

**FEDERPROPRIETA'
UPPI
ASPPI
CONFAPPI**

**CONFSAL
FESICA-CONFSAL
CONFSAL-FISALS**

**CONTRATTO
COLLETTIVO
NAZIONALE
di LAVORO**

**per i dipendenti da proprietari di
fabbricati**

2008

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

Il giorno 10.6.2008

TRA

la FEDERPROPRIETA' rappresentata dal Presidente avv. Michele Pazienza;

l'UPPI rappresentata dal Vicepresidente geom. Angelo De Nicola;

la CONFAPPI rappresentata dal Presidente Avv. Silvio Rezzonico;

l'ASPPI rappresentata dal Presidente dott. Luigi Ferdinando Giannini;

E

la FESICA CONFISAL rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dai componenti la segreteria generale Giuseppe Mancini, Manuela Caprarelli, Andrea De Stasio;

la CONFISAL FISALS rappresentata dal responsabile Nazionale Claudio Trovato, dai componenti la segreteria Nazionale Marzia Mariani e Roberto Urbani;

con l'assistenza della CONFISAL rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi.

Si è stipulato l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da proprietari di fabbricati, quale rinnovo di quello sottoscritto il giorno 27.6.2003, composto da 12 titoli, 60 articoli e 4 tabelle, che viene contestualmente sottoscritto da tutte le organizzazioni suindicate.

TITOLO I- PARTE GENERALE

Art. 1 -Validità e sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato tra FEDERPROPRIETÀ, UPPI, CONFSAL e FESICA-CONFSAL e CONFSAL FISALS disciplina in maniera unitaria e su tutto il territorio nazionale il rapporto di lavoro dei dipendenti da proprietari di fabbricati.

La contrattazione è a livello nazionale e potrà aver luogo in sede territoriale o aziendale in 2° livello.

Sono comunque fatte salve le condizioni di miglior favore contenute nei contratti individuali in corso.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 - Osservatorio nazionale

Le parti, nella consapevolezza dell'importanza delle relazioni sindacali ed al fine di individuare scelte tese alla soluzione dei problemi economici, sociali e dell'occupazione, convengono, nel rispetto della reciproca autonomia e responsabilità, di costituire l'Osservatorio nazionale i cui componenti sono le parti stipulanti.

L'Osservatorio nazionale dovrà:

1. potenziare, verificare e vigilare sulla sicurezza del lavoro;
2. studiare progetti tesi alla valorizzazione professionale delle risorse umane utilizzando formazione e/o riqualificazione del personale;
3. fornire linee di indirizzo per la contrattazione di 2° livello;
4. fornire interpretazioni autentiche delle norme contrattuali.

Art. 3 -Ente Bilaterale

Entro 90 gg dalla firma del presente contratto le parti contraenti procederanno alla costituzione dell'Ente bilaterale dipendenti, denominato E.BIL.DI., finalizzato all'attività bilaterale.

I compiti dell'Ente sono i seguenti:

1. contrattazione e vertenzialità
2. formazione professionale
3. costituzione della Portiercassa
4. tutti i compiti che le parti contraenti gli assegneranno con successivi accordi nell'ambito del concetto di bilateralità.

L'ente gestirà vari fondi, con priorità per i seguenti:

- fondo per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro;
- fondo per la formazione professionale;
- fondo integrativo del credito;
- tutti gli altri fondi che si riterrà opportuno promuovere;

Ai fini dell'esplicazione dell'attività dell'ente e dei vari fondi, finalizzati all'erogazione di prestazioni e servizi ai lavoratori e condomini, si concorda che, per i profili professionali A e C di cui al successivo art. 5, datori di lavoro e lavoratori verseranno all'Ente mensilmente una quota nella misura complessiva dell'1,90 così ripartita:

1. lo 0,30 % a carico di tutti i lavoratori, calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità;
2. lo 0,30 % a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità;
3. l'1,30 % a carico dei datori di lavoro calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità.

Per i profili B i datori di lavoro e i lavoratori verseranno all'Ente, mensilmente, lo 0,60 % della retribuzione mensile lorda, di cui lo 0,30 % a carico del datore di lavoro e lo 0,30 % a carico del lavoratore.

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta delle quote a carico dei propri dipendenti; l'importo complessivo dovrà essere versato all'INPS secondo le modalità stabilite dalla convenzione stipulata tra l'ente bilaterale e l'INPS.

Art. 4 - Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettueranno richiesta scritta. Detta quota sarà commisurata ad un ammontare pari all' 1% della retribuzione netta di fatto, salvo diversa comunicazione delle strutture sindacali firmatarie del presente contratto.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE E MANSIONI DEI LAVORATORI

Art.5 - Classificazione dei lavoratori

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto sono:

- A) PORTIERI
 - B) PULITORI, MANUTENTORI, CONDUTTORI DI IMPIANTI
 - C) LAVORATORI CON FUNZIONI AMMINISTRATIVE
 - A1) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza e le altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio o con alloggio compresa custodia.
 - A2) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la pulizia, il giardinaggio e le altre mansioni accessorie agli stabili, senza alloggio.
 - A3) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la custodia, la pulizia, il giardinaggio e le altre mansioni accessorie degli stabili, fruendo di alloggio.
 - B1) Lavoratori specializzati per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature.
 - B2) Lavoratori qualificati per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature.
 - B3) Assistenti bagnanti nelle piscine condominiali.
 - B4) Lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia e/o la conduzione dei campi da tennis, piscine, spazi a verde, spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con i relativi impianti.
 - B5) Lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia dell'androne, delle scale e degli accessori.
 - C1) Quadri. Lavoratori che svolgono con carattere continuativo funzioni loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi della proprietà con alle dipendenze impiegati con profili professionali inferiori.
 - C2) Impiegati con funzioni ad alto contenuto professionale, anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono all'intera amministrazione o ad una organizzazione rilevante, con autonomia organizzativa nell'ambito delle direttive ricevute.
 - C3) Impiegati che svolgono mansioni di concetto che comportino conoscenze ed esperienze tecnico-professionali ed eventuale coordinamento di altri lavoratori: addetti alle segreterie con mansioni di concetto, impiegati di concetto, programmatori informatici, tecnici, contabili di concetto.
 - C4) Impiegati d'ordine addetti alla segreteria con mansioni d'ordine, operatori informatici, addetti a servizi esterni per disbrigo commissioni.
- Sono esclusi dall'applicazione del presente contratto i dipendenti dagli studi degli amministratori di condominio.

Art. 6 - Alloggio, guardiola, servizi igienici

L'alloggio di servizio eventualmente assegnato al portiere deve essere gratuito, consono e dignitoso con guardiola separata dall'alloggio stesso. Per i portieri senz'alloggio lo stabile dovrà essere fornito di guardiola e di servizi igienici. Qualora l'edificio non consenta la realizzazione di idonei servizi, le parti potranno trovare di comune accordo una deroga anche con l'aiuto dell' Osservatorio.

Art. 7 - Mansioni dei lavoratori

- A) il portiere deve provvedere:
 - 1. alla vigilanza dello stabile;
 - 2. alla custodia degli stabili (limitatamente ai profili A3 e A1 con alloggio);
 - 3. alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni e delle terrazze;
 - 4. alla distribuzione della corrispondenza ordinaria e straordinaria con delega del condomino o dell'inquilino interessato;
 - 5. ad evitare ingombri ed attività negli spazi comuni;
 - 6. alla sostituzione delle lampadine elettriche ed all'effettuazione di piccole riparazioni per l'esecuzione delle quali non sia richiesta alcuna specializzazione e/o qualificazione;
 - 7. alla pulizia delle scale, dei cortili e dei piani pilotis;
 - 8. alla pulizia ed innaffiamento degli spazi a verde ed ai correlati servizi di giardinaggio ordinario;
 - 9. alla sorveglianza dell'uso dell'ascensore, dei montacarichi e dei citofoni;
 - 10. a tutte le altre prestazioni inerenti allo stabile secondo le consuetudini locali, che potranno essere regolate in sede territoriale;
 - 11. ad impedire la distribuzione di materiale pubblicitario;
- Al portiere sono affidati i seguenti ulteriori servizi:
 - 12. la conduzione di caldaie per il riscaldamento centralizzato o per l'impianto di distribuzione dell'acqua calda, purché in possesso della relativa abilitazione;
 - 13. gli interventi per la manovra degli ascensori, previa idonea abilitazione;
 - 14. il servizio di esazione dei canoni di locazione e delle quote condominiali purché esista la possibilità di custodia del denaro in luogo chiuso;

15. la verifica, per conto dell'amministratore, delle situazioni di pericolo o danno per le cose comuni all'interno dei singoli appartamenti;
16. la tempestiva comunicazione all'amministratore dei danni alle cose comuni;
17. la tempestiva comunicazione all'amministratore dell'esercizio di attività vietate.

Per i punti 12, 13 e 14, sono dovute le indennità previste dalla tabella A.

Il portiere è tenuto ad indossare la divisa che eventualmente il proprietario o l'amministratore gli fornisca e ad averne cura.

B) I pulitori, manutentori e i conduttori di impianti devono provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal proprietario o dall'amministratore del condominio:

- 1) alla manutenzione degli immobili, degli impianti e delle apparecchiature dei quali gli immobili stessi sono dotati, secondo il contratto di assunzione;
- 2) alla pulizia dei campi da tennis, piscine, spazi a verde comprese le relative operazioni di giardinaggio ordinario, 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;
- 3) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni, delle terrazze, delle scale, dei cortili.

Art. 8 – Servizi d'emergenza – Reperibilità

Il portiere con alloggio è tenuto, anche al di fuori del prestabilito orario di lavoro, a rendersi reperibile, in funzione di situazioni d'emergenza quali ad es. incendi, fughe di gas, assistenza imprevista ad anziani e disabili, operazioni di primo o pronto soccorso, per attivare, al fine di ovviarvi, le competenti autorità, i gestori dei pubblici servizi od anche riconosciute associazioni di volontariato, con le modalità stabilite nel regolamento del servizio di portierato allegato al contratto d'assunzione, ovvero con le modalità specificate in sede di contrattazione di 2° livello.

Art.9 - Portieri adibiti a più stabili

Il portiere può essere eccezionalmente addetto a più stabili di spettanza di uno o più proprietari e/o condomini, purchè aventi un unico ingresso o più ingressi sorvegliabili da un unico posto di custodia.

Art.10 - Portiere adibito ad uno stabile con più ingressi

Il portiere può prestare servizio in uno stabile con più ingressi, non comunicanti fra loro e non sorvegliabili, purchè facenti parte di unica proprietà o unico condominio, e per un numero massimo di sei ingressi, solo se controllati elettronicamente con telecamere e con i video posizionati nella guardiola.

Nei casi contemplati nel presente articolo il portiere ha diritto al trattamento normativo ed economico per l'intero stabile oltre:

- ad un compenso mensile pari a € **37,00** per il secondo ingresso;
- ad un ulteriore compenso mensile di € **27,00** dal terzo al sesto.

Le indennità di cui sopra spettano soltanto se gli ingressi sono aperti o apribili senza chiavi; se invece sono costantemente chiusi, dotati di citofono ed apribili con la chiave, non è dovuta al portiere alcuna indennità, fermo restando che egli non ha alcun obbligo di vigilanza.

Art. 11 - Materiali per le pulizie

Il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori gli strumenti e le materie di consumo per l'espletamento del proprio servizio.

Art. 12 - Responsabilità per danni

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

Art. 13 – Divieto di esercizio contemporaneo di altre attività

Il portiere a tempo pieno non può esercitare altra attività lavorativa durante l'orario di lavoro.

Art. 14 - Sostituto del portiere

Il proprietario può assumere un sostituto del portiere titolare per tutti i periodi di assenza di quest'ultimo dal servizio.

Il sostituto del portiere con alloggio, se convivente con il portiere titolare, avrà diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto, rapportato alla durata della sua prestazione lavorativa
Se non convivente con il portiere titolare, avrà diritto, oltre al trattamento economico di cui sopra, alle indennità sostitutive dell'alloggio.

Il sostituto è tenuto all'osservanza di tutte le norme del presente ccnl.

La contrattazione di 2° livello disciplina l'attività di lavoro ripartito.

Art. 15 - Quadri - assicurazione

Il datore di lavoro deve assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi per colpe conseguenti allo svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 16 - Quadri - indennità di funzione

Ai quadri verrà corrisposta un'indennità di funzione pari a euro **165,00** lordi per 13 mensilità.

TITOLO IV - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 - Costituzione rapporto di lavoro

L'assunzione in servizio deve essere fatta secondo le norme vigenti in materia di collocamento e dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- data di assunzione
- durata del periodo di prova
- qualifica del lavoratore
- retribuzione
- orario di lavoro, mensile, settimanale e giornaliero.

Art 18 - Documentazione

Per essere assunto in servizio il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) documento di riconoscimento
- b) certificato di stato di famiglia
- c) certificato penale
- d) codice fiscale.

Art. 19 - Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Durante il periodo di prova il contratto può essere risolto da ambo le parti in qualsiasi momento, con preavviso di 10 giorni.

Scaduto il periodo di prova senza che sia stata data disdetta il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato ed il periodo di prova va computato a tutti gli effetti.

Il periodo di prova per tutti i profili è di 90 giorni di calendario.

Art. 20 - Apprendistato

L'apprendistato è ammesso per le mansioni indicate ai profili B e C di cui all'art.5.

Possono essere assunti in qualità di apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, fatte salve le modalità di legge.

Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in 60 giorni di calendario, durante i quali è possibile reciprocamente risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.

La durata massima dell'apprendistato è fissata in 30 mesi.

Non è considerato periodo utile per l'apprendistato il periodo di servizio di leva.

La retribuzione dell'apprendista viene calcolata sulla retribuzione base conglobata del lavoratore qualificato:

70% per i primi dieci mesi

80% dall'undicesimo al ventesimo

90% dal ventunesimo al trentesimo.

Art. 21 - Contratti a tempo determinato

Ai contratti a tempo determinato si applicano le disposizioni previste dal d. lgs. 6.9.2001 n. 368; l'eventuale disciplina di dettaglio è stabilita in sede di contrattazione di 2° livello.

Art 22 - Lavoro a tempo parziale

Ai contratti di lavoro a tempo parziale si applicano le norme di cui al d. lgs. 25.2.2000 n. 61; l'eventuale disciplina di dettaglio è stabilita in sede di contrattazione di 2° livello.

L'orario settimanale di lavoro dovrà comunque risultare da atto scritto al momento dell'assunzione e dovrà essere compreso in una fascia da 12 a 36 ore settimanali.

TITOLO V - ORARIO DI LAVORO- LAVORO NOTTURNO- FESTIVO- STRAORDINARIO

Art. 23 – Portieri con alloggio –Orario di apertura e chiusura del portone

La media totale delle ore lavorative settimanali è stabilita per i portieri con alloggio in 48 salvo il ricorso ai meccanismi compensativi di cui al successivo art. 31.

Detta media, attese le esigenze di vigilanza e custodia degli edifici differenziate in funzione dei diversi periodi dell'anno, è calcolata su base annua.

Salvo diverse soluzioni da concordare in sede di contrattazione di 2° livello o, in assenza, nei singoli contratti individuali, l'orario di lavoro può essere distribuito come segue:

- a) nei mesi di ottobre, novembre, dicembre, gennaio, febbraio, marzo, aprile nei giorni dal lunedì al venerdì 8 ore giornaliere e sabato 6 ore, eccetto una settimana al mese in cui il sabato non si lavora;
- b) nei mesi di maggio, giugno, luglio, agosto, settembre dal lunedì al venerdì 9 ore e sabato 6 ore.

Gli orari di apertura del portone d'ingresso sono stabiliti nel regolamento del servizio di portierato allegato al contratto d'assunzione.

Art.24 - Portieri con alloggio - Lavoro festivo e notturno

A. il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40 %

B. il lavoro notturno, compreso tra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30 %.

In alternativa alle maggiorazioni di cui sopra, in sede di contrattazione di 2° livello può stabilirsi che i lavoratori fruiscano di riposi compensativi.

Art. 25 - Portieri senza alloggio - Orario di lavoro

Il totale medio delle ore lavorative settimanali è stabilito, per i portieri senz'alloggio, in 45 ore, salvo il ricorso al lavoro straordinario per esigenze eccezionali e con le modalità previste dall'art. 5 del d. lgs. 8.4.2003 n. 66.

Fermo restando il predetto totale e salve diverse soluzioni concordate in sede di contrattazione a livello locale, si applicano le disposizioni di cui al precedente art. 24.

Art. 26 - Portieri senza alloggio - lavoro straordinario, festivo e notturno

A. il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20 %

B. il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40 %

C. il lavoro notturno, compreso tra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30 %, se ordinario, e del 40 %, se straordinario.

Art. 27 - Lavoratori con profilo professionale B - Orario di lavoro

L'orario di lavoro non può superare le otto ore giornaliere e le 40 settimanali e deve risultare da atto scritto.

Art. 28 - Lavoratori con profilo professionale B - Lavoro straordinario, festivo e notturno.

Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20%

Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%

Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22 e le 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, e del 40%, se straordinario.

In ogni caso le ore eccedenti il normale orario giornaliero saranno considerate straordinarie.

Art 29 - Lavoratori con profilo professionale C - Orario di lavoro

L'orario di lavoro non può superare le otto ore giornaliere e le 40 settimanali e deve risultare da atto scritto.

Art. 30 - Lavoratori con profilo professionale C - Lavoro straordinario, festivo e notturno

Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20%.

Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.

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.

Art. 31 – Banca-ore

In sede di contrattazione di 2° livello, possono essere individuate le modalità di costituzione e di funzionamento di una banca-ore per ogni lavoratore, nella quale far affluire le ore corrispondenti alle non regolamentate assenze dal lavoro ai fini della compensazione con quelle di lavoro effettivamente svolto eccedenti l'orario giornaliero contrattualmente stabilito, previa traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni.

La compensazione si realizzerà comunque entro 1 anno dall'inizio dell'accumulo delle ore; trascorso tale periodo al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore lavorative ancora non compensate.

L'applicazione delle modalità di cui sopra è subordinata al recepimento di esse nei contratti individuali.

TITOLO VI - FESTIVITA' – RIPOSI - CONGEDI - PERMESSI

Art. 32 – Riposo settimanale - Festività

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica. Nei casi in cui il riposo settimanale non venga concesso, disposizioni di legge permettendolo, resta fermo che al personale compete il relativo riposo compensativo.

Le festività nelle quali i lavoratori usufruiranno del riposo festivo sono le seguenti:

- Anniversario della liberazione (25 aprile)
- Festa del lavoro (1° maggio)
- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- Lunedì di Pasqua
- Festa della Repubblica (2 giugno)
- Assunzione (15 agosto)
- Ogni Santi (1° novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- S.Natale
- S. Stefano (26 dicembre)
- Patrono della città.

In caso di coincidenza della festa del S. Patrono con una delle festività sopra elencate, il giorno di riposo verrà spostato ad altra data.

Nel caso che una delle festività coincida con il giorno di riposo settimanale dei lavoratori, questi ultimi avranno diritto, in aggiunta al normale trattamento economico, ad un importo pari ad una giornata di retribuzione globale. In luogo di detto trattamento economico aggiuntivo, su richiesta del lavoratore, è consentito il recupero della festività non goduta.

Art. 33 - Periodo di ferie

Per tutti i lavoratori il periodo annuale di ferie è stabilito in 26 giorni lavorativi escluse le domeniche e le festività nazionali di cui all'art. 32.

Durante il periodo di ferie il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

Qualora, durante il periodo di ferie, il lavoratore si ammali dovrà darne comunicazione al datore di lavoro con l'invio del certificato medico entro quarantotto ore; l'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia è disciplinata dalla vigente normativa.

Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione datoriale.

Art. 34 - Scelta del periodo - facoltà del lavoratore

Le ferie devono essere concesse entro l'anno nel quale vengono maturate.

Il lavoratore ha facoltà di decidere la collocazione temporale della metà del periodo di ferie scelto tra il primo settembre e il 30 giugno successivo, con l'esclusione del periodo dal 20 dicembre al 10 gennaio.

Art.35 - Permessi retribuiti

I permessi individuali retribuiti non possono eccedere le 50 ore annue e possono essere fruiti per un minimo di 2 ore e per un massimo di 1 giorno, salvo il caso di grave lutto familiare (parenti entro il 2° grado o coniuge) per il quale compete un massimo di 3 giorni di calendario.

In caso di lavoro a tempo parziale i permessi di cui sopra matureranno proporzionalmente al minor orario pattuito.

I permessi dovranno essere richiesti con almeno 48 ore di anticipo, salvo casi di forza maggiore.

I permessi non fruiti nell'anno verranno pagati con retribuzione oraria.

Art. 36 - Congedo matrimoniale

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

Art. 37 – Richiamo al servizio militare

Per quanto riguarda il presente articolo valgono le norme di legge in materia; il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il lavoratore che non riprende servizio entro 30 giorni dalla fine del congedo è considerato dimissionario.

TITOLO VII - TRATTAMENTO DI MALATTIA

Art. 38 - Malattia ed infortunio

La malattia o l'infortunio non professionale che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicati entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si è verificata l'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento.

Il lavoratore deve trasmettere, entro due giorni dal verificarsi dell'evento, il certificato medico relativo.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore dovrà trasmettere il certificato di ricovero e, al termine della degenza, quello di dimissione.

Salva la fattispecie di cui al comma precedente, il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il controllo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie predette, non potrà essere presente nella propria abitazione per visite mediche, accertamenti specialistici o altro giustificato motivo, dovrà preventivamente comunicarlo al datore di lavoro e comprovarlo.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie predette, non sia reperito nel domicilio noto al datore di lavoro, decade dal diritto di percepire l'indennità di malattia ed è passibile di sanzioni disciplinari.

Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 180 giorni di calendario per ogni evento e comunque con un massimo di 180 giorni nell'arco di un anno **civile, intendendosi per tale il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.**

In caso di malattia insorta nel corso di un anno e protrattasi senza interruzione nell'anno successivo, il limite di 180 giorni deve essere calcolato tenendo conto anche delle giornate della malattia sofferte nell'anno di insorgenza.

Art.39 - Indennità di malattia

A) Al lavoratore assente per malattia il datore di lavoro corrisponderà la seguente indennità giornaliera:

- dal 4° al 20° giorno euro **33,00**

- dal 21° giorno euro **39,00**

con esclusione della giornata di riposo settimanale.

B) Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità di cui sopra verranno proporzionalmente ridotte sulla base dell'effettivo orario settimanale prestato.

C) Tali indennità verranno corrisposte per un massimo di 180 giorni di calendario e comunque con un massimo di 180 giorni nell'anno **civile (01/01-31/12).**

Il lavoratore che, ammalatosi nel corso di un anno raggiunga, senza interruzione, il 180° giorno di malattia nell'anno successivo, ha diritto all'indennità per la stessa o per altra malattia, soltanto se tra la data del

raggiungimento del periodo massimo di 180 giorni e quella di inizio del nuovo episodio morboso, ha ripreso l'attività lavorativa.

D) Per i lavoratori di nuova assunzione verrà erogata l'indennità giornaliera di malattia a decorrere dal 3° mese di assunzione.

E) L'indennità di malattia viene erogata anche al sostituto del portiere, ma limitatamente ai periodi per il quale è stato assunto.

Non è prevista per il lavoratore l'indennità di malattia, quando la stessa dipenda dai seguenti eventi:

1. chirurgia plastica estetica
2. infortuni ed intossicazioni conseguenti ad etilismo o ad uso di sostanze stupefacenti
3. pratica di pugilato, atletica pesante, rugby, bob, alpinismo, paracadutismo, deltaplano
4. tumulti popolari in cui il lavoratore abbia parte attiva
5. dolo o delitti dolosi compiuti o tentati dal lavoratore.

Art. 40 – Gravidanza, puerperio e assistenza ai portatori di handicap

Per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio della lavoratrice si fa richiamo alle norme legislative in materia, così come per l'assistenza ai portatori di handicap.

Art. 41 - Campo di applicazione

La normativa in materia di indennità di malattia contemplata dai precedenti articoli si applica ai lavoratori con profili professionali A e C dell'art. 5 del presente contratto, in quanto sprovvisti della relativa copertura previdenziale legale.

Le indennità sono erogate dalla Portiercassa prevista dal precedente art. 3, co. 2, n.3.

TITOLO VIII - TRATTAMENTI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI

Art. 42 - Iscrizione enti previdenziali ed assicurativi

I lavoratori di cui al presente contratto debbono essere iscritti a norma di legge all'INPS ed all'INAIL.

Art. 43 - Previdenza integrativa

Le parti firmatarie del presente contratto convengono di istituire forme di previdenza integrativa che verranno promosse dall'Ente bilaterale e gestite dalla Portiercassa, che provvederà a stipulare apposita convenzione con primaria e affidabile compagnia d'assicurazione.

La previdenza integrativa potrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato sia quelli a tempo determinato, purché con contratto di durata superiore a 6 mesi, sia quelli a tempo parziale.

Il fondo all'uopo costituito o da costituire a cura delle predetta compagnia sarà basato, per ciascun lavoratore volontariamente iscritto, sui seguenti elementi:

- a) 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., a carico del lavoratore;
- b) 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., a carico del datore di lavoro;
- c) una quota del t.f.r. a partire dal momento d'iscrizione al fondo pari al 50% , salvo per i lavoratori, la cui prima occupazione è iniziata dopo il 28.4.1993, per i quali è prevista l'integrale destinazione del t.f.r.;
- d) una quota, non utile ai fini pensionistici, da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,49, di cui € 11,88 a carico del datore di lavoro ed € 3,61 a carico del lavoratore.

TITOLO IX - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 44 - Definizione di retribuzione

La retribuzione è corrisposta ai lavoratori mensilmente entro il 5 del mese successivo a quello cui si riferisce.

La retribuzione base è costituita dai minimi tabellari per i diversi inquadramenti dei lavoratori indicati nelle tabelle di cui all'art. 54; nelle retribuzioni base mensili sono conglobati gli importi dell'indennità di contingenza.

Art. 45 - Tredicesima mensilità

Il lavoratore avrà diritto, entro il mese di dicembre, alla corresponsione di una tredicesima mensilità pari alla retribuzione spettantegli per detto mese.

La tredicesima verrà corrisposta per intero, salvi i casi di assenza del lavoratore per aspettativa o servizio militare e i casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno. In tali casi il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi delle mensilità di servizio.

Art. 46 - Determinazione paga oraria e giornaliera

Portieri A1 senza alloggio e A2: per la determinazione della paga oraria si somma il salario mensile conglobato, più gli scatti di anzianità, più le indennità a carattere continuativo, e si divide per il coefficiente 195.

Portieri A1 con alloggio e A3: per la determinazione della paga oraria si somma il salario mensile conglobato, più gli scatti di anzianità, più le indennità a carattere continuativo, e si divide per il coefficiente 208.

Impiegati C: per la determinazione della paga oraria si prende in considerazione la paga base e si divide per il coefficiente 173.

Per tutti i lavoratori, fermi restando gli elementi retributivi da considerare, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per il coefficiente 26.

Art. 47 - Retribuzione portieri senz'alloggio

La retribuzione per i portieri senz'alloggio comprende:

- 1) salario conglobato mensile
- 2) eventuale indennità a carattere continuativo
- 3) scatti di anzianità.

Art. 48 - Retribuzione portieri con alloggio

La retribuzione per i portieri con alloggio comprende:

- 1) salario conglobato mensile
- 2) eventuali indennità a carattere continuativo
- 3) scatti di anzianità
- 4) alloggio gratuito o l'indennità sostitutiva nei casi previsti
- 5) l'energia elettrica nella misura di 40 kWh mensili e l'acqua nella misura di 120 mc annui
- 6) riscaldamento.

Art. 49 - Retribuzione lavoratori B

La retribuzione per i profili B comprende:

- 1) paga oraria
- 2) eventuali indennità a carattere continuativo
- 3) scatti di anzianità.

Art.50 - Retribuzione lavoratori C

La retribuzione per i profili C comprende

- 1) stipendio mensile
- 2) eventuali indennità a carattere continuativo
- 3) scatti di anzianità.

Art. 51 - Scatti di anzianità portieri

Gli scatti di anzianità sono biennali e determinati nel numero massimo di 18.

Ogni lavoratore, alla maturazione del proprio scatto, avrà diritto ad un importo di euro **8,50**, salve le condizioni di maggior favore.

Art. 52 - Scatti di anzianità profili professionali B

Gli scatti di anzianità sono biennali e determinati nel numero massimo di 18.

Ogni lavoratore, alla maturazione del proprio scatto, avrà diritto alle seguenti maggiorazioni:

- | | |
|---------------|-------------------------|
| B1) | euro 0,09 orarie |
| B2 B3) | euro 0,08 orarie |
| B4) | euro 0,07 orarie |

B5) euro 0,06 orarie

Art. 53 - Scatti anzianità profili professionali C

Gli scatti di anzianità sono biennali e determinati nel numero massimo di 18.

Ogni lavoratore, alla maturazione del proprio scatto, avrà diritto alle seguenti maggiorazioni:

C1) euro 20,00

C2) euro 17,00

C3) euro 15,00

C4) euro 12,00

Art. 54 - Tabelle retributive

- 1) **Le tabelle indicate con le lettere A, B, C e D riportate al termine di questo articolo fanno parte integrante del presente contratto.**
- 2) **Dalla data di entrata in vigore delle tabelle di cui sopra (01/07/2008) cesserà la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale.**
- 3) **A copertura del periodo di vacanza contrattuale (01/07/2007 – 30/06/2008) i datori di lavoro corrisponderanno in unica soluzione con la busta paga di giugno 2008 a tutti i lavoratori in servizio alla data di stipula del presente contratto un importo una tantum, non utile per alcun istituto contrattuale, di € 288 per tutte le tipologie professionali, indipendentemente dall'orario di lavoro, da ragguagliare per i rapporti part time, al minor orario di lavoro. Per le tipologie B la predetta indennità sarà corrisposta in ragione di € 1,66 per ogni ora di servizio. Tali misure saranno diminuite di quanto eventualmente già corrisposto a titolo di indennità di vacanza contrattuale.**

TABELLA A - PORTIERI CON PROFILO PROFESSIONALE A1 (escluso il servizio di pulizia)

Valori mensili

salario unico minimo nazionale conglobato comprensivo di scala mobile -	€ 931,00
indennità supplementari in euro:	
- per ogni 10 vani catastali o frazioni superiore a 5 (oltre il cinquantesimo)	€ 0,77
- per ogni ascensore o montacarichi	€ 1,94
- per ogni citofono con centralino interfono	€ 1,68
- per ogni scala oltre la prima	€ 2,47
- per ogni appartamento destinato esclusivamente ad uso ufficio, ambulatorio, pensione, che aggravi notevolmente il lavoro del portiere	€ 2,20
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento o condizionamento a gas (periodo di accensione) ³⁻⁴	€ 14,70
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento o condizionamento a gasolio (periodo di accensione) ³⁻⁴	€ 25,20
- per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone (periodo di accensione) ³⁻⁴	€ 41,00
- interventi per ascensore (per ogni intervento)	€ 2,21
- indennità ritiro raccomandate : per ogni unità immobiliare ad uso non abitativo	€ 2,00
- per servizio di esazione (percentuale sulle somme riscosse)	0,50 %

TABELLA B - PORTIERI CON PROFILI PROFESSIONALE A2 A3 (compreso il servizio di pulizia)

Valori mensili

salario unico minimo nazionale conglobato comprensivo di scala mobile	€ 1.036,00
indennità supplementari in euro:	
- per ogni 10 vani catastali o frazione superiore a 5 (oltre il cinquantesimo)	€ 0,82
- per ogni ascensore o montacarichi	€ 2,21
- per ogni scala oltre la prima	€ 2,73
- per ogni citofono con centralino interfono	€ 2,21
- per ogni appartamento destinato esclusivamente ad uso ufficio, ambulatorio, pensione che aggravi notevolmente il lavoro del portiere	€ 2,73
- indennità pulizia scale : per ogni piano ¹ a partire dal 6° compreso	€ 3,31
- per pulizia ed innaffiamento spazi a verde ² per superfici superiori a mq 100, ogni 50 mq o frazione superiore a 25 mq	€ 2,21
-per pulizia cortili, spazi a verde, piani pilotis per superfici superiori a mq 300 ogni 50 mq o frazione superiore a mq 25	€ 2,21
- per conduzione caldaie a carbone (periodo di accensione) ³⁻⁴	€ 41,00

- per conduzione caldaie a gasolio (periodo di accensione) ³⁻⁴	€ 25,20
- per conduzione caldaie a gas (periodo di accensione) ³⁻⁴	€ 14,70
- interventi per ascensore (per ogni intervento)	€ 2,21
- indennità ritiro raccomandate : per ogni unità immobiliare ad uso non abitativo	€ 2,00
- per servizio di esazione in percentuale sulle somme riscosse	0,50%

NOTE:

¹ Il numero dei piani è calcolato sommando quelli relativi a tutte le scale, esclusi androni e piani cantina e compresi terrazzi di copertura o locali tecnici

² Per inaffiamento con mezzi elettrici o meccanici gli importi sono ridotti del 50 %

³ Nel caso di esistenza di due caldaie nello stesso locale ed entrambi funzionanti, le indennità sono aumentate del 50 %

⁴ Nel caso di esistenza di uno o più caldaie in locali diversi per la produzione di acqua calda l'indennità è di € 13,90.

VALORI CONVENZIONALI MENSILI PER LA DETERMINAZIONE DEL T.F.R.

- alloggio	€ 19,34
- energia	€ 2,00
- riscaldamento	€ 2,00

Indennità sostitutive o rimborsi (valori mensili) da corrispondere in caso di mancato godimento dei seguenti elementi:

- alloggio (limitatamente ai sostituti non conviventi) per ogni vano	€ 12,00
- alloggio (limitatamente al periodo di prova)	€ 124,00
- energia elettrica (nei valori previsti dagli enti erogatori nella prima fascia)	40 kwh
- riscaldamento (per il periodo di accensione previsto localmente dalla normativa nazionale)	€ 34,00

TABELLA C - LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI B

B1) paga oraria unica minima nazionale conglobata comprensiva di indennità oraria di scala mobile	€ 6,62
B2) B3) paga oraria unica minima nazionale conglobata comprensiva di indennità oraria di scala mobile	€ 6,30
B4) paga oraria unica minima nazionale conglobata comprensiva di indennità di scala mobile	€ 5,78
B5) paga oraria unica minima nazionale conglobata comprensiva di indennità di scala mobile	€ 5,46

TABELLA D LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C

C1) stipendio mensile unico comprensivo dell'indennità di contingenza	€ 1664,20
C2) stipendio mensile unico comprensivo dell'indennità di contingenza	€ 1528,52
C3) stipendio mensile unico comprensivo dell'indennità di contingenza	€ 1340,90
C4) stipendio mensile unico comprensivo dell'indennità di contingenza	€ 1128,90.

TITOLO X - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO-PREAVVISO

Art.55 - Preavviso lavoratori profilo professionale A

I datori di lavoro ed i portieri sono tenuti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, a dare il preavviso nelle seguenti misure:

portieri senza alloggio due mesi

portieri con alloggio tre mesi

Salvo il caso di grave malattia il portiere dovrà riconsegnare l'alloggio allo scadere del termine di preavviso.

Il preavviso non è dovuto in caso di risoluzione del rapporto per giusta causa.

Art.56 - Preavviso lavoratori profilo professionale B

I datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, a dare il preavviso nelle seguenti misure:

figura professionale da B1 a B4 un mese

figura professionale B5 15 giorni

Il preavviso non è dovuto in caso di risoluzione del rapporto per giusta causa.

Art. 57 - Preavviso lavoratori profilo professionale C

I datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, a dare il preavviso nelle seguenti misure:

- C1) tre mesi
- C2) due mesi
- C3) un mese
- C4) 15 giorni.

Art. 58 – Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione dal servizio, il dipendente ha diritto a un trattamento di fine rapporto determinato in base alle disposizioni di cui alla legge 29 maggio 1982 n. 297.

TITOLO XI – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art.59 - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della gravità, con i provvedimenti seguenti:

- rimprovero verbale e rimprovero scritto
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di gg 3
- licenziamento

Il rimprovero può essere inflitto nei casi di lieve mancanza ai propri doveri.

La sospensione può essere inflitta per recidiva nelle mancanze che hanno determinato l'applicazione del rimprovero

Il lavoratore è passibile di licenziamento in tronco nel caso di mancanze gravissime, compresa l'ubriachezza in servizio, che pregiudichino la prosecuzione del rapporto fiduciario.

Tutti i provvedimenti disciplinari si applicano nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/70.

Il lavoratore che sia rimasto assente dal servizio per più di tre giorni è ritenuto dimissionario.

TITOLO XII - DECORRENZA - DURATA - PROCEDURA DI RINNOVO

Art.60 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° luglio 2008 e scadrà il 30 giugno 2011 , salva la parte economica che scadrà il 30 giugno 2009.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno almeno cinque mesi prima della scadenza.