguenti condizioni:

**1) Decorrenza e durata:** Ella verrà assunto dal ....., con contratto a tempo indeterminato.

**2) Periodo di prova (1):** E' convenuto un periodo di prova di ....., nel corso del quale Ella non usufruirà dell'alloggio, percependo la relativa indennità sostitutiva (2). Durante tale periodo, ciascuna delle parti potrà risolvere il rapporto di lavoro limitando il preavviso di dimissioni o di licenziamento a soli 10 giorni, così come previsto dall'art. 29, comma 1, C.C.N.L.

**3) Qualifica, categoria e mansioni:** Ella verrà assunto con la qualifica di portiere (profilo professionale A4) dell'art. 15 C.C.N.L., e dovrà svolgere le mansioni tipiche del portiere (vigilanza, custodia dell'immobile, pulizia, ecc.) così come previsto dal vigente C.C.N.L., art. 17, comma 1; inoltre, Ella dovrà: (3) .....

**4) Orario di apertura e chiusura del portone:** Esso sarà pari a quello previsto dall'art. 36, C.C.N.L. ovvero sarà pari a quello previsto dall'accordo integrativo territoriale di..... (4). Poiché l'orario di apertura e/o l'orario di chiusura del portone (4) non coincidono rispettivamente con l'inizio e/o con il termine (4) dell'orario di lavoro come sotto fissato, Le è/sono dovuta/e (4) (2) le specifiche indennità di apertura e/o chiusura del portone indicate nelle tabelle salariali.

**5) Orario di lavoro:** Il Suo orario di lavoro settimanale è fissato in 48 ore così articolate:

- lunedì .....
- martedì .....
- mercoledì .....
- giovedì .....
- venerdì .....
- sabato .....
- domenica .....

La durata media settimanale potrà superare le 48 ore, solo nei limiti e con le cautele di cui all'art. 39, C.C.N.L. ed il recupero delle ore verrà effettuato con le modalità previste dall'articolo anzidetto.

**6) Giorno di riposo:** Il Suo giorno di riposo resta fissato nel .....

**7) Reperibilità:** Ella dovrà essere reperibile nella fascia oraria ..... e assicurare in detto periodo l'intervento richiestoLe con la massima tempestività atta a garantire l'effettività dell'intervento stesso. A tale fine Le viene consegnato un cerca persone ovvero ..... (5) che dovrà essere conservato ed usato per questo esclusivo e specifico fine.

**8) Retribuzione:** La Sua retribuzione lorda sarà pari alla tariffa contrattuale mensile, oltre alle specifiche indennità supplementari dovute in relazione alla consistenza dell'immobile, di seguito precisata:

- |   |        |                                  |
|---|--------|----------------------------------|
| a) Indennità vari: unità di computo:                                | (U.C.) | n. .... x ..... = €.....         |
| b) Indennità ascensore:   |        | n. .... x ..... = €.....         |
| c) Indennità scala:   |        | n. .... x ..... = €.....         |
| d) Indennità citofono:  |        | n. .... x ..... = €.....         |
| e) Indennità uffici, pensioni, ecc.:                                |        | n. .... x ..... = €.....         |
| f) Indennità pulizia scale: piani a partire dal 6° piano (compreso) | (U.C.) | n. .... x ..... = €.....         |
| g) Indennità pulizia cortili e/o spazi a verde:                     | (U.C.) | n. .... x ..... = €.....         |
| h) Indennità pulizia ed innaffiamento spazi a verde:                | (U.C.) | n. .... x ..... = €.....         |
| i) Indennità conduzione caldaie a carbone (6):                      |        | SI/NO €.....                     |
| j) Indennità conduzione caldaie a gasolio (6):                      |        | SI/NO €.....                     |
| k) Indennità conduzione caldaie a gas (6):                          |        | SI/NO €.....                     |
| l) Indennità intervento ascensori (6):                              | SI/NO  | n. impianti .... €.....          |
| m) Indennità ricezione raccomandate (6):                            | SI/NO  | n. unità immobiliari .... €..... |
| n) Indennità apertura portone (37, comma 4) (6):                    | SI/NO  | €.....                           |
| o) Indennità chiusura portone (37, comma 4) (6):                    |        | SI/NO €.....                     |
| p) Indennità di reperibilità:                                       |        | €.....                           |
| q) Indennità stabile con più ingressi:                              | SI/NO  | €.....                           |
| r) Indennità stabile con più ingressi (oltre il 2°):                | SI/NO  | n. ingressi .... €.....          |
| <b>TOTALE</b>   |        | €.....                           |

Le viene inoltre affidato l'incarico dell'esazione dei canoni di affitto e/o delle quote condominiali, per il quale Le verrà corrisposta un'indennità pari allo 0,5% delle somme riscosse (2).

*Handwritten signatures and initials:*  
Kays  
DU

9) **Alloggio:** In quanto portiere con profilo professionale A4) dell' art. 15 C.C.N.L., dopo il termine del periodo di prova (2), Ella fruirà dell'appartamento sito in ..... via ..... scala ....., interno all'immobile nel quale presterà servizio. Tale appartamento, di mq ....., è composto da n.... vani e n. .... servizi ed è in buono/discreto stato di conservazione, dotato di: ..... (per esempio, indicare riscaldamento, acqua calda ecc.). Ricordiamo che la fruizione di tale appartamento è strettamente connessa e funzionale allo svolgimento delle Sue mansioni e che tale fruizione sarà limitata alla durata del rapporto di lavoro alle nostre dipendenze. Pertanto Ella, al termine del rapporto di lavoro ed a prescindere dalla parte o dalle cause che determinano la cessazione dello stesso, dovrà lasciare l'appartamento assegnato libero da persone o cose.

10) **Malattie ed infortuni extraprofessionali (non sul lavoro):** Ella prende atto che, a norma del regolamento della sezione "Fondo malattia portieri" istituita nell'ambito della Cassa portieri: le indennità di malattia competono per un massimo di 180 giorni di calendario per ogni evento morboso, con il massimo di 180 giorni all'anno;

- nell'ambito dei suddetti 180 giorni non sono indennizzabili i giorni di riposo settimanale. L'indennità giornaliera sarà corrisposta con le percentuali, i limiti e le modalità di cui all'art. 78, C.C.N.L.;

- sono escluse dall'indennizzo le malattie dipendenti dagli eventi elencati all'art. 78, comma 7, C.C.N.L.;

- salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della malattia al proprio datore di lavoro, al quale - entro due giorni dal verificarsi della malattia - deve comunicare per iscritto, tramite sms, fax, email o raccomandata anche a mano, il numero di protocollo identificativo del certificato medico telematico, rilasciato dal medico - nonché l'eventuale possibilità, dal punto di vista sanitario, che il lavoratore si allontani dal proprio domicilio. Il lavoratore si farà rilasciare dal medico certificatore la copia cartacea, o in formato pdf, del certificato medico e dell'attestato di malattia, comprensiva della diagnosi, al fine della trasmissione della stessa al Fondo di cui *infra*;

- in caso di ricovero ospedaliero, il lavoratore dovrà trasmettere, nell'osservanza dei tempi e modalità di cui sopra, il certificato di ricovero e, al termine della degenza, quello di dimissione;

- entro il termine della malattia dovranno essere trasmessi al Fondo i seguenti ulteriori documenti (7): certificato medico con diagnosi; certificato di ricovero, certificato di dimissione con diagnosi, in caso di ricovero ospedaliero; verbale del Pronto Soccorso, nei casi di infortunio; sempre nei casi di infortunio, idonea documentazione dalla quale risultino le modalità dell'infortunio stesso (ad esempio dichiarazione di responsabilità con descrizione dell'incidente);

- la trasmissione di cui sopra potrà avvenire direttamente o per il tramite del datore di lavoro (7).

11) **Regolamenti ed usi del condominio:** Ella dovrà attenersi ai regolamenti, disposizioni interne ed usi del condominio per quanto riguarda il personale addetto al servizio di portineria, i quali tutti s'intenderanno da Lei conosciuti ed accettati qualora non abbia avanzato eccezioni per iscritto entro la scadenza del periodo di prova.

12) **Sostituto:** Ai fini delle sostituzioni di cui all'art. 23, C.C.N.L., Ella indica la propria preferenza per il Sig. ....

13) **Disciplina applicabile:** Per quanto non previsto dalla presente, il rapporto di lavoro sarà disciplinato dalle norme di legge in vigore e dal C.C.N.L. per i dipendenti da proprietari di fabbricati, sottoscritto da Confedilizia e Cisl.

14) **Numero di matricola:** Ella verrà registrata con il n. .... sul libro matricola della p.a. INAIL n. .... accesa presso la sede INAIL di .....

Condominio/Proprietà .....

Per accettazione .....

Ricevo copia del presente contratto di assunzione .....

(1) Il patto di prova è facoltativo.

(2) Clausola facoltativa.

(3) Riservato all'indicazione di eventuali specificità.

(4) Cancellare la parte che non interessa.

(5) Indicare uno strumento adatto alla ricerca del lavoratore.

(6) L'affidamento delle mansioni cui si riferiscono le indennità indicate sub i, j, k, l, m, n, o, è facoltativo.

(7) Clausola applicabile solo ai rapporti di lavoro coperti da iscrizione al Fondo malattia presso la Cassa portieri.



**ACCORDO PER LA COSTITUZIONE  
DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE  
TRA  
CONFEDILIZIA E CISAL**

**Premessa**

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 22 dicembre 1994.

Protocollo che soddisfa l'esigenza di dare un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati.

L'andamento occupazionale e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono.

In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

**Art. 1**

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 22 dicembre 1994 tra il Governo e le parti sociali.

**PARTE PRIMA  
COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE  
(R.S.U.)**

**Art. 2**

*(Ambito ed iniziativa per la costituzione)*

Negli enti e nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie a livello territoriale, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 22 dicembre 1994 nonché del presente accordo e del C.C.N.L.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle Organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio Statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

- a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
- b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

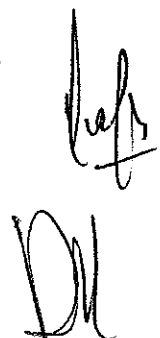
**Art. 3**

*(Designazione liste)*

La Cisal si impegna, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna Organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una Confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della Federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

**Art. 4**

*(Composizione delle R.S.U.)*



Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L., ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Art. 5  
(*Attribuzione dei seggi*)

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel Collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al 1° comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

Ove una delle tre Federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del C.C.N.L. ancorché abbia propri esponenti in seno alle R.S.U.

Art. 6  
(*Composizione delle liste*)

La Cisl sarà impegnata, compatibilmente con le peculiari caratteristiche del settore, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei Collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Nella definizione dei Collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni sindacali terranno conto delle categorie degli addetti al settore per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Art. 7  
(*Numero dei componenti le R.S.U.*)

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 22 dicembre 1994, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà determinato, in fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, ed a titolo sperimentale, nel seguente modo:

- a) 3 rappresentanti a fronte di: min. 16 max 50 dipendenti;
- b) 4 rappresentanti a fronte di: min. 51 max 90 dipendenti;
- c) 6 rappresentanti a fronte di: min. 91 max 120 dipendenti;
- d) 8 rappresentanti a fronte di: min. 121 max 200 dipendenti;
- e) 9 rappresentanti a fronte di: min. 201 max 300 dipendenti;
- f) 11 rappresentanti a fronte di: min. 301 max 600 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui sopra.

Art. 8  
(*Permessi retribuiti per le R.S.U.*)

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 9 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20.5.70, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti;

- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b);
- salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, territoriali o aziendali, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.
- In ciascuna unità non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

#### Art. 9

*(Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio)*

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già spettanti a questi ultimi per effetto delle disposizioni di cui al titolo III, della legge n. 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni sindacali dai contratti collettivi di diverso livello in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singolo territorio.

La Cisal conviene di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle aziende e negli enti che a livello territoriale abbiano più di 15 dipendenti, nei quali è costituita la R.S.U., il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione della R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato dalle Organizzazioni sindacali tramite la R.S.U.

#### Art. 10

*(Compiti e funzioni)*

La Cisal esercita il suo potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alla Cisal, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel C.C.N.L. nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive, sui diversi contenuti della contrattazione, fra i vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione Sindacale.

#### Art. 11

*(Durata e sostituzione nell'incarico)*

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale, che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U.; tale comunicazione verrà altresì inviata alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza dei 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato, intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicano le elezioni per il rinnovo delle R.S.U., sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U. lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

#### Art. 12

*(Revoca delle R.S.U.)*

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale, i lavoratori possono revocare il mandato a singoli componenti o alla totalità della R.S.U. La revoca deve essere formalizzata con voto a scru-

*Capo*  
*DL*

tinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del Collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del Collegio, nei limiti del monte ore previsto dal C.C.N.L., deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo Collegio.

Art. 13  
(Clausola di salvaguardia)

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, con la partecipazione alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano ad ogni effetto a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. precedentemente costituite, al momento della costituzione della R.S.U.

**PARTE SECONDA**  
**DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.**

Art. 1  
(Validità delle elezioni - Quorum)

La Cisal firmataria del presente accordo si impegna, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla situazione venutasi a determinare nell'unità.

Art. 2  
(Elettorato attivo e passivo)

Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova, in forza alla data delle elezioni.

Possono essere candidati tutti i lavoratori non in prova, esclusi coloro che hanno presentato una lista ed i membri del Comitato elettorale.

Art. 3  
(Presentazione delle liste)

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, prima Parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

Art. 4  
(Comitato elettorale)

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nei singoli territori viene costituito un Comitato elettorale aziendale. Per la composizione dello stesso ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente, non candidato.

Art. 5  
(Compiti del Comitato elettorale)

Il Comitato elettorale ha il compito di:

- a) ricevere le liste;
- b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
- c) verificare le validità delle liste presentate;
- d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto, che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

- e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni Sindacali presentatrici di liste.

Art. 6  
(Scrutatori)

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 7  
(Segretezza del voto)

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera nè per interposta persona.

Art. 8  
(Schede elettorali)

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore, all'atto della votazione, dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o segni di individuazione.

Art. 9  
(Preferenze)

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

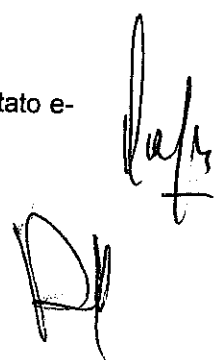
Art. 10  
(Modalità della votazione)

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti, anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione agli stessi, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 11  
(Composizione del seggio elettorale)

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

Art. 12  
(Attrezzatura del seggio elettorale)



A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 13  
*(Riconoscimento degli elettori)*

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 14  
*(Compiti del Presidente)*

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al proprio nominativo.

Art. 15  
*(Operazioni di scrutinio)*

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio stesso, sul quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle elezioni della R.S.U., sarà conservato, secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale, in modo da garantirne l'integrità almeno per tre mesi. Successivamente a tale termine il plico sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

Art. 16  
*(Ricorsi al Comitato elettorale)*

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma. Il Comitato elettorale dà atto della mancanza di ricorsi nel verbale di cui all'art. 15, 1° comma.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tutti i verbali dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 40 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, nello stesso termine e sempre a cura del Comitato elettorale, alla Confedilizia territoriale, che a sua volta ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 17  
*(Comitato dei garanti)*

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è costituito a livello nazionale.

Il Comitato sarà composto da tre rappresentanti nazionali delle OO.SS. e tre rappresentanti della Confedilizia.

Alle proprie riunioni il Comitato può ammettere i rappresentanti locali delle parti in causa per eventuali audizioni.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 30 giorni.

Art. 18  
*(Comunicazione della elezione dei componenti della R.S.U.)*

L'avvenuta elezione dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale, per il tramite della locale Organizzazione della Confedilizia, a cura delle OO.SS.

Art. 19  
(Adempimenti della direzione aziendale)

Dietro richiesta che dovrà essere inviata almeno 15 giorni prima delle votazioni, la direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti nel singolo territorio e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 20  
(L'intervento della legge)

A conclusione del presente accordo tra la Cisl e la Confedilizia, le parti, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinché eventuali interventi legislativi, pur finalizzati all'efficacia *erga omnes*, non modifichino la sostanza del presente accordo.

Art. 21  
(Disposizioni varie)

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, espletteranno i loro incarichi durante l'orario di lavoro, utilizzando previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300.

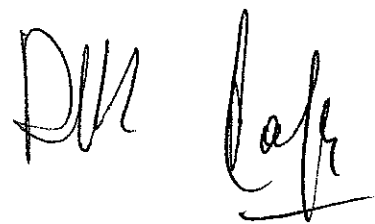
Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A. e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Art. 22  
(Clausole per la provincia autonoma di Bolzano)

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extraconfederali, in base all'art. 5 bis, della legge n. 236/93.

Art. 23  
(Clausola finale)

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.



**Articolo 20**  
**(C.C.N.L. 28 febbraio 1974)**

L'adeguamento delle retribuzioni provinciali alla nuova struttura salariale dovrà essere effettuato con i seguenti criteri:

- a) calcolo del salario conglobato e delle indennità supplementari secondo le norme definite dal presente contratto, esclusa la scala mobile corrisposta dall'1° agosto 1973;
- b) calcolo del salario di cui alle preesistenti norme degli accordi provinciali maggiorato dell'importo dei 94 punti di scala mobile maturati fino al 31 luglio 1973 (corr. red.) (cifra arrotondata in L. 37.500), più le indennità supplementari e le L. 10.000 corrisposte in base all'accordo del 16 luglio 1973;
- c) ove l'ammontare del salario complessivo calcolato come al punto b) risulti inferiore a quello del salario calcolato secondo il punto a), la differenza sarà integrata con successive quote di adeguamento di cui la prima, pari al 50 per cento, verrà corrisposta dal 1° luglio 1974, la seconda, pari al 25 per cento, verrà corrisposta dal 1° luglio 1975 e la terza ed ultima quota, pari al residuo 25 per cento, verrà corrisposta dal 1° luglio 1976;
- d) ove invece l'ammontare del salario complessivo calcolato come al punto b) risulti superiore a quello del salario calcolato secondo il punto a), l'eccedenza verrà trasformata in terzo elemento.

Le parti, in occasione del rinnovo del presente C.C.N.L., concorderanno le modalità per superare l'istituto contrattuale del terzo elemento.

*Chiarimento a verbale*

I portieri di nuova assunzione godranno del trattamento economico localmente previsto dal presente contratto per i portieri già in servizio.





**VERBALE DI RECEPIMENTO DELL'ACCORDO  
INTERCONFEDERALE 22 DICEMBRE 1998  
PATTO SOCIALE PER LO SVILUPPO E L'OCCUPAZIONE**

Addl 17 febbraio 2000, in Roma

tra

la Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia (Confedilizia) rappresentata dal coordinatore della Commissione nazionale, dott. Renzo Gardella e dai signori: geom. Adolfo Gardenghi e avv. Giorgio Spaziani Testa

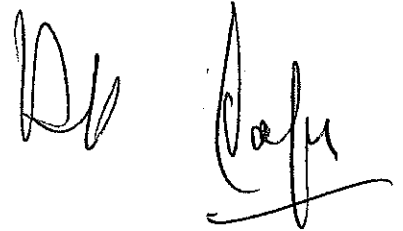
e

la Cisl – Dipartimento servizi, rappresentata dal dott. Diego Miraglia, Segretario confederale, dal dott. Antonio Papa e dal dott. Giacomo Vulpiani

Premesso che la Confedilizia dichiara di recepire l'Accordo interconfederale 22 dicembre 1998 fra Governo e Parti sociali, di cui all'epigrafe

si conviene

di estendere l'applicabilità del suddetto Accordo ai rispettivi soggetti rappresentati, per le parti specificamente riferibili al settore.



**VERBALE DI RECEPIMENTO DEL PROTOCOLLO  
SULLA POLITICA DEI REDDITI, LA LOTTA ALL'INFLAZIONE  
E IL COSTO DEL LAVORO, DEL 22 DICEMBRE 1994**

Addi 4 giugno 1997, in Roma

tra

la Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia (Confedilizia) rappresentata dal Dott. Marco Bertoncini Segretario Generale e dal Dott. Renzo Gardella

e

la Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori (Cisal) rappresentata dai Segretari Confederali Signori Antonio Papa e Diego Miraglia

si conviene

- di recepire il Protocollo sulla politica dei redditi, la lotta all'inflazione e il costo del lavoro;
- di estenderne l'applicabilità ai rispettivi soggetti rappresentati per le parti specificatamente riferibili al settore;
- in particolare di riconoscere l'erogazione, a titolo di Elemento Distinto della Retribuzione, di lire 20.000 mensili per 13 mensilità a partire dal mese di gennaio 1993, che resteranno acquisite per il futuro nella retribuzione.

Le parti si impegnano inoltre a dare attuazione alle intese che interverranno sugli aspetti contrattuali e sulla riforma del salario, in conformità coi principi di cui al succitato Protocollo.



**VERBALE DI RECEPIMENTO DEL PROTOCOLLO 22 DICEMBRE 1994  
SU POLITICA DEI REDDITI E SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO**

Addì 4 giugno 1997, in Roma

tra

la Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia (Confedilizia) rappresentata dal Dott. Marco Bertoncini Segretario Generale e dal Dott. Renzo Gardella

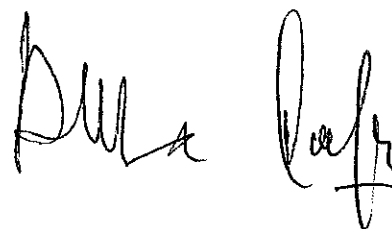
e

la Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori (Cisal) rappresentata dai Segretari Confederali Signori Antonio Papa e Diego Miraglia

Premesso che la Confedilizia dichiara di recepire il Protocollo 22.12.94 fra Governo e Partecipazioni Statali, di cui all'epigrafe

si conviene

di estendere l'applicabilità del suddetto Protocollo ai rispettivi soggetti rappresentati, per le parti specificatamente riferibili al settore.

Two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is 'Antonio Papa' and the signature on the right is 'Diego Miraglia'.

**ESTRATTO ARTICOLI DEL C.C.N.L. 17 FEBBARIO 2000**

*(Omissis)*

**CAPO II  
APPRENDISTATO**

**Art. 31  
(Apprendistato)**

1. L'apprendistato è ammesso per le mansioni indicate ai profili professionali b1), b2), b4), c3), c4), dell'art. 15.
2. Possono essere assunti in qualità di apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, con le eccezioni previste dalla Legge 196/97.
3. Si applicano la Legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modifiche ed integrazioni in materia di apprendistato, compreso l'art. 16 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché la Legge 17 ottobre 1967, n. 977 sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, così come modificata ed integrata dal D. Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, relativo alla protezione dei giovani sul lavoro.

**Art. 32  
(Proporzione numerica)**

1. Il numero di apprendisti non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni tre lavoratori non apprendisti, con mansioni di cui ai corrispondenti profili professionali dell'art. 15.
2. E' comunque consentita l'assunzione di un apprendista anche in deroga a quanto previsto al precedente comma, purché vi sia almeno un lavoratore con mansioni di cui ai profili professionali dell'art. 15, oppure la prestazione lavorativa sia diretta dal proprietario o da persona da esso delegata.

**Art. 33  
(Periodo di prova)**

1. La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in giorni 30 di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

**Art. 34  
(Durata dell'apprendistato)**

1. La durata massima del periodo di apprendistato è la seguente:
  - lavoratori profili professionali b1) o c3): anni 3 di servizio;
  - lavoratori profili professionali b2), b4) o c4): anni 2 di servizio.
2. Non è considerato servizio, agli effetti di cui sopra, il periodo durante il quale l'apprendista presta servizio militare di leva e tutte le assenze di durata superiore a 30 giorni, ancorché motivate da una delle cause previste dall'art. 2110 C.C.

**Art. 35  
(Retribuzione dell'apprendista)**

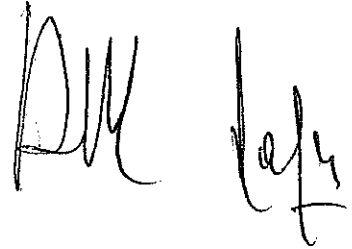
1. La retribuzione dell'apprendista, calcolata su stipendio base ed indennità di contingenza spettante al lavoratore qualificato, è la seguente:

- per la prima porzione del periodo, pari ad 1/3 (un terzo):	70%
- per la seconda porzione del periodo, pari ad 1/3 (un terzo):	80%
- per l'ultima porzione del periodo, pari ad 1/3 terzo (un terzo):	90%
2. In caso di malattia competeranno all'apprendista le stesse indennità previste all'art. 72, ragguagliate con le percentuali di cui sopra.

Art. 36  
(Norme di rinvio)

1. Per quanto non previsto in materia di apprendistato, si applicano le altre norme del presente contratto riferite ai corrispondenti profili professionali, in quanto compatibili.

(Omissis)

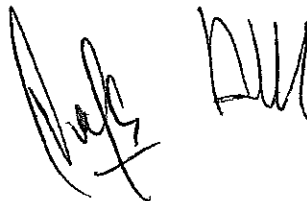
Two handwritten signatures in black ink. The first signature is a stylized 'AM' and the second is 'Lafy'.

**Art. 87**  
**(Scala mobile)**

(C.C.N.L. 11 dicembre 2003)

1. Le Parti si danno atto che ai lavoratori ai quali si applica il presente contratto, è dovuta dal 1° febbraio 1977 l'indennità di scala mobile istituita dalla legge 4 febbraio 1958, n. 23, così come modificata dall'accordo di unificazione del punto di contingenza del 23 settembre 1975, dalla legge 26 febbraio 1986, n. 38 e dai successivi accordi in materia.
2. Le Parti si danno altresì atto che dal 1° novembre 1991 l'indennità di scala mobile viene corrisposta nelle misure fisse indicate alle tabelle da A ad A-quater, B, C e D di cui al successivo art. 115, comprensive anche del conglobamento dell'E.D.R. di cui all'accordo 4 giugno 1997 di recepimento dell'accordo interconfederale del 22 dicembre 1994, conglobamento che ha decorrenza dal 1° gennaio 1995.

Livelli	Contingenza
A/3-A/4	508,58
A/1-A/2-A/5	469,16
A/6-A/7	488,87
A/8-A/9	508,58
B/1	2,52
B/2	2,51
B/3	2,51
B/4	2,49
B/5	2,47
C/1	539,70
C/2	534,53
C/3	531,95
C/4	520,59
D/1	512,50



**Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere  
attività formative e contenuto dei piani formativi individuali**

Nei confronti di ciascun apprendista il datore di lavoro è tenuto ad erogare un monte ore di formazione teorica, interna o esterna all'azienda stessa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. Fatto salvo quanto eventualmente previsto dalle Regioni e dalle Province autonome in merito alle possibili forme di offerta formativa pubblica, la formazione può essere erogata, in tutto o in parte, dal datore di lavoro all'interno della sua struttura o presso altra struttura collegata oppure presso altra struttura di riferimento.

Le attività formative sono articolate in:

- contenuti a carattere trasversale;
- contenuti a carattere professionalizzante.

La formazione a carattere trasversale, alla quale saranno dedicate 40 ore annue della formazione complessiva (e fatto salvo un diverso ammontare del monte ore previsto eventualmente dalla normativa regionale), ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante a cui saranno dedicate le restanti 80 ore annue, ha invece contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire: B1), B2), B4), C3), C4), D1), D3).

Attività formativa a carattere trasversale:

Fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e dalle Province autonome, le attività formative trasversali sono così articolate:

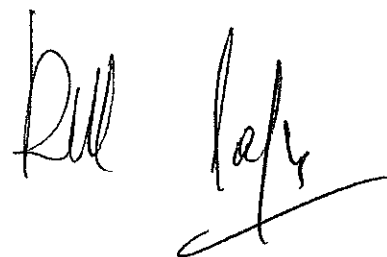
- a) competenze relazionali e comunicative;
- b) conoscenze base dell'organizzazione del Condominio, tratti salienti della disciplina giuridica, modalità di gestione ed amministrazione dello stesso;
- c) conoscenza delle norme riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e del C.C.N.L.;
- d) conoscenza delle norme in materia di sicurezza sul lavoro.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui alle lettere c) e d) che precedono sarà effettuata all'inizio del primo anno.

Attività formativa a carattere professionalizzante:

La formazione teorica e a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai suddetti profili formativi individuati dalle parti stipulanti il presente accordo.

In particolare per ciascun profilo formativo qui di seguito sono elencate le relative competenze tecnico-professionali che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto.



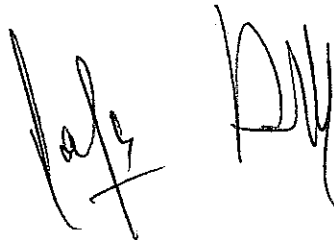
B1) - Lavoratori con mansioni di operaio specializzato per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature in essi esistenti o che di essi costituiscono pertinenza.

Figure professionali:

- operaio specializzato

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- leggere ed interpretare la documentazione tecnica delle apparecchiature/impianti di pertinenza degli immobili e/o in essi esistenti;
- conoscere le caratteristiche tecniche/tecnologiche delle medesime apparecchiature/impianti;
- saper eseguire la messa a punto e la regolazione delle apparecchiature/impianti;
- saper effettuare interventi di ordinaria manutenzione sulle apparecchiature/impianti ed essere in grado di operare, in appoggio ad addetti esterni, per lo svolgimento della manutenzione straordinaria;
- saper valutare il livello di usura e l'idoneità residua dei materiali di consumo e dei principali pezzi di ricambio;
- sapere scegliere ed acquistare i materiali necessari agli interventi manutentivi ordinari;
- tenere nota sulla documentazione tecnica delle fasi di lavoro svolte;
- conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita alle lavorazioni ed alle mansioni specifiche.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.



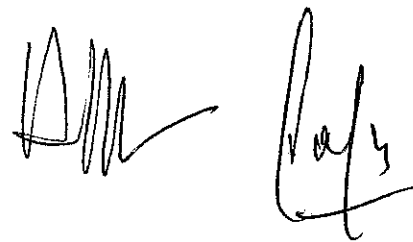
B2) - Lavoratori con mansioni di operaio qualificato, per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature in essi esistenti o che di essi costituiscono pertinenza.

Figure professionali:

- operaio qualificato

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- saper leggere ed interpretare con l'assistenza di personale qualificato la documentazione tecnica delle apparecchiature/impianti di pertinenza degli immobili e/o in essi esistenti;
- conoscere le caratteristiche tecniche/tecnologiche delle medesime apparecchiature/impianti;
- saper eseguire la regolazione delle apparecchiature/impianti;
- saper effettuare interventi di ordinaria manutenzione sulle apparecchiature/impianti;
- sapere scegliere ed acquistare i materiali necessari agli interventi manutentivi ordinari;
- tenere nota sulla documentazione tecnica delle fasi di lavoro svolte;
- conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita alle lavorazioni ed alle mansioni specifiche.



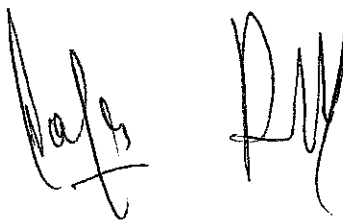
B4) - Lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia e/o conduzione dei campi da tennis e/o piscine e/o spazi a verde e/o spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti.

Figure professionali:

- operaio per la pulizia e/o conduzione di impianti e/o spazi a verde e/o spazi destinati ad attività sportive.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- essere in grado di svolgere in autonomia la pulizia / conduzione degli spazi/impianti affidati;
- saper leggere ed interpretare con l'assistenza di personale qualificato la documentazione tecnica delle apparecchiature/impianti dati in conduzione;
- saper effettuare la regolazione delle apparecchiature/impianti dati in conduzione;
- saper effettuare piccoli interventi di ordinaria manutenzione sulle apparecchiature/impianti;
- saper valutare il livello di usura e l'idoneità residua degli impianti;
- sapere scegliere ed acquistare i materiali di consumo necessari allo svolgimento della mansione e ai piccoli interventi manutentivi ordinari;
- conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita alle lavorazioni ed alle mansioni specifiche;
- conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che, in funzione dei prodotti di consumo utilizzati, possano danneggiare l'ambiente.



C3) - Impiegati che svolgono mansioni di concetto, operativamente autonome, che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti.

Figure professionali:

- impiegato di concetto;
- impiegato tecnico di concetto;
- segretario di concetto.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- saper lavorare su procedure ordinarie predeterminate ed applicativi specifici;
- saper predisporre documentazione e modulistica;
- saper produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne anche con strumenti telematici;
- smistare documenti cartacei ed informatici;
- organizzare, accedere a ed utilizzare archivi cartacei ed informatici;
- conoscere e saper utilizzare i sistemi informatici di base utilizzati dal datore di lavoro;
- avere dimestichezza nel tenere relazioni di lavoro con soggetti terzi estranei alla struttura datoriale.

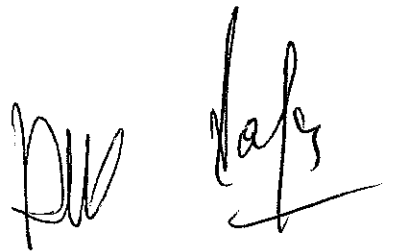
Figure professionali:

- contabile di concetto.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- saper lavorare su procedure ordinarie predeterminate ed applicativi specifici;
- saper predisporre documentazione e modulistica;
- saper produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne anche con strumenti telematici;
- smistare documenti cartacei ed informatici;
- organizzare, accedere a ed utilizzare archivi cartacei ed informatici;
- conoscere e saper utilizzare i sistemi informatici di base utilizzati dal datore di lavoro;
- avere dimestichezza nel tenere relazioni di lavoro con soggetti terzi estranei alla struttura datoriale;
- conoscere il sistema di contabilità generale ed analitica utilizzato dal datore di lavoro;
- conoscere i principi base della fatturazione;
- saper gestire gli incassi ed i servizi bancari aziendali;
- sapere predisporre fatture attive;
- sapere effettuare operazioni fiscali e previdenziali;
- essere di supporto all'elaborazione del bilancio aziendale.

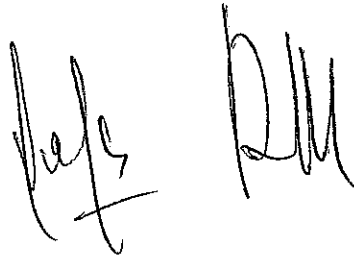
Figure professionali:



- programmatore informatico.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- saper lavorare su procedure ordinarie predeterminate ed applicativi specifici;
- saper predisporre documentazione e modulistica;
- saper produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne anche con strumenti telematici;
- smistare documenti cartacei ed informatici;
- organizzare, accedere a ed utilizzare archivi cartacei ed informatici;
- conoscere e saper utilizzare i sistemi informatici di base utilizzati dal datore di lavoro;
- avere dimestichezza nel tenere relazioni di lavoro con soggetti terzi estranei alla struttura datoriale;
- conoscere i linguaggi e le tecniche di programmazione;
- saper approntare e gestire sistemi di sicurezza dei programmi informatici.

Two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a cursive 'Maf' with a long tail. The signature on the right is a cursive 'RM'.

C4) - Impiegati che svolgono mansioni d'ordine, con adeguate conoscenze tecnico-pratiche, comunque acquisite.

Figure professionali:

- addetto di segreteria con mansioni d'ordine;
- addetto a servizi esterni per il disbrigo di commissioni presso enti, istituti, ed uffici pubblici e/o privati;
- operatore informatico.

Conoscenze e competenze professionali:

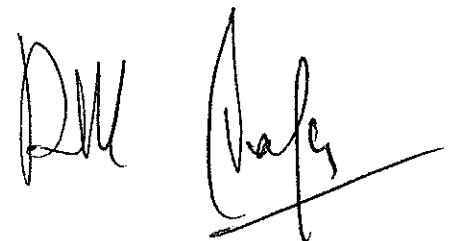
- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- conoscere le procedure ordinarie di lavoro predeterminate dal datore di lavoro e gli applicativi specifici;
- saper predisporre documentazione e modulistica;
- saper effettuare comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne anche con strumenti telematici;
- conoscere le modalità di smistamento dei documenti cartacei ed informatici;
- conoscere le metodologie di organizzazione, accesso ed utilizzazione degli archivi cartacei ed informatici;
- conoscere e saper utilizzare i sistemi informatici di base utilizzati dal datore di lavoro.

Figure professionali:

- contabile d'ordine.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- sapersi rapportare dal punto di vista organizzativo con gli altri lavoratori dipendenti del datore di lavoro e/o con le altre aree organizzative della struttura datoriale;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- conoscere le procedure ordinarie di lavoro predeterminate dal datore di lavoro e gli applicativi specifici;
- saper predisporre documentazione e modulistica;
- saper effettuare comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne anche con strumenti telematici;
- conoscere le modalità di smistamento dei documenti cartacei ed informatici;
- conoscere le metodologie di organizzazione, accesso ed utilizzazione degli archivi cartacei ed informatici;
- conoscere e saper utilizzare i sistemi informatici di base utilizzati dal datore di lavoro;
- conoscere il sistema di contabilità generale utilizzato dal datore di lavoro;
- saper effettuare registrazioni contabili.



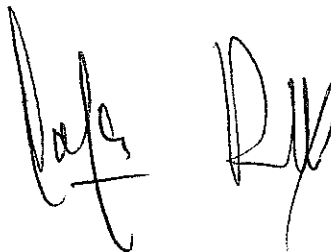
D1) Lavoratori addetti all'attività di vigilanza esercitata in modo non discontinuo nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale e di immobili e/o complessi residenziali

Figure professionali:

- Addetto alla vigilanza esercitata in stabili a utilizzo commerciale o di immobili e/o complessi residenziali.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- conoscere la normativa di settore, con particolare riferimento al Regolamento della Questura;
- adottare le tecniche necessarie per l'esercizio della sorveglianza nel complesso immobiliare, all'interno e all'esterno dello stesso, con eventuale segnalazione ad amministratore e/o forze dell'ordine;
- saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo;
- saper riconoscere le caratteristiche degli utenti, identificarne i bisogni e le aspettative.
- saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi;
- conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale;
- conoscere la dotazione operativa e le strumentazioni tecniche per l'espletamento dei servizi;
- leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
- conoscere il funzionamento dei sistemi di allarme installati presso il fabbricato;
- conoscere la normativa relativa alla privacy;
- conoscere la terminologia in uso nel settore in lingua inglese ed utilizzare una conversazione base per gestire l'accoglienza dell'utente.



D3) Assistenti condominiali che, su incarico condominiale, svolgono mansioni relative alla vita familiare dei condomini, o di una parte degli stessi che, in tale caso, se ne assumono le spese

Figure professionali:

- Assistente condominiale con mansioni relative alla vita familiare dei condomini.

Conoscenze e competenze professionali:

- conoscere il contesto di riferimento nel quale opera il datore di lavoro e la sua struttura organizzativa specifica;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti;
- saper predisporre documentazione e modulistica;
- saper effettuare comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne anche con strumenti telematici;
- conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;
- conoscere le procedure ordinarie di lavoro predeterminate dal datore di lavoro e gli applicativi specifici;
- conoscere le modalità di smistamento dei documenti cartacei ed informatici;
- conoscere le modalità di esercizio di acquisti di merce/servizi, anche attraverso i Gruppi di acquisto solidale.

