

PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

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

Il giorno 15 dicembre 1999 in Roma

tra

La Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia (CONFEDILIZIA) rappresentata dal Presidente Avv. Corrado Sforza Fogliani, dal Segretario nazionale dott. Marco Bertoncini e dalla Commissione nazionale composta dal coordinatore dott. Renzo Gardella e dai Signori: ing. Lelio Casale, cav. Tiziano Casprini, geom. Adolfo Gardenghi, dott. Sidi Said Lagattolla, dott. Dario Lupi, sig. Stefano Rossi, avv. Giorgio Spaziani Testa,

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini, dal Vice Segretario Vicario Pietro Ruffolo, dai Segretari Nazionali Maria Antonietta Franceschini, Bruno Perin, Claudio Treves, dal Presidente del Comitato Direttivo Bruno Rastelli;

dal responsabile nazionale del settore Massimo Nozzi affiancato da una delegazione delle maggiori strutture comprensoriali formata da Fausto Guerriero, Barbara Rutilensi, Paolo Cristiani ed Antonio Coppola, nonché da una delegazione di lavoratori composta da Vincenzo Berzaino, Claudio Inghelmann, Raffaele Laudadio, Mauro Lucidi, Giuseppe Montaperto, Giuseppe Mazza, Francesco Raiele, Franco Zona e dai componenti il Comitato Direttivo nelle persone di Silvano Conti, Luigi Coppini, Gabriele Guglielmi, Piero Marconi, Manlio Mazziotta, Marinella Meschieri, Gennaro Pannozzo, Luigi Piacenti, Luisa Albanella, Livio Anelli, Dalida Angelini, Alfonso Argenti, Assunta Aurisicchio, Carla Balducci, Otello Belli, Alessandro Beltrami, Vincenzo Belzaino, Giovanni Benazzo, Paola Berfonzi, Marco Bertolotti, Ennio Bianchi, Virgilio Biscaro, Luigi Bittarelli, Dino Bonazza, Adriano Bonetti, Moreno Bottoni, Walter Calzavarra, Franco Capasso, Daniela Cappelli, Roberto Cappellieri, Vito Carchia, Maura Carli, Maddalena Carnevale, Giovanni Carpino, Fabio Castagnini, Monica Cavallini, Orfeo Cecchini, Elena Ceschin, Eda Ciccarelli, Canio Cioffi, Sergio Codonesu, Alessandro Collini, Eligio Conversano, Antonio Coppola, Luigi Corazzesi, Giovanni Cotzia, Santo Crescimone, Anna Cuntrò, Costanza D'Albesio, Giancarlo D'Andrea, Loredana De Checchi, Carla Della Volpe, Elio Dota, Gabriella Fanesi, Paolo Favetta, Tiziana Ferrocì, Giordano Fiorani, Gastone Fiori, Cinzia Folli, Enrico Folloni, Piergiorgio Forti, Sergio Franceschini, Franco Franceschini, Gualtiero Francisconi, Corrado Franzoso, Armando Galati, Fabio Giunti, Lorenza Giuriolo, Marzio Goni, Vincenza Grasso, Angelo Guerriero, Tiziana Gusmerini, Sveva Haertter, Leandro Innocenti, Antonio Larena, Elena Lattuada, Vincenza Limonta, Maurizia Losi, Patrizia Maestri, Luca Magnani, Gianfranco Mancini, Giuseppe Mancini, Maria Mancini, Antonio Marchese, Giancarlo Marchi, Gabriele Marchi, Cristina Maroni, Elena Martis, Roberto Mati, Giuseppe Meini, Rosa Giulia Melidoni, Massimo Melotti, Leandro Menichelli, Adriana Merola, Cono Minni, Carmela Minniti, Tiziana Mordeglia, Gaetano Morgese, Mario Moriconi, Silvana Morini, Antonio Moscatelli, Giusi Muchon, Luciano Nacinovich, A.Rosa Nannetti, Carmine Nesi,

Antonio Palazzo, Lora Parmiani, Celeste Paulon, Giuseppe Pedrazzini, Santo Pellegrino, Sergio Pestelli, Antonello Pirastru, Rocco Pisanello, Santino Pizzamiglio, Lauro Pregolato, Michele Presta, Giuseppe Provitina, Fausto Quattrini, Massimo Re, Pierino Ricci, Gianni Roncaccia, Patrizia Rosini, Fiorella Rossi, Marco Roverano, Vladimiro Sacco, Alessandra Salvato, Giorgio Scarinci, Anna Schiano, Giuseppe Scognamillo, Egidio Serafini, Loredana Serraglia, Giuseppe Sforza, Walter Sgargi, Fabio Sormanni, Antonio Stancampiano, Rosario Stornaiuolo, Francesco Taddei, Antonio Terenzi, Franco Tettamanti, Anna Tornari, Antonio Triglia, Gianni Trincherò, Domenico Troise, Rosa Veccia, Andrea Vitagliano, Christine Walzl, Renato Zanieri, Leonardo Zucchini, con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), rappresentata dal Segretario Confederale Francesca Santoro.

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT/CISL - rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta e dai Segretari Nazionali: Luciana Cirillo, Pietro Giordano, Mario Marchetti, Pierangelo Raineri; da Mario Dalmaso dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione composta dai Sigg. Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Lidia Brachelente, Renato Cali, Riccardo Camporese, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Franco Di Liberto, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Francesco Ferroni, Ferruccio Fiorot, Andrea Gaggetta, Silvano Gherbaz, Angelo Giovaniello, Roberto Guidetti, Pietro Ianni, Calogero Lauria, Ottilia Mair, Gilberto Mangone, Amedeo Meniconi, Antonio Michelagnoli, Biagio Montefusco, Ugo Parisi, Marcello Pasquarella, Ferruccio Petri, Luigino Pezzuolo, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, Simone Ponziani, Vincenzo Ramogida, Daniela Rondinelli, Gennaro Russo, Nello Sacchi, Francesco Sanfile, Rossana Santarello, Santo Schiappacasse, Rolando Sirmi, Mario Testoni, Angelo Tognoli, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Antonio Ugolini, Elena Vanelli, Francesco Varagona, Armando Vittorio, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Pierpaolo Baretta.

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL) rappresentata dal Presidente Raffaele Vanni, dal Segretario Generale Brunetto Boco, dai Segretari Nazionali Marco Marroni, Gianni Rodilloso, Parmenio Stroppa; dai membri del Comitato Esecutivo Nazionale Andreani Paolo, Canella Renzo, Chisin Grazia, De Simone Michele, Gazzo Giovanni, La Torre Pietro, Pezzetta Giannantonio, Paolo Poma, Luigi Scardaone; nonché dal Coordinatore Nazionale Portieri Bruno Carli e da una delegazione composta da Giovanni Angiulli, Giuseppe Balzamo, Renato Bernamonte, Luciano Biselli, Luigi Bonomo, Enrico Botta, Umberto Cammarota, Graziella Catalano, Sebastiano Cipriano, Bruno Conforti, Antonio Di Luca, Giovanni Di Salvo, Michele Falino, Giuseppe Fruggiero, Leonardo Gallarello, Alberto Giangregorio, Enrico Ippoliti, Giuseppe Lo Re, Antonio Marinaro, Antonio Mazzotti, Vito Mele, Giulio Padovani, Gualtiero Pangrazi, Luigi Perego, Rita Perissinotto, Mario Pipia, Salvatore Putrino, Giuseppe Sagliocco, Andrea Sansone, Agnese Serafini, Gianpietro Soffientini, Giorgio Strano, Marco Vacca, Lucio Vece; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Donatella Vercesi.

Visto

il CCNL per i Dipendenti da Proprietari di Fabbricati, stipulato il 12 maggio 1995, e l'esito delle trattative per il relativo rinnovo

Si è stipulato

il presente CCNL per i Dipendenti da Proprietari di Fabbricati, composto da: 1 premessa, 17 titoli, 108 articoli, 3 tabelle, 10 allegati, letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

PREMESSA

Con la stipula del presente Contratto, le Parti hanno inteso confermare il nuovo sistema di relazioni sindacali, assumendo lo spirito e le finalità del Protocollo sulla Politica dei Redditi e dell'Occupazione, sugli Assetti contrattuali, sulle Politiche del Lavoro e sul Sostegno al Sistema produttivo del 23 luglio 1993, nonché il "Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione" del 22 dicembre 1998.

In tale ambito sono stati definiti gli assetti e le modalità della contrattazione collettiva, ai vari livelli di rappresentatività.

Al fine di realizzare una sostanziale omogeneità di trattamento nei confronti dei lavoratori del settore, le Parti ritengono di preminente interesse l'assunzione di iniziative che abbiano lo scopo di favorire i lavoratori nelle procedure per il conseguimento ed il rinnovo delle prescritte licenze per l'esercizio della mansione.

Le nuove previsioni contrattuali conseguono da un lato lo scopo di migliorare la qualità del servizio, rendendo quest'ultimo più in linea con le esigenze dell'utenza, dall'altro la finalità di elevare le condizioni di lavoro dei dipendenti, da realizzare anche mediante un corretto utilizzo degli strumenti previsti per la formazione professionale a tutti i livelli.

In tale ottica, risulta di rilevante importanza l'acquisizione di dati e notizie sulla evoluzione del settore, da realizzare attraverso appositi strumenti conoscitivi.

Per la concreta realizzazione di tali finalità, le Parti sono impegnate ad attivare tutti gli strumenti di gestione e di assistenza contrattuale allo scopo previsti e disciplinati nella presente regolamentazione.

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 FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL disciplina in maniera unitaria e su tutto il territorio nazionale il rapporto di lavoro relativo ai lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati ed 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 dal contratto

1. Il presente C.C.N.L. sostituisce tutti i precedenti contratti nazionali, 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 2° livello

1. La contrattazione di 2° livello potrà aver luogo in sede territoriale o aziendale, in quest'ultimo caso esclusivamente in unico ambito di contrattazione.
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. 42, comma 5.
3. A livello territoriale le parti potranno stipulare accordi relativamente:
 - a) alla gestione della distribuzione giornaliera dell'orario di apertura e chiusura del portone (art. 42 – comma 5°);
 - b) alla determinazione della giornata nella quale il portiere fruirà della riduzione settimanale di 6 ore dell'orario di cui all'art. 42, secondo e terzo comma;
 - c) alle indennità per prestazioni non disciplinate né disciplinabili nazionalmente, quali ad esempio la spalatura della neve, la raccolta dei rifiuti, ecc.;
 - 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) ed a5) dell'art. 15, in conformità di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 45;
 - g) alla eventuale definizione delle specificità di cui al successivo art. 19.
4. Potranno essere stipulati anche accordi aziendali e di complessi immobiliari per i servizi non previsti nelle allegate tabelle.
5. La durata degli accordi di 2° livello sarà quadriennale.
6. Le parti trasmetteranno copia degli accordi stipulati a norma del presente articolo all'Ente bilaterale di cui al successivo art. 8.

Art. 5 - R.S.U.

1. Le parti convengono sul riconoscimento delle R.S.U., secondo le modalità fissate nell'accordo allegato al presente contratto (all. n. 5).
2. Fino alla elezione della R.S.U. restano in carica le R.S.A., ove costituite.

Art. 6 - Funzionamento strumenti contrattuali e gestione contratto

1. Ai fini della formazione e gestione del CCNL, nonché per il funzionamento degli strumenti istituzionali previsti dal presente 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 è determinato nella misura complessiva dell'1,90%, così ripartito:
 - a) lo 0,30%, a carico di tutti i lavoratori, calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità;
 - b) lo 0,30%, a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità di tutti i lavoratori;
 - c) lo 1,30%, a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità dei lavoratori di cui ai profili professionali a) e c) dell'art. 15 del presente contratto.
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 dall'apposita Convenzione; la sua destinazione e l'utilizzo per il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui al presente titolo, saranno stabiliti da specifici Protocolli di intesa fra le Parti.

Art. 7 – Trattenute sindacali

1. Negli Enti, Condomini o Proprietà che abbiano alle proprie dipendenze più di 15 lavoratori cui si applica il presente CCNL il datore di lavoro provvederà 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 mensile.

Art. 8 – Ente bilaterale

1. E' istituito l'Ente bilaterale per i dipendenti da proprietari di fabbricati, che, come previsto al successivo comma 5, verrà regolato da apposito statuto, che farà parte integrante del presente CCNL.
2. L'Ente bilaterale svolge le seguenti funzioni:
 - ?? analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro;
 - ?? predisporre studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente;
 - ?? formulare progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui il presente CCNL 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 2° livello, così come previsto all'art. 4, ultimo comma, sistematizzandoli al fine di rilevare l'evoluzione contrattuale in atto nel settore, e tutte quelle che le parti sociali firmatarie riterranno necessarie all'attuazione degli accordi nazionali.
3. L'Ente assumerà inoltre la funzione di segreteria operativa sia della Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo art. 10, sia dell'Organismo Paritetico nazionale, istituito ai sensi del D.Lgs. 626/94 con Accordo 17 aprile 1997.
4. Gli organi di gestione dell'Ente bilaterale saranno composti su base paritetica tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro.
5. Un'apposita commissione, costituita pariteticamente dalle Parti firmatarie il presente CCNL, definirà lo statuto, il relativo regolamento e le modalità di gestione delle risorse attribuite all'Ente stesso secondo la previsione del precedente art. 6, 4° comma.

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 CCNL si applica.
2. La Cassa è gestita pariteticamente da Confedilizia e da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.
3. Essa è disciplinata da apposito Statuto e Regolamenti (allegati al presente CCNL, del quale fanno parte integrante, con nn. 2 e 3) 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 - Commissione Paritetica Nazionale

1. Presso l'Ente bilaterale di cui al precedente art. 8, è costituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, che hanno stipulato il presente contratto e da egual numero di rappresentanti della Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia.
2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, che possono essere svolti da specifiche sottocommissioni:
 - a) esprimere pareri interpretativi delle norme del presente CCNL, 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 quadriennale;
 - e) definire le procedure e le modalità per costituire la Previdenza Integrativa, come dal successivo art. 76;
 - f) esaminare la fattibilità tecnica e l'opportunità di forme di accantonamento del T.F.R. presso la Cassa Portieri.
3. La Commissione Nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti.

Art. 11 - Commissioni Paritetiche Territoriali

1. Presso la sede di ciascuna Associazione della Proprietà Edilizia è costituita una Commissione paritetica territoriale, composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale dei lavoratori, facente capo a: Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e di egual numero di rappresentanti della stessa Associazione della Proprietà Edilizia, aderente alla Confedilizia.
2. La Commissione è competente a:
 - esprimersi per quanto previsto al 4° comma dell'art. 16;
 - ricevere la comunicazione di cui all'art. 42 - 4° comma;
 - ratificare quanto previsto dall'art. 46 - 2° e 3° comma.
3. La Commissione stessa inoltre promuove iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

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, e in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e successive modifiche ed integrazioni, all'esame di una Commissione di Conciliazione, composta da un rappresentante di Confedilizia, e da un rappresentante dell'organizzazione sindacale locale di Filcams-Cgil, o Fisascat-Cisl, o Uiltucs-Uil cui sia iscritto o abbia conferito mandato.
2. Presso una sede delle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, 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 ricevuta di ritorno 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 provinciale 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. C.P.C., come modificati dal D.Lgs. 80/98, 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 CCNL, che resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente articolo 10.

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 primo 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 A/R 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 FILCAMS, FISASCAT o UILTUCS 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 CCNL.

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 sulle 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 CPC.

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 (**portieri**).
 - 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).
 - 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 i 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 organizzativa 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.

2. Agli effetti di quanto previsto al punto a) del precedente comma, si intende per vigilanza l'effettivo servizio di sorveglianza, che rientra nelle normali mansioni del portiere, da prestarsi secondo l'orario di cui al successivo articolo 42.
3. Il portiere di cui ai profili professionali a2) ed a4), ferma restando la responsabilità della custodia prevista dalle norme contrattuali, ha la facoltà di assentarsi dalla portineria durante le ore di chiusura del portone.

Art. 16 – Alloggio del portiere, guardiola e servizi igienici

1. Ai portieri con profili professionali a2) ed a4) del precedente art. 15 deve essere garantito l'alloggio gratuito che, 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 portiere risulti composta da almeno quattro persone conviventi, compreso il portiere.
2. Tranne il caso di pattuizioni scritte in senso contrario, il portiere ha diritto al godimento gratuito anche di quella parte dell'alloggio che risultasse eventualmente superiore al minimo dei vani come sopra stabilito.
3. Per i portieri con profili professionali a1), a3) ed a5) del precedente art. 15, lo stabile dove questi prestano servizio dovrà essere fornito di guardiola e di servizi igienici.
4. Qualora, in caso di provata difficoltà, non sia possibile assicurare ai portieri 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.
5. L'alloggio sarà adibito esclusivamente ad abitazione del portiere e della propria famiglia, così come indicato al 1° comma. Eventuali attività lavorative nell'alloggio di servizio, sia da parte del portiere che dei propri famigliari, saranno consentite esclusivamente alle condizioni indicate al successivo art. 22, comma 4.

CAPO II – MANSIONI DEI LAVORATORI

Art. 17 - Mansioni dei lavoratori

1. Il portiere deve provvedere:
 - a) alla vigilanza dello stabile;
 - b) alla custodia dello stabile (limitatamente ai soggetti fruitori dell'alloggio nello stesso stabile per il quale prestano servizio, rientranti nei profili professionali a2) ed a4));
 - c) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni accessori e delle cabine dell'acqua;
 - d) alla distribuzione della corrispondenza ordinaria;

- e) 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;
 - f) alla pulizia delle scale, dei cortili e dei piani pilotys;
 - g) alla pulizia ed innaffiamento degli spazi a verde;
 - h) alla sorveglianza dell'uso del citofono, dell'ascensore e del montacarichi;
 - i) a tutte le altre prestazioni inerenti allo stabile secondo le consuetudini locali, che saranno regolate in sede territoriale.
2. Al portiere possono essere affidati i seguenti ulteriori servizi:
- j) la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone ovvero dell'impianto centrale di riscaldamento a gasolio o di riscaldamento 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.
3. Nei casi previsti alle lettere da f) a k) gli sono dovute le indennità previste dalla tabella A (di cui al successivo art. 105), salvo, per le mansioni sub i), quelle localmente definite a norma del precedente art. 4.
4. Il portiere, inoltre, è tenuto a prestare la propria opera, secondo le istruzioni dategli dal proprietario, o dall'amministratore condominiale, per l'applicazione delle norme emanate dalle competenti autorità riguardo al funzionamento di tutti gli impianti presenti nel fabbricato.
5. Il portiere deve prestare con scrupolo, zelo ed accuratezza il proprio servizio; deve osservare il regolamento dello stabile, ove esista, segnalando al proprietario dello stabile o all'amministratore eventuali infrazioni al regolamento stesso da parte degli abitanti dell'edificio.
6. Il portiere è tenuto ad indossare la divisa che eventualmente il proprietario o l'amministratore gli fornisca a proprie spese e ad averne cura nell'uso.
7. Il portiere non è tenuto a dare gratuitamente altre prestazioni oltre a quelle attribuitegli in conformità del presente contratto.
8. Il lavoratore con profili professionali b1) e b2) dell'art. 15 deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal proprietario o dall'amministratore del condominio:
?? alla manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature dei quali gli immobili stessi sono dotati, secondo le previsioni del contratto di assunzione.
9. Il lavoratore con profilo professionale b4) dell'art. 15 deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal proprietario o dall'amministratore del condominio:
?? 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;
10. Il lavoratore con profilo professionale b5) dell'art. 15 deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal proprietario o dall'amministratore del condominio:
- a) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni accessori, delle cabine dell'acqua, delle scale, dei cortili e dei piani pilotys;
 - b) alla pulizia ed annaffiamento degli spazi a verde, esclusa ogni operazione di giardinaggio.
- A tale lavoratore può essere affidato il servizio di distribuzione della posta ordinaria, che verrà eseguito nell'ambito dell'orario di lavoro concordato con il lavoratore con l'atto scritto di cui al successivo art. 52.
11. Tutte le mansioni di cui al presente articolo devono essere esercitate nel rispetto delle norme di cui ai D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303 e D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Nota. Delibera 7/98 della C.P.N. in data 23 novembre 1998: Le mansioni del portiere devono essere svolte all'interno dell'orario di apertura del portone fissato all'art. 42 per i portieri con alloggio nonché all'interno dell'orario di lavoro indicato all'art. 45 per i portieri senza alloggio, fatto salvo il disposto dell'art. 44.

Art. 18 - Portiere adibito a più stabili

1. Il portiere 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 portiere 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.

Art. 19 - Portiere adibito ad uno stabile con più ingressi

1. Il portiere 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 sei 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:
 - ad un compenso pari al 10% del salario minimo unico nazionale conglobato per il secondo ingresso;
 - ad un compenso pari al 5% del salario minimo unico nazionale conglobato per ogni ulteriore ingresso.
3. Eventuali condizioni di miglior favore, esistenti alla data del 31 agosto 1991, saranno 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.

Nota. (Delibera 1/98 della C.P.N. in data 18 febbraio 1998): Se gli ingressi secondari di un fabbricato sono aperti, o apribili senza chiavi, sono dovute le indennità del presente articolo 19; se invece tali ingressi sono apribili solo con la chiave in dotazione ai singoli condòmini e/o inquilini, non è dovuta alcuna indennità, fermo restando che in tal caso non sussiste alcun obbligo di vigilanza e connessa responsabilità da parte del portiere.

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. 79, 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 condòmini.

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) ed a4) 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 f) dell'art. 84), ed alle indennità sostitutive degli elementi retributivi di cui alle lettere g), h) dello stesso articolo, il tutto rapportato alla durata delle sue prestazioni (indennità sostitutive indicate alla tabella A, di cui al successivo art. 105).
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 proprietario è invitato 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 lire 300.000 (trecentomila)* lorde per 13 mensilità, assorbibili da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento.

* **Nota:** Euro 154,93707 (centocinquantaquattro virgola novantatremilasettecentosette).

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) retribuzione;
 - e) orario di lavoro, settimanale e giornaliero.
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.

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) libretto di lavoro;
 - f) per i portieri (profili professionali da a1) ad a5)) ed i sostituti, la prevista licenza comunale;
 - g) codice individuale INPS;
 - h) codice fiscale;
 - i) attestato di frequenza al corso ex-D.Lgs. 626/94, 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 17 aprile 1997, allegato al presente CCNL con il n. 6.

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. Qualora le parti convengano che durante il periodo di prova il portiere con profili professionali a2) ed a4) dell'art. 15 non fruisca dell'alloggio, competerà allo stesso l'indennità sostitutiva di cui alla tabella A, di cui al successivo art. 105.

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 portieri (profili professionali **a**) 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 – 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 (un terzo): 90%
2. In caso di malattia competeranno all'apprendista le stesse indennità previste all'art. 72, raggugliate 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.

CAPO III - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 37 - Contratti di formazione e lavoro

1. Possono essere stipulati, ai sensi dell'art. 16 del D.L. 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, nella Legge 19 luglio 1994, n. 451, contratti di formazione e lavoro tendenti:
 - ?? all'acquisizione di professionalità intermedie (profili professionali b2), b4), c4)),
con durata di 18 mesi (CFL di tipo a.1);
 - ?? all'acquisizione di professionalità elevate (profili professionali b1), c3)),
con durata di 24 mesi (CFL di tipo a.2).
2. L'inquadramento all'atto dell'assunzione sarà lo stesso di quello previsto al termine del contratto. La retribuzione iniziale, applicabile per tutta la durata del contratto, sarà la stessa prevista per lo stesso profilo professionale dell'art. 15, ridotta del 8%, per la prima metà del periodo, e del 5% per la seconda metà.

CAPO IV - CONTRATTI A TERMINE E CONTRATTI DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO (INTERINALE).

Art. 38 - Contratti a tempo determinato

1. Si applicano le norme di cui alla Legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modifiche ed integrazioni.
2. A norma dell'art. 23 della Legge 28 febbraio 1987, n. 56, le parti convengono sulle seguenti ulteriori ipotesi di apposizione di un termine al contratto di lavoro, nel caso di assunzioni:
 - 1) di lavoratori per sostituzione di lavoratori assenti per ferie, ovvero
 - 2) assenti per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1 lett. b, della Legge 230/62, per le quali comunque sia legalmente previsto l'obbligo della conservazione del posto;
 - 3) di lavoratori a servizio di immobili situati in località di villeggiatura, balneari o montane, ovvero mansioni relative a strutture, impianti o apparati con funzionamento limitato solo ad alcuni periodi nell'anno. 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 verticale o ciclico.
3. I contratti a termine di cui sopra sono prorogabili, nel rispetto delle norme di legge in vigore.

Art. 39 - Contratti di fornitura di lavoro temporaneo (interinale)

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera a) della legge 24 giugno 1997, n. 196, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso nei casi di possibile ricorso al contratto a termine previsti dal precedente art. 38, escluso il caso indicato al punto 3 del comma 2 di tale articolo, nonché per coprire le posizioni di lavoro di cui al precedente art. 23.
2. A sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, lettera a) della legge n. 196/1997, sono esclusi i lavoratori con profilo professionale b5).
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.

CAPO V – CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)

Art. 40 – Lavoro ripartito

1. Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.
2. Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga di massima svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro.
3. La retribuzione verrà conseguentemente corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

4. I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascuno di essi.
5. Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.
6. Entro il 20 febbraio di ogni anno i datori di lavoro comunicheranno all'Ente bilaterale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'ente stesso.
7. Agli effetti contributivi entrambi i rapporti saranno considerati assimilati a tempo parziale, così come previsto all'art. 5 – comma 3 – lett. c) del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni in Legge 19 dicembre 1984, n. 863, e confermato dalla Circolare del Ministero del Lavoro 7 aprile 1998, n. 43.

Dichiarazione a verbale - Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.

CAPO VI - ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

Art. 41 - ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

1. Ai sensi dell'art. 25 - 2° comma - della Legge 223/91, non sono computabili, ai fini della riserva di legge, le assunzioni dei seguenti lavoratori:
 - portieri con profili professionali a) dell'art. 15, in relazione alla fiduciarità delle mansioni di sorveglianza e custodia;
 - impiegati direttivi e di concetto (profili professionali c2) e c3)), e quadri (profilo professionale c1)).

TITOLO VI - ORARI - LAVORO NOTTURNO, STRAORDINARIO E FESTIVO

CAPO I – PORTIERI CON PROFILI PROFESSIONALI A2) ED A4) (PORTIERI CON ALLOGGIO)

Art. 42 - Orario di apertura e chiusura del portone

1. L'orario durante il quale, normalmente, deve restare aperto il portone è di 11 ore giornaliere nei giorni non festivi, salvo quanto previsto ai successivi comma 2 e 3.
2. L'orario di cui sopra è ridotto di 6 ore settimanali, e, dal 1 gennaio 2000, di una ulteriore ora settimanale, per un totale di 7 ore settimanali.
3. La suddetta riduzione sarà così attuata:
 - a) quanto a 6 ore, mediante raggruppamento in una mezza giornata, la cui collocazione settimanale sarà stabilita dagli accordi integrativi territoriali di cui al precedente art. 4;
 - b) quanto a 1 ora, suddivisa in un massimo di 2 frazioni di mezz'ora ciascuna, mediante riduzione dell'orario giornaliero di apertura del portone in giorni diversi da quello di cui all'alinea precedente.
4. In deroga a quanto previsto dagli accordi di cui al precedente comma 3, lett. a), potrà essere concordata, fra datore di lavoro e lavoratore, una diversa collocazione della mezza giornata di riduzione dell'orario settimanale; di tali intese dovrà essere data comunicazione scritta alla Commissione paritetica territoriale, così come previsto all'art. 11.
5. Diverse collocazioni dell'ora di riduzione di cui al precedente comma 3, lett. b), potranno essere concordate in sede di contrattazione aziendale, così come previsto al precedente art. 4.
6. La distribuzione giornaliera dell'orario di apertura e chiusura dei portoni, compreso fra le ore 7 e le ore 21, verrà stabilita dagli accordi integrativi territoriali di cui al precedente art. 4. L'orario di apertura e chiusura dei portoni potrà essere frazionato in non più di due periodi, separati da un intervallo non superiore a due ore, salvo diverse pattuizioni territoriali o aziendali (nell'ambito delle proprietà facenti capo a singoli Enti).
7. Se il portiere presta servizio nella domenica, fatto salvo il diritto al riposo settimanale, e/o nelle festività indicate al successivo art. 58, in tali giorni l'orario di apertura del portone è di 7 ore e non può protrarsi oltre le ore 14.

Nota. Delibera 4/98 della C.P.N. in data 18 febbraio 1998: La norma di cui all'ultimo comma del presente articolo 42 va comunque applicata al caso del servizio nella giornata di domenica, che va retribuita con la maggiorazione prevista. L'orario settimanale, in questo caso, si riduce di fatto a 56 ore (N.d.R.: 55 dal 1.1.2000).

Art. 43 - 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.

Art. 44 - 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 di 15 ore giornaliere con decorrenza non prima delle ore 6 e termine non oltre le ore 22.
3. In detta fascia dovrà essere compreso il nastro orario di cui all'art. 42.

CAPO II – PORTIERI CON PROFILI PROFESSIONALI A1), A3) ED A5) (PORTIERI SENZA ALLOGGIO)

Art. 45 - Orario di lavoro settimanale

1. L'orario di lavoro settimanale per i portieri con profilo professionale a1), a3) ed a5) dell'art. 15 è di 47 ore settimanali, distribuito su un arco di 6 giornate.
2. Una diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero di lavoro potrà essere concordata a livello locale in relazione a particolari specificità, così come previsto dalla lettera f) dell'art. 4, fermo restando che la maggiorazione per lo straordinario, nella misura prevista al primo comma dell'art. 47, sarà applicata per le prestazioni eccedenti la nona ora giornaliera.

Art. 46 - Orario giornaliero

1. L'orario giornaliero di lavoro dei portieri di cui al presente capo sarà continuativo, con un intervallo di un'ora, tra le ore 7 e le ore 21, fatti salvi i casi di turnazione, e verrà concordemente stabilito tra le parti.
2. Peraltro le parti interessate potranno definire una durata dell'intervallo minore o maggiore, che dovrà essere ratificata dalla Commissione paritetica territoriale, di cui all'art. 11, o in subordine dalle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente CCNL.
3. Tale ratifica dovrà intervenire entro 30 giorni dalla richiesta inoltrata anche da una sola delle parti.

Art. 47 - Lavoro straordinario, festivo e notturno

1. Per l'orario settimanale distribuito su 6 giornate, il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 15%, se trattasi di ore fino alla nona giornaliera e del 20% dalla decima ora giornaliera compresa in poi.
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 III - PORTIERI (PROFILI PROFESSIONALI A) A TEMPO PARZIALE

Art. 48 - Rapporti a tempo parziale

1. Le parti, ritenendo che l'evoluzione del settore e le nuove esigenze organizzative e di servizio che si sono determinate, reclamino un adeguamento delle tipologie di rapporti di lavoro dei portieri alle effettive esigenze del servizio, anche con la finalità di incrementare le occasioni di occupazione, convengono che possano essere instaurati nuovi rapporti sia a distribuzione orizzontale che verticale e/o ciclica. La distribuzione orizzontale sarà consentita con un orario inferiore a quelli previsti ai precedenti artt. 42 e 45, con un massimo, rispettivamente, di 45 e 36 ore settimanali, ed un minimo rispettivamente, di 30 e di 24 ore settimanali.
2. Resta inteso che la responsabilità della custodia per tali lavoratori a tempo parziale, competente per i soli portieri 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.
3. 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. 44, fatta salva tale possibilità per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale annuo con orario giornaliero completo.

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.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, nella Legge 19 dicembre 1984, n. 863 e successive modificazioni.

Art. 50 - Lavoro supplementare, notturno e festivo

1. Ai sensi dell'art. 5 - 4° comma - della Legge 863/84, il lavoro supplementare, intendendosi per tale quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione, è consentito, quando vi sia accordo fra datore di lavoro e lavoratore, 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 similari necessità connesse con le funzioni di sorveglianza e/o di custodia del portiere.
2. Il relativo compenso sarà costituito dalla normale paga oraria, maggiorata del 27% per lavoro supplementare, fino a concorrenza del normale orario contrattuale di cui agli artt. 42 (per i portieri con alloggio) e 45 (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 articoli 43 e 47, rispettivamente per i portieri con alloggio o senza alloggio.
3. Il lavoro supplementare prestato in eccedenza rispetto ai limiti indicati al comma precedente è parificato, ai fini retributivi, al lavoro straordinario, e compensato, unitamente a quello straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste agli articoli 43 e 47.

Nota a verbale - Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista al 2° comma del presente articolo 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^a 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. 51 – 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 i divisori orari previsti all'art. 83.

CAPO IV – LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI B)

Art. 52 - Orario di lavoro

1. Fermo restando che la retribuzione di cui al successivo art. 87 è stabilita in misura oraria, 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 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.

Art. 53 - 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. 54 - 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).

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 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. 56 - Lavoro a tempo parziale

1. Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dal D.L. 726/84, analogamente a quanto previsto al precedente art. 49.
2. Potranno essere instaurati rapporti a tempo parziale, di norma entro una fascia da 12 a 30 ore settimanali di lavoro.
3. L'orario settimanale di lavoro per i rapporti previsti al presente articolo dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione.
4. 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. 83 - 3° comma.

Art. 57 - Lavoro supplementare, notturno e festivo

1. Ai sensi dell'art. 5 - 4° comma - della Legge 863/84, il lavoro supplementare, intendendosi per tale quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione, è consentito, quando vi sia accordo fra datore di lavoro e lavoratore, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:
 - compilazione dei bilanci, 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.
2. 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. 54. 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. 55.
3. Il lavoro supplementare prestato in eccedenza rispetto ai limiti indicati al comma precedente è parificato, ai fini retributivi, al lavoro straordinario, e compensato, unitamente a quello straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste allo stesso art. 55.

Nota a verbale - Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista al 2° comma del presente articolo 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^a 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.

TITOLO VII - FESTIVITÀ - FERIE - RIPOSO SETTIMANALE - PERMESSI - CONGEDI

CAPO I - FESTIVITÀ

Art. 58 - 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
 - b) Festività infrasettimanali:

Capodanno	1° gennaio
Epifania	6 gennaio
Lunedì di Pasqua	mobile
Assunzione	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) e c) 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 delle giornate del 2 giugno e del 4 novembre, trovano compensazione in corrispondenti normative relative ai permessi ed agli orari di lavoro.

Art. 59 - Determinazione del compenso per lavoro festivo

1. In caso di prestazione lavorativa nelle giornate di festività di cui al precedente art. 58, verrà corrisposta ai lavoratori la retribuzione per lavoro festivo di cui agli artt. 43, 47, 50, 53 e 55.
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. 83.

CAPO II – FERIE

Art. 60 - Periodo di ferie

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. In caso di cessazione del rapporto di lavoro spetta al lavoratore un compenso pari alla retribuzione globale di fatto dovuta per l'intero periodo feriale. Se il licenziamento o le dimissioni hanno luogo durante l'anno, il compenso sarà pari a tanti 12/mi di detta retribuzione quanti sono i mesi precedenti al licenziamento.
5. 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. 61 - Irrinunciabilità delle ferie

1. Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 62 - Scelta del periodo

1. Premesso che il lavoratore può esercitare l'opzione di cui al successivo art. 63, le ferie annuali devono essere concesse entro il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno; la relativa collocazione è decisa dal datore di lavoro, sentito il lavoratore, e comunicata allo stesso, per iscritto, almeno tre mesi prima della loro fruizione.
2. La comunicazione di cui sopra non potrà aver luogo prima del 1 gennaio di ogni anno.

Art. 63 - Scelta del periodo: facoltà del lavoratore

1. In alternativa al meccanismo di scelta del periodo di ferie indicato al precedente art. 62, il lavoratore ha facoltà di decidere la collocazione temporale di metà del periodo feriale tra il

1° settembre ed il 30 giugno dell'anno successivo, escludendo comunque il periodo dal 20 dicembre al 10 gennaio.

2. La collocazione della restante metà del periodo feriale verrà decisa dal datore di lavoro entro il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.
3. L'eventuale opzione del meccanismo di scelta previsto dal presente articolo, dovrà essere comunicata dal lavoratore al datore di lavoro entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno precedente a quello nel quale verranno fruite le ferie.

Dichiarazione a verbale - I proprietari sono invitati a consentire il godimento delle ferie, compatibilmente con le esigenze organizzative, anche nei periodi più confacenti al lavoratore. 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. 64 - Riposo settimanale

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale in una giornata possibilmente coincidente con la domenica.
2. Il giorno di riposo settimanale è stabilito e comunicato per iscritto dal proprietario dello stabile, sentito il lavoratore.

CAPO IV – PERMESSI E CONGEDI

Art. 65 – Permessi retribuiti

1. Gruppi di 4 ore, o giornate intere di permessi individuali retribuiti saranno fruiti dai portieri e dai lavoratori con profili professionali c) dell'art. 15.
2. I permessi matureranno nelle seguenti misure:
?? per i portieri (profili professionali a): 80 ore annue, ridotte a 60 dal 1 gennaio 2000;
?? per i lavoratori con profili professionali c): 28 ore annue.
3. In caso di rapporto a tempo parziale, di cui agli artt. 48 e 56, 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. 83. Con l'accordo delle parti, é ammesso il cumulo dei permessi non fruiti nell'anno con quelli dell'anno successivo.

Art. 66 - 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. 67 - Permessi elettorali

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

Art. 68 - Congedo matrimoniale

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

Art. 69 - 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.

TITOLO VIII - TRATTAMENTO DI MALATTIA

Art. 70 - 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 di cure elio-balneo-termali.

Art. 71 - 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, al quale deve trasmettere - entro due giorni dal verificarsi della malattia - il certificato medico da cui risulti la prognosi nonché l'eventuale possibilità, dal punto di vista sanitario, che il lavoratore si allontani dal proprio domicilio.
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 10:00 alle ore 12:00 e dalle ore 17:00 alle ore 19:00 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 provarlo.
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. 72 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 portieri con profili professionali a2) ed a4) dell'art. 15 manterranno il godimento dei beni di cui alle lettere f), g) ed h) dell'art. 84.
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 la cartella clinica), le Parti fanno esplicito riferimento allo specifico Regolamento di cui al precedente art. 9.

Art. 72 - 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, decorrenti dal 1 gennaio 2000:

- dal 4° al 20° giorno compresi: L. 50.000 giornaliera;
 - dal 21° giorno compreso: L. 55.000 giornaliera.
2. 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.
 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.
 4. La corresponsione dell'indennità giornaliera di malattia, come sopra determinata, dovrà essere effettuata alle 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 dall'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;
 - ?? malattie mentali;
 - ?? 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. Le indennità erogate ai lavoratori secondo quanto previsto dal presente articolo, saranno rimesse, con richiesta secondo le procedure previste dal Regolamento di cui al precedente art. 9, ai datori di lavoro in regola con le norme contenute nel detto Regolamento e con i pagamenti indicati all'art. 6 del C.C.N.L.

Nota. Delibera C.P.N. in data 22 gennaio 1986: I primi tre giorni di malattia sono compresi e quindi computati nei 180 giorni, ma sono comunque esclusi sia dalla retribuzione sia dalla indennità.

... omissis ...

Superato il 180° giorno di malattia (N.d.R.: ved. art. 71 – comma 7), cessa il diritto alla conservazione del posto di lavoro, rimane però l'obbligo del datore di lavoro di dare regolare preavviso se intende interrompere il rapporto.

Art. 73 - Campo di applicazione

1. La normativa in materia di indennità di malattia contemplata al precedente art. 72 si applica ai lavoratori con profili professionali a) e c) dell'art. 15 del presente CCNL, in quanto sprovvisti della relativa copertura previdenziale legale.
2. La stessa normativa non si applica ai lavoratori con profili professionali b) dell'art. 15 del presente CCNL, in quanto essi già fruiscono dell'indennità economica di malattia da parte dell'Istituto competente per legge.

Art. 74 - Condizioni di miglior favore

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

TITOLO IX - TRATTAMENTI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI

Art. 75 - Iscrizione enti previdenziali ed assicurativi

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

Art. 76 – Previdenza integrativa

1. Le parti firmatarie del presente CCNL convengono di istituire forme di previdenza integrativa per i lavoratori del settore.
2. 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, fatti salvi i risultati del lavoro della Commissione di cui al precedente capoverso, prevedono, per i lavoratori che abbiano volontariamente aderito alla Previdenza integrativa, i seguenti valori:
 - ?? 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;
 - ?? 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del T.F.R., a carico del datore di lavoro;
 - ?? 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R., prelevato dal T.F.R. maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;
 - ?? una quota, una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a lire 30.000 di cui 23.000 a carico del datore di lavoro e 7.000 a carico del lavoratore.
4. Per i lavoratori la cui prima occupazione è iniziata successivamente al 28 aprile 1993 è prevista la integrale destinazione del T.F.R. maturando dal momento dell'adesione al Fondo.
5. 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.

Art. 77 - 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. 78 - Infortunio sul lavoro

1. Per il trattamento in caso di infortunio sul lavoro si fa riferimento alle norme contenute nel D.P.R. 30.6.1965, n. 1124 (Testo Unico Infortuni).

TITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I – ELEMENTI RETRIBUTIVI

Art. 79 – Salario

1. Il salario unico minimo nazionale previsto alla lettera a) dei successivi artt. 84 e 85 è indicato nella tabella A, di cui al successivo art. 105.
2. Il salario minimo 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 CCNL), l'unità di misura vano è raggugliata a mq. 50, mentre per i locali accessori di cui all'art. 50 del predetto decreto, la misura vano è raggugliata 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 raggugliata ai vani catastali effettivamente serviti dal portiere, escluso l'alloggio di quest'ultimo.

Art. 80 – Indennità

1. Per ogni altra prestazione eccedente i limiti indicati al precedente art. 79 nonchè riferita alle mansioni tipiche del portiere, così come indicate all'art. 17, competono al portiere le indennità nelle misure previste ed indicate alla tabella A, di cui al successivo art. 105.

Art. 81 - Terzo elemento

1. Ove esistente, continuerà ad essere corrisposto al portiere il terzo elemento di cui all'art. 20 del CCNL 28 febbraio 1974 (che si riporta nell'allegato n. 7 al presente CCNL), ridotto di L. 10.000 complessive 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. 82 - Scala mobile

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 A, B, e C (di cui al successivo art. 105), comprensive anche del conglobamento dell'E.D.R. di cui all'accordo 12 marzo 1993 di recepimento dell'accordo interconfederale del 31 luglio 1992, conglobamento che ha decorrenza dal 1 gennaio 1995.

Art. 83 - Determinazione della normale paga oraria e giornaliera

1. Per il portiere con profili professionali a2) ed a4) 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), e) dell'art. 84, con il coefficiente 255.
2. Per il portiere con profili professionali a1), a3) ed a5) dell'art. 15, ai fini della determinazione della normale paga oraria si prendono in considerazione tutti gli elementi di cui all'art. 85, con il coefficiente 203.
3. Per i lavoratori con profili professionali c) dell'art. 15, ai fini della determinazione della normale paga oraria si prendono in considerazione tutti gli elementi di cui all'art. 88, con il coefficiente 173.
4. Per tutti i lavoratori di cui ai precedenti comma, 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. 84 - Retribuzione portieri con profili professionali a2) ed a4)

1. La retribuzione dovuta ai portieri con profili professionali a2) ed a4) dell'art. 15 comprende:
 - a) il salario mensile di cui all'art. 79;
 - b) la scala mobile di cui all'art. 82;
 - c) l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 81;
 - d) eventuali indennità a carattere continuativo;
 - e) gli scatti di anzianità di cui all'art. 89;
 - f) l'alloggio gratuito che deve trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 16 del presente contratto o l'indennità sostitutiva nei casi previsti;
 - g) l'energia elettrica nella misura di 40 KWH mensili e l'acqua nell'alloggio nella misura di 120 mc. annui;
 - h) il riscaldamento dell'alloggio, in quanto nello stabile già esista o venga installato un impianto centrale.
2. Nel caso in cui, pure esistendo o venendo installato nello stabile l'impianto centrale, l'alloggio del portiere sia sfornito del riscaldamento, verrà corrisposta l'indennità sostitutiva prevista alla tabella A, di cui al successivo art. 105; 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.

Nota. Delibera 3/98 della C.P.N. in data 18 febbraio 1998: La tassa rifiuti relativa all'alloggio occupato dal portiere è a completo carico del portiere.

Art. 85 - Retribuzione portieri con profili professionali a1), a3) ed a5)

1. La retribuzione dovuta ai portieri con profili professionali a1), a3) ed a5) dell'art. 15 comprende:
 - a) il salario mensile di cui all'art. 79;
 - b) la scala mobile di cui all'art. 82;
 - c) l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 81;
 - d) eventuali indennità a carattere continuativo;
 - e) gli scatti di anzianità di cui all'art. 89.
2. La retribuzione di cui sopra si riferisce al portiere che presta la sua attività per 47 ore settimanali.

Art. 86 - Retribuzione portieri (lavoratori a tempo parziale)

1. Per orari inferiori a quelli previsti dalle rispettive normative contrattuali, la retribuzione di cui ai precedenti artt. 84 e 85 sarà proporzionalmente ridotta, utilizzando i coefficienti di cui al precedente art. 83, 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 pilotys;
 - pulizia e innaffiamento spazi a verde;
 - servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse);
 - conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione e nei casi indicati all'ultimo comma del precedente art. 48;
 - conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione;
 - conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione.

Art. 87 – 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, indicata alla tabella B, di cui al successivo art. 105;
 - b) la scala mobile di cui all'art. 82;
 - c) eventuali indennità a carattere continuativo;
 - d) gli scatti di anzianità di cui all'art. 90.

Art. 88 – 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. 105;
 - b) la scala mobile di cui all'art. 82;
 - c) eventuali indennità a carattere continuativo;
 - d) gli scatti di anzianità di cui all'art. 91.

CAPO III - SCATTI DI ANZIANITÀ

Art. 89 - Portieri con profili professionali a)

1. A decorrere dal 1° settembre 1991 il valore degli scatti di anzianità per i lavoratori con profili professionali a) dell'art. 15 viene trasformato in cifra fissa in ragione di L. 15.000 per ciascuno scatto, salvo condizioni di miglior favore.
2. Gli scatti restano determinati nel numero di 8, con periodicità triennale, ferma restando la data del 1° luglio 1961, di cui all'accordo aggiuntivo 26 luglio 1963, per l'applicazione degli scatti, nulla importando l'anzianità pregressa.
3. Ogni lavoratore, alla maturazione del proprio scatto nel periodo successivo al 1° settembre 1991, avrà diritto ad un importo di L. 15.000 e alla rivalutazione degli scatti precedentemente maturati a far data dal 1° gennaio 1974, senza liquidazione di arretrati.
4. Qualora alla data del 31 gennaio 1992 il lavoratore avesse maturato tutti gli otto scatti, resta inteso che lo stesso avrà diritto alla rivalutazione degli scatti, maturati dal 1° gennaio 1974 in poi, al compimento del triennio successivo alla data di maturazione dell'ottavo scatto, senza corresponsione di arretrati.
5. Qualora il triennio di cui sopra fosse stato superato alla data del 31 gennaio 1992, il lavoratore avrà diritto alla rivalutazione immediata degli scatti maturati dopo il 1° gennaio 1974, senza corresponsione di arretrati.
6. Gli scatti maturati prima del 1° gennaio 1974 restano fissati nella misura di L. 2.000 per ogni scatto, fermo restando l'eventuale importo di maggior favore.
7. Resta inteso che il valore dello scatto di cui al primo comma potrà essere aggiornato in occasione del prossimo rinnovo.

Art. 90 - 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 nelle seguenti misure:

b1):	L. 148,5 orarie	Euro 0,07669;
b2) e b3):	L. 135 orarie	Euro 0,06972;
b4):	L. 115 orarie	Euro 0,05939;
b5):	L. 90 orarie	Euro 0,04648.
2. In ogni caso l'anzianità utile decorrerà dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se avvenuta a mese iniziato.
3. L'eventuale periodo di apprendistato non sarà considerato utile agli effetti degli scatti di anzianità.

Art. 91 - 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 nelle seguenti misure:

c1):	L. 35.000 mensili	Euro 18,07599;
c2):	L. 30.000 mensili	Euro 15,49371;
c3):	L. 25.000 mensili	Euro 12,91142;
c4):	L. 20.000 mensili	Euro 10,32914.

2. In ogni caso l'anzianità utile decorrerà dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se avvenuta a mese iniziato.
3. L'eventuale periodo di apprendistato non sarà considerato utile agli effetti degli scatti di anzianità.

Art. 92 – 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

TITOLO XI - MENSILITÀ SUPPLEMENTARE

Art. 93 - Gratifica natalizia

1. Per quanto concerne la gratifica natalizia o 13^a mensilità, si fa riferimento alla legge 21 marzo 1953, n. 215, riportata in calce al presente C.C.N.L.
2. Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi.
3. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni vale per un mese intero.
4. Le disposizioni di detta legge si applicano a tutti i lavoratori di cui all'art. 15 del presente C.C.N.L.

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

CAPO I – PORTIERI CON PROFILI PROFESSIONALI A)

Art. 94 - Preavviso

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il datore di lavoro ed i portieri con profili professionali a), 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:

- portieri con alloggio (a2) ed a4)) : tre mesi;
 - portieri senza alloggio (a1), a3) ed a5)): 45 giorni di calendario.
2. Il preavviso avrà 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 C.C., se non con il consenso del portiere; avrà però facoltà di esonerare il portiere dal servizio, continuando a corrispondergli l'intera retribuzione.
 4. Salvo il caso di grave malattia accertata, il portiere con alloggio, con profili professionali a2) ed a4) dell'art. 15, dovrà riconsegnare al datore di lavoro i locali del proprio alloggio allo scadere del termine di preavviso.
 5. In caso di eliminazione del servizio di portierato (con alloggio) il portiere avrà la facoltà di usufruire dei locali del proprio alloggio per un periodo di ulteriori tre mesi decorrenti dal termine di cui al precedente comma.

Art. 95 - 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.
2. Per i periodi di servizio prestati fino al 31.12.89, il T.F.R. è calcolato, secondo le modalità indicate all'art. 5 della Legge 297/82, nelle seguenti misure:
 - per il periodo fino al 30.4.1969 : 14/26;
 - per il periodo dal 1.5.69 al 31.12.73 : 17/26;
 - per il periodo dal 1.1.74 al 31.12.89 : 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) ed a4) dell'art. 15, del valore convenzionale degli elementi della retribuzione corrisposti in natura ed indicati alle lettere f), g) ed h) dell'art. 84, valori determinati nella tabella A, di cui al successivo art. 105.
4. Qualora venga corrisposta l'indennità sostitutiva del riscaldamento, a norma dell'art. 84, lett. h), 2° paragrafo, 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 dovutegli, a qualsiasi titolo, nella misura per la quale non esiste contestazione.

CAPO II – LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI B)

Art. 96 - 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 C.C.

Art. 97 - 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 29.5.82, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.
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 297/82, nelle seguenti misure:
- ?? lavoratori con profilo professionale b5): 20/26;
- ?? lavoratori con profili professionali da b1) a b4): 21/26
- della 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.

CAPO III – LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C)

Art. 98 - 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:

profilo professionale	fino a 5 anni di anzianità	oltre 5 anni di anzianità
c1)	60 gg.	90 gg.
c2)	45 gg.	60 gg.
c3)	30 gg.	45 gg.
c4)	20 gg.	30 gg.

2. Il preavviso avrà 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 C.C.

Art. 99 – 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 297/1982.

CAPO IV - CERTIFICATO DI SERVIZIO

Art. 100 - 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 V - DECESSO DEL LAVORATORE

Art. 101 – Decesso del lavoratore

1. In caso di morte del lavoratore saranno corrisposte le indennità di cui all'art. 2122 C.C. alle persone indicate nello stesso articolo.
2. A coloro che al momento della morte del portiere siano con lui conviventi ed a suo carico, è consentito il godimento dell'alloggio per i quattro mesi successivi.

TITOLO XIII - TRASFERIMENTO DELLA PROPRIETÀ DELLO STABILE

Art. 102 - 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 precedente contratto individuale di lavoro.
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.

Nota. Delibera C.P.N. in data 3 aprile 1986: La norma di cui al presente articolo tende a tutelare il lavoratore sul piano del mantenimento del rapporto di lavoro in caso di vendita dell'immobile. La concretizzazione di tale tutela si realizza attraverso la prosecuzione del rapporto di lavoro con la nuova proprietà, escludendosi quindi qualsiasi obbligo al riguardo per il venditore.

TITOLO XIV -NORME DISCIPLINARI

Art. 103 - Provvedimenti disciplinari

1. Le mancanze dei lavoratori possono dar luogo, secondo la loro gravità, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale e rimprovero scritto;
 - b) multa;
 - c) licenziamento in tronco.
2. Il rimprovero può essere inflitto nei casi di lievi mancanze ai propri doveri.
 3. La multa può essere inflitta:
 - 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.
 4. Il lavoratore è passibile di licenziamento in tronco nel caso di mancanze di tale gravità, ivi compresa la ripetuta ubriachezza in servizio, che rendano impossibile la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro.
 5. Il portiere ed il sostituto sono passibili di licenziamento senza preavviso nel caso che venga loro revocata dalla Autorità competente l'iscrizione nell'apposito registro.
 6. La multa non può eccedere l'ammontare di 4 ore di salario e deve essere versata dal datore di lavoro alla Croce Rossa Italiana.
 7. I provvedimenti disciplinari, escluso quello del licenziamento del portiere e del sostituto conseguente alla revoca dell'iscrizione nel registro della Autorità competente, si applicano nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.
 8. Il lavoratore che sia rimasto assente dal servizio per più di tre giorni senza giustificato motivo è ritenuto dimissionario.

Art. 104 - 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 XV - TABELLE RETRIBUTIVE

Art. 105 – Tabelle retributive

1. Le tabelle indicate con le lettere A, B, C e riportate al termine dell’articolato, fanno parte integrante del presente contratto.
2. A copertura del periodo di vacanza contrattuale (1 gennaio 1999/31 dicembre 1999) i datori di lavoro corrisponderanno entro il 31 gennaio 2000 a tutti i lavoratori in servizio alla data di stipula del presente CCNL (15 dicembre 1999) un importo “una tantum”, non utile per alcun istituto contrattuale (compreso il TFR), nelle misure sottoriportate, differenziate per profili professionali, da rapportare alla eventuale minore durata del servizio effettivo nel periodo indicato, con arrotondamento matematico delle frazioni di mese. Tali misure verranno proporzionalmente ragguagliate per i lavoratori a tempo parziale e per quelli con profili professionali b), con rapporto di lavoro ad orario inferiore al massimo indicato al precedente art. 52, e saranno diminuite di quanto eventualmente già corrisposto a titolo di indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.).

a3) a4)	L. 390.000	} per ogni ora dell’orario settimanale di lavoro
a1) a2) a5)	L. 355.992	
b1)	L. 10.027	
b2)	L. 9.802	
b3)	L. 9.520	
b4)	L. 9.070	
b5)	L. 8.563	
c1)	L. 586.417	
c2)	L. 538.031	
c3)	L. 476.957	
c4)	L. 401.622	
c4) 1° impiego	L. 341.016	

TITOLO XVI - NORME FINALI

Art. 106 - Condizioni di miglior favore

1. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

TITOLO XVII - DECORRENZA, DURATA E PROCEDURE DI RINNOVO DEL CONTRATTO

Art. 107 - Decorrenza e durata

1. Il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2000, salvo diverse decorrenze previste per i singoli istituti, e scadrà il 31 dicembre 2002, salvo la parte economica che, in conformità al Protocollo 23 luglio 1993, scadrà il 31 dicembre 2000.

Art. 108 - 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 tre mesi prima della scadenza del CCNL.
2. Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
3. In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e, comunque, dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti (paga o stipendio base ed indennità di contingenza). Dopo sei mesi detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori. L'elemento retributivo sarà denominato "indennità di vacanza contrattuale". La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.
4. Dalla data di inizio di applicazione dell'accordo di rinnovo del Contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

Tabella A
Portieri con profili professionali a) dell'art. 15
 (valori mensili)

	a3) / a4)	a1) / a2) / a5)
Salario unico minimo nazionale conglobato (art. 79):		
?? in vigore dal 1 gennaio 2000	615.000	550.685
Indennità di scala mobile (art. 82)	984.754	908.411
Indennità supplementari (art. 80):		
?? per ogni 10 vani catastali o frazione superiore a 5 (oltre i 50 vani)	1.352	1.227
?? per ogni ascensore o montacarichi	3.557	3.234
?? per ogni scala oltre la prima	4.534	4.118
?? per ogni citofono con centralino interfono	3.068	2.787
?? appartamenti destinati esclusivamente ad uso di ufficio, ambulatorio, pensione, ecc. che aggravino notevolmente il lavoro del portiere:		
per ogni appartamento	4.046	3.682
?? indennità pulizia scale :		
per ogni piano (1) a partire dal 6° compreso	5.564	//
?? per pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o piani pilotys:		
per superfici superiori a mq 300, ogni 50 mq o frazione superiore a mq 25	1.352	//
?? per pulizia ed innaffiamento spazi a verde (2):		
per superfici superiori a mq 100, ogni 50 mq, o frazione superiore a mq 25	1.352	//
?? per servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse)	0,50	0,50
?? per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	67.600	67.600

?? per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	42.848	42.848
?? per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	24.544	24.544

Note a verbale

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

Delibera 1/99 della C.P.N. in data 17 marzo 1999: “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 di L. 24.544.

Valori convenzionali mensili

per la determinazione del T.F.R. (art. 94 comma 3):

- alloggio	L. 34.000
- energia	L. 3.000
- riscaldamento	L. 3.000

Indennità sostitutive o Rimborsi (valori mensili)

da corrispondere in caso di mancato godimento degli elementi di cui alle lettere f), g), h) dell’art. 84:

- alloggio - per ogni vano (limitatamente ai sostituti non conviventi: art. 23 - 5° comma)	L. 20.000
- alloggio (limitatamente al periodo di prova: art. 29 - 2° comma)	L. 220.000
- energia elettrica (nei valori previsti dagli enti erogatori nella prima fascia)	40 KWH
- riscaldamento (per il periodo di accensione previsto localmente dalla normativa nazionale)	L. 60.000

Nota a verbale

Ai lavoratori inquadrati nel profilo professionale a5) dal 1 gennaio 2000 saranno mantenute ad personam eventuali condizioni di miglior favore acquisite in relazione a precedente inquadramento alla lettera E dell’art. 3 del CCNL 12 maggio 1995 e precedenti.

Tabella B

Lavoratori con profili professionali b) dell'art. 15.

	b1)	b2)	b3)	b4)	b5)
Paga oraria unica minima nazionale conglobata (art. 87): in vigore dal 1 gennaio 2000	5.416	4.944	4.935	4.302	3.809
Indennità oraria di scala mobile (art. 82)	4.885	4.855	4.855	4.816	4.783

Tabella C

Lavoratori con profili professionali c) dell'art. 15.

	c1)	c2)	c3)	c4)	c4) 1° impiego (per i primi 12 mesi)
Stipendio mensile unico minimo nazionale (art. 88): ?? in vigore dal 1 gennaio 2000	1.580.551	1.373.904	1.080.517	770.167	646.843
Indennità mensile di scala mobile (art. 82):	1.045.000	1.035.000	1.030.000	1.008.000	880.000

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 A (in Euro)
Portieri con profili professionali a) dell'art. 15
 (valori mensili)

	a3) / a4)	a1) / a2) / a5)
Salario unico minimo nazionale conglobato (art. 79):		
?? in vigore dal 1 gennaio 2000	317,62099	284,40507
Indennità di scala mobile (art. 82)	508,583	469,15513
Indennità supplementari (art. 80):		
?? per ogni 10 vani catastali o frazione superiore a 5 (oltre i 50 vani)	0,69825	0,63369
?? per ogni ascensore o montacarichi	1,83704	1,67022
?? per ogni scala oltre la prima	2,34162	2,12677
?? per ogni citofono con centralino interfono	1,58449	1,43937
?? appartamenti destinati esclusivamente ad uso di ufficio, ambulatorio, pensione, ecc. che aggravino notevolmente il lavoro del portiere:		
per ogni appartamento	2,08958	1,90159
?? indennità pulizia scale :		
per ogni piano (1) a partire dal 6° compreso	2,87357	//
?? per pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o piani pilotys:		
per superfici superiori a mq 300, ogni 50 mq o frazione superiore a mq 25	0,69825	//
?? per pulizia ed innaffiamento spazi a verde (2):		
per superfici superiori a mq 100, ogni 50 mq, o frazione superiore a mq 25	0,69825	//
?? per servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse)	0,50	0,50
?? per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	34,91249	34,91249
?? per la conduzione degli impianti di riscaldamento e		

condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	22,12915	22,12915
per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione (3) - (4)	12,67592	12,67592

Note a verbale

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

Delibera 1/99 della C.P.N. in data 17 marzo 1999: “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 inaffiamento 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 di Euro 12,67592.

Valori convenzionali mensili

per la determinazione del T.F.R. (art. 94 comma 3):

- alloggio	Euro	17,55953
- energia	Euro	1,54937
- riscaldamento	Euro	1,54937

Indennità sostitutive o Rimborsi (valori mensili)

da corrispondere in caso di mancato godimento degli elementi di cui alle lettere f), g), h) dell’art. 84:

- alloggio - per ogni vano (limitatamente ai sostituti non conviventi: art. 23 - 5° comma)	Euro	10,32914
- alloggio (limitatamente al periodo di prova: art. 29 - 2° comma)	Euro	113,62052
- energia elettrica (nei valori previsti dagli enti erogatori nella prima fascia)		40 KWH
- riscaldamento (per il periodo di accensione previsto localmente dalla normativa nazionale)	Euro	30,98741

Nota a verbale

Ai lavoratori inquadrati nel profilo professionale a5) dal 1 gennaio 2000 saranno mantenute ad personam eventuali condizioni di miglior favore acquisite in relazione a precedente inquadramento alla lettera E dell’art. 3 del CCNL 12 maggio 1995 e precedenti.

Tabella B (in Euro)

Lavoratori con profili professionali b) dell'art. 15.

	b1)	b2)	b3)	b4)	b5)
Paga oraria unica minima nazionale conglobata (art. 87): in vigore dal 1 gennaio 2000	2,79713	2,55336	2,54871	2,2218	1,96718
Indennità oraria di scala mobile (art. 82)	2,52289	2,5074	2,5074	2,48726	2,47021

Tabella C (in Euro)

Lavoratori con profili professionali c) dell'art. 15.

	c1)	c2)	c3)	c4)	c4) 1° impiego (per i primi 12 mesi)
Stipendio mensile unico minimo nazionale (art. 88): ?? in vigore dal 1 gennaio 2000	816,28647	709,5622	558,04046	397,75806	334,06653
Indennità mensile di scala mobile (art. 82):	539,69746	534,53289	531,95061	520,58855	454,48207

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.

