

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

Il giorno 10 marzo 2022

TRA

la FEDERPROPRIETA' rappresentata dal Presidente avv. Giovanni Bardanzellu;

l'UPPI rappresentata dal Vicepresidente geom. Angelo De Nicola

E

la FESICA-CONFSAL rappresentata dal Segretario Generale dott. Bruno Mariani

con l'assistenza della CONFSAL rappresentata dal Segretario Generale prof. Angelo Raffaele Margiotta

si è stipulato il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da proprietari di fabbricati, sottoscritto il giorno 27.06.2003, rinnovato il 10.06.2008 e il 14.03.2013, composto da n. XII titoli, n. 71 articoli e n. 5 tabelle che viene contestualmente sottoscritto da tutte le organizzazioni suindicate con l'adesione della CONFAPPI rappresentata dal Presidente avv. Matteo Rezzonico.



## **TITOLO I- PARTE GENERALE**

### ***Art. 1 - Validità e sfera di applicazione del contratto***

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato tra FEDERPROPRIETÀ, UPPI, FESICA-CONFSAL con l'assistenza della CONFSAL e l'adesione della CONFAPPI, disciplina in maniera unitaria e su tutto il territorio nazionale il rapporto di lavoro dei dipendenti da proprietari di fabbricati.

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

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



## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### *Art. 2 - Osservatorio Nazionale*

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

L'Osservatorio Nazionale dovrà:

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

### *Art. 3 - Ente Bilaterale*

Le parti contraenti si danno atto che sono stati costituiti l'Ente Bilaterale Federproprietà-Uppi-Confasal finalizzato all'attività bilaterale e la Portiercassa con lo scopo di gestire i trattamenti, assistenziali, previdenziali e assicurativi-integrativi, aggiuntivi o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie a favore dei portieri e degli altri dipendenti da proprietari di fabbricati non soggetti all'assistenza obbligatoria.

I compiti dell'Ente Bilaterale sono i seguenti:

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

L'Ente gestirà vari fondi con priorità per i seguenti:

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

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

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

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

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

***Art. 4 - Trattenute sindacali***

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





### TITOLO III - CLASSIFICAZIONE E MANSIONI DEI LAVORATORI

#### *Art. 5 - Classificazione dei lavoratori*

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto sono:

- A. PORTIERI
  - A1) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza e le altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio o con alloggio compresa custodia;
  - A2) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la pulizia, il giardinaggio e le altre mansioni accessorie agli stabili, senza alloggio;
  - A3) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la custodia, la pulizia, il giardinaggio e le altre mansioni accessorie degli stabili, fruendo di alloggio.
- B. PULITORI, MANUTENTORI, CONDUTTORI DI IMPIANTI
  - B1) Lavoratori specializzati per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature;
  - B2) Lavoratori qualificati per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature;
  - B3) Assistenti bagnanti nelle piscine condominiali;
  - B4) Lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia e/o la conduzione dei campi da tennis, piscine, spazi a verde, spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con i relativi impianti;
  - B5) Lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia dell'androne, delle scale e degli accessori.
- C. LAVORATORI CON FUNZIONI AMMINISTRATIVE.
  - C1) Quadri, lavoratori che svolgono con carattere continuativo funzioni loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi della proprietà con alle dipendenze impiegati con profili professionali inferiori;
  - C2) Impiegati con funzioni di alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva che sovrintendono all'intera amministrazione o ad un organizzazione rilevante con autonomia organizzativa nell'ambito delle direttive ricevute;
  - C3) Impiegati che svolgono mansioni di concetto che comportino conoscenze ed esperienze tecnico professionali ed eventuale coordinamento con altri lavoratori. Addetti alle segreterie con mansioni di concetto, impiegati di concetto, programmatori informatici, tecnici;
  - C4) Impiegati d'ordine addetti alla segreteria con mansioni d'ordine, operatori informatici, addetti a servizi esterni per disbrigo commissioni.
- D. LAVORATORI ADDETTI ALLE MANSIONI ASSISTENZIALI O MANSIONI DI AUSILIO A QUELLE DEL PORTIERE.
  - D1) Lavoratori che svolgono negli spazi condominiali, all'interno di proprietà esclusive di uno o più condomini o nella propria abitazione o all'interno del condominio, servizi per persone anziane autosufficienti o servizi per l'assistenza all'infanzia o più in generale servizi di assistenza alla vita familiare in favore di condomini o di alcuno di loro.

Tutti i costi della retribuzione e degli oneri saranno a carico dei soli condomini che usufruiscono del servizio.

Sono esclusi dall'applicazione del presente contratto i dipendenti dagli studi degli amministratori di condominio.

#### **Art. 6 - Alloggio, guardiola, servizi igienici**

L'alloggio di servizio eventualmente assegnato al portiere deve essere gratuito, consono e dignitoso con la guardiola separata dall'alloggio stesso.

Per i portieri senz'alloggio lo stabile dovrà essere fornito di guardiola e di servizi igienici. Qualora l'edificio non consenta la realizzazione di idonei servizi, le parti potranno trovare di comune accordo una deroga anche con l'aiuto dell'Osservatorio.

#### **Art. 7 - Mansioni dei lavoratori**

A. Il portiere deve provvedere:

1. alla vigilanza dello stabile;
2. alla custodia degli stabili (limitatamente ai profili A3 e A1 con alloggio);
3. alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni e delle terrazze;
4. alla distribuzione della corrispondenza ordinaria e straordinaria e dei pacchi con delega del condomino o dell'inquilino interessato;
5. ad evitare ingombri ed attività negli spazi comuni;
6. alla sostituzione delle lampadine elettriche ed all'effettuazione di piccole riparazioni per l'esecuzione delle quali non sia richiesta alcuna specializzazione e/o qualificazione. Tutte le piccole riparazioni ed in particolare la sostituzione delle lampadine dovranno avvenire in sicurezza ed in attuazione del D.V.R. redatto in adempimento del D.lgs. n. 81/2008 e succ. modifiche ed in ogni caso solo se le medesime sono situate in posizioni facilmente raggiungibili con i mezzi a disposizione del lavoratore e con D.P.I. forniti dal datore di lavoro;
7. alla pulizia delle scale, dei cortili e dei piani pilotis;
8. alla pulizia ed all'innaffiamento degli spazi a verde ed ai correlati servizi di giardinaggio ordinario;
9. alla sorveglianza dell'uso dell'ascensore, dei montacarichi e dei citofoni;
10. a tutte le altre prestazioni inerenti lo stabile secondo le consuetudini locali, che potranno essere regolate in sede territoriale;
11. ad impedire la distribuzione di materiale pubblicitario.

Al portiere possono essere affidati anche i seguenti ulteriori servizi:

1. la conduzione di caldaie per il riscaldamento centralizzato o per l'impianto di distribuzione dell'acqua calda, purché in possesso della relativa abilitazione;
2. gli interventi per la manovra degli ascensori, previo corso di formazione ed idonea abilitazione;
3. il servizio di esazione dei canoni di locazione e delle quote condominiali purché esista la possibilità di custodia del denaro in luogo chiuso;
4. la verifica, per conto dell'amministratore, delle situazioni di pericolo o danno per le cose comuni all'interno dei singoli appartamenti;
5. la tempestiva comunicazione all'amministratore dei danni alle cose comuni;



6. la tempestiva comunicazione all'amministratore dell'esercizio di attività vietate;
7. la raccolta rifiuti\pulitura bidoni\trasporto rifiuti, attività per le quali sono previste le indennità di cui all'art. 60.

Per i punti 4, 12, 13, 14 e 18, sono dovute le indennità previste dalla tabella di cui all'art. 61 del contratto.

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

B. I pulitori, manutentori e i conduttori di impianti devono provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal proprietario o dall'amministratore del condominio ed in relazione al loro inquadramento:

1. alla manutenzione degli immobili, degli impianti e delle apparecchiature dei quali gli immobili stessi sono dotati, secondo il contratto di assunzione;
2. alla pulizia dei campi da tennis, piscine, spazi a verde comprese le relative operazioni di giardinaggio ordinario, degli spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti. A tal fine egli dovrà essere in possesso delle necessarie capacità tecniche e specializzazioni, nonché dei certificati di abilitazione o licenze, se previsti dalle vigenti normative;
3. alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni, delle terrazze, delle scale, dei cortili ed alla distribuzione della posta ordinaria (limitatamente al profilo B5).

#### **Art. 8 - Servizi d'emergenza - Reperibilità**

Il portiere con alloggio è tenuto, anche al di fuori del prestabilito orario di lavoro, a rendersi reperibile, in funzione di situazioni d'emergenza quali ad es. incendi, fughe di gas, assistenza imprevista ad anziani e disabili, operazioni di primo o pronto soccorso, per attivare, al fine di ovviarvi, le competenti autorità, i gestori dei pubblici servizi od anche riconosciute associazioni di volontariato, con le modalità stabilite nel regolamento del servizio di portierato allegato al contratto d'assunzione, ovvero con le modalità specificate in sede di contrattazione di 2° livello. Qualora l'impegno del portiere superi la durata di 45 minuti al portiere sarà dovuta un'indennità pari ad € 12,70.

Laddove l'intervento del portiere venga richiesto per motivi di urgenza ed emergenza nei giorni festivi o di riposo, al portiere sarà riconosciuta la maggiorazione per il lavoro straordinario corrispondente all'effettiva durata dell'intervento eseguito.

#### **Art. 9 - Portieri adibiti a più stabili**

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

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

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

Nei casi contemplati nel presente articolo il portiere ha diritto al trattamento normativo ed economico per l'intero stabile oltre alle indennità dovute per il secondo ingresso ed un ulteriore compenso per l'ingresso dal secondo al sesto come previsto nelle tabelle di cui all'art. 61 allegate al presente contratto.

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

#### ***Art. 11 - Materiali per le pulizie***

Il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori gli strumenti per l'espletamento del proprio servizio e le materie di consumo per le pulizie conformi alle disposizioni di legge per la sicurezza dei lavoratori.

#### ***Art. 12 - Responsabilità per danni***

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

#### ***Art. 13 - Divieto di esercizio contemporaneo di altre attività***

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

#### ***Art. 14 - Sostituto del portiere***

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

Il sostituto del portiere con alloggio, se convivente con il portiere titolare, avrà diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto, rapportato alla durata della sua prestazione lavorativa.

Se non convivente con il portiere titolare avrà diritto, oltre al trattamento economico di cui sopra, alle indennità sostitutive dell'alloggio.

Il sostituto è tenuto all'osservanza di tutte le norme del presente C.C.N.L.

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

#### ***Art. 15 - Quadri - assicurazione***

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

#### ***Art. 16 - Quadri - indennità di funzione***

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

## **TITOLO IV - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### ***Art. 17 - Costituzione rapporto di lavoro***

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

- data di assunzione;
- durata del periodo di prova;
- mansioni affidate e qualifica del lavoratore;
- retribuzione;
- orario di lavoro, mensile, settimanale e giornaliero;
- indicazione e descrizione dell'alloggio di servizio.

### ***Art. 18 - Documentazione***

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

- a) documento di riconoscimento;
- b) certificato di stato di famiglia;
- c) certificato penale;
- d) codice fiscale;
- e) attestato di frequenza al corso di formazione per i lavoratori ai sensi del D.lgs. n.81\2008. Nel caso in cui ne sia sprovvisto il lavoratore sarà tenuto a frequentare il corso al termine del periodo di prova.

### ***Art. 19 - Periodo di prova***

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

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

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

Il periodo di prova per i profili A, C e D è di 90 giorni di calendario. Per i profili B il periodo di prova è di 60 giorni.

Le parti possono stabilire che il lavoratore in prova per la mansione di portiere con alloggio durante il periodo di prova non ne usufruisca avendo in tal caso il lavoratore diritto all'indennità di cui alle tabelle che sono parte integrante del contratto.

### ***Art. 20 - Apprendistato***

L'apprendistato è disciplinato dal D.lgs. n. 81\2015 ammesso per le mansioni indicate ai profili B e C di cui all'art. 5.

Possono essere assunti in qualità di apprendisti i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni fatte salve le modalità di legge.

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

La durata massima dell'apprendistato è fissata dai 24 mesi ai 36 mesi in relazione ai profili professionali in cui devono essere inseriti.



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

- per la prima parte del periodo lavorativo pari ad  $\frac{1}{3}$  della durata complessiva la retribuzione sarà pari all'80%;
- per la seconda parte del periodo lavorativo pari ad  $\frac{1}{3}$  della durata complessiva la retribuzione sarà pari all'85%;
- per la terza parte del periodo lavorativo pari ad  $\frac{1}{3}$  della durata complessiva la retribuzione sarà pari al 90%.

E' ammesso apprendistato a tempo parziale sempre che l'orario di lavoro non sia inferiore alle 24 ore settimanali.

#### ***Art. 21 - Contratti a tempo determinato***

Ai contratti a tempo determinato si applicano le disposizioni previste dal D.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche D.L. n. 87/2018 convertito in L. n. 96/2018, sia per quanto riguarda la durata che per quanto riguarda le condizioni.

L'eventuale disciplina di dettaglio è stabilita in sede di contrattazione di 2° livello.

#### ***Art. 22 - Lavoro a tempo parziale***

Ai contratti di lavoro a tempo parziale si applicano le norme di cui al D.lgs. n. 81/2015; l'eventuale disciplina di dettaglio è stabilita in sede di contrattazione di 2° livello.

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

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

### **Art. 23 - Portieri con alloggio - Orario di apertura e chiusura del portone**

La media totale delle ore lavorative settimanali è stabilita per i portieri con alloggio in 48 ore salvo il ricorso ai meccanismi compensativi di cui al successivo art. 33.

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

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

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

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

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

- A. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
- B. Il lavoro notturno, compreso tra le ore 22.00 e le ore 06.00 è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%.

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

### **Art. 25 - Portieri senza alloggio - Orario di lavoro**

Il totale medio delle ore lavorative settimanali è stabilito, per i portieri senz'alloggio, in 45 ore su un arco di 6 giornate, salvo il ricorso al lavoro straordinario per esigenze eccezionali e con le modalità previste dall'art. 5 del D.lgs. 8.4.2003 n. 66 e successive modifiche, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore.

L'orario di lavoro sarà continuativo con un intervallo di un'ora tra le ore 07.00 alle ore 20.00.

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

### **Art. 26 - Portieri senza alloggio - Lavoro straordinario, festivo e notturno**

- A. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20%.
- B. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
- C. Il lavoro notturno, compreso tra le ore 22.00 e le ore 06.00 è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, e del 40%, se straordinario.

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

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

Le ore di lavoro prestate oltre il normale orario di lavoro saranno considerate come straordinario fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale di 48 ore.

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

- A. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20%.
- B. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
- C. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22.00 e le 06.00 è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30% se ordinario, e del 40% se straordinario.

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

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

L'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali e deve risultare da atto scritto.

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

- A. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20%.
- B. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
- C. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello prestato fra le ore 22.00 e le ore 06.00 è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

**Art. 31 - Lavoratori con profilo professionale D - Orario di lavoro**

L'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali e deve risultare da atto scritto.

**Art. 32 - Lavoratori con profilo professionale D - Lavoro straordinario, festivo e notturno**

- A. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20%.
- B. Il lavoro straordinario notturno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
- C. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 06.00, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30% se ordinario o del 40% se straordinario.

**Art. 33 - Banca-ore**

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

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

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'U' shape with a vertical line extending upwards from the top right.A handwritten signature in black ink, resembling a stylized 'J' or 'G' with a small loop at the bottom.A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'B' or 'P' with a long horizontal stroke extending to the right.A handwritten signature in black ink, appearing as a series of overlapping, stylized letters.A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'K' or 'H' shape.



## **TITOLO VI - FESTIVITA' - RIPOSI - CONGEDI - PERMESSI**

### ***Art. 34 - Riposo settimanale - Festività***

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

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

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

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

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

### ***Art. 35 - Periodo di ferie***

Per tutti i lavoratori il periodo annuale di ferie è stabilito in 26 giorni lavorativi escluse le domeniche e le festività nazionali di cui all'art. 34.

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

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

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

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

### ***Art. 36 - Scelta del periodo - Facoltà del lavoratore***

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

Il lavoratore ha facoltà di decidere la collocazione temporale della metà del periodo di ferie tra il 1° settembre e il 30 giugno successivo, con l'esclusione del periodo dal 20 dicembre al 10



gennaio e tale scelta dovrà avvenire tramite comunicazione scritta al datore di lavoro almeno 90 giorni prima dell'inizio del periodo richiesto.

***Art. 37 - Riposo settimanale***

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale in un giorno normalmente coincidente con la domenica e dovrà essere indicato nel contratto di assunzione.

***Art. 38 - Permessi retribuiti***

I permessi individuali retribuiti non possono eccedere le 50 ore annue e possono essere fruiti per un minimo di 2 ore e per un massimo di 1 giorno, salvo il caso di grave lutto familiare (parenti entro il 2° grado o coniuge) per il quale compete un massimo di 3 giorni di calendario. In caso di lavoro a tempo parziale i permessi di cui sopra matureranno proporzionalmente al minor orario pattuito.

I permessi dovranno essere richiesti con almeno 48 ore di anticipo salvo casi di forza maggiore. I permessi non fruiti nell'anno verranno pagati con retribuzione oraria.

***Art. 39 - Congedo matrimoniale***

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

***Art. 40 - Richiamo al servizio militare***

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

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

## **TITOLO VII - TRATTAMENTO DI MALATTIA**

### **Art. 41 - Malattia ed infortunio**

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

Il lavoratore deve trasmettere, entro 2 giorni dal verificarsi dell'evento, il certificato medico relativo.

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

Salva la fattispecie di cui al comma precedente, il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il controllo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

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

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

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

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

### **Art. 42 - Indennità di malattia**

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

- dal 4° giorno fino al 20° giorno il 55% della retribuzione media globale lorda giornaliera con un minimo di € 33,00;
- dal 21° giorno il 60% della retribuzione media globale lorda giornaliera con un minimo di € 9,00 con esclusione della giornata di riposo settimanale.

In caso di malattia con durata superiore agli 8 giorni l'indennità decorrerà dal 1° giorno.

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

C. Tali indennità verranno corrisposte per un massimo di 180 giorni di calendario e comunque con un massimo di 180 giorni nell'anno civile inteso come periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno anche in caso di più eventi morbosi.

Il lavoratore che, ammalatosi nel corso di un anno raggiunga, senza interruzione, il 180° giorno di malattia nell'anno successivo, ha diritto all'indennità per la stessa o per altra malattia, soltanto se tra la data del raggiungimento del periodo massimo di 180 giorni e quella di inizio del nuovo episodio morboso ha ripreso l'attività lavorativa.

- D. Per i lavoratori di nuova assunzione verrà erogata l'indennità giornaliera di malattia a decorrere dal primo giorno del 3° mese di assunzione.
- E. L'indennità di malattia viene erogata anche al sostituto del portiere, ma limitatamente ai periodi per il quale è stato assunto.

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

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

***Art. 43 - Gravidanza, puerperio e assistenza ai portatori di handicap***

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

***Art. 44 - Campo di applicazione***

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

Le indennità sono erogate dalla Portiercassa prevista dal precedente art. 3.



## **TITOLO VIII - TRATTAMENTI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI**

### ***Art. 45 - Iscrizione enti previdenziali ed assicurativi***

I lavoratori di cui al presente contratto debbono essere iscritti a norma di legge all'I.N.P.S. ed all'I.N.A.I.L.

### ***Art. 46 - Previdenza integrativa***

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

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

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

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

### ***Art. 47 - Polizza sanitaria***

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

Le modalità di adesione, il contributo del lavoratore e le prestazioni assicurative fornite saranno determinate e specificate con accordi tra le parti che saranno specificamente sottoscritte.

## TITOLO IX - TRATTAMENTO ECONOMICO

### **Art. 48 - Definizione di retribuzione**

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

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

### **Art. 49 - Tredicesima mensilità**

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

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

### **Art. 50 - Determinazione paga oraria e giornaliera**

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

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

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

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

### **Art. 51 - Retribuzione portieri senz'alloggio**

La retribuzione per i portieri senz'alloggio comprende:

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

### **Art. 52 - Retribuzione portieri con alloggio**

La retribuzione per i portieri con alloggio comprende:

- 1) salario conglobato mensile;
- 2) eventuali indennità a carattere continuativo;
- 3) scatti di anzianità;
- 4) alloggio gratuito o l'indennità sostitutiva nei casi previsti;
- 5) l'energia elettrica nella misura di 40 kWh mensili e l'acqua nella misura di 120 m<sup>3</sup> annui;
- 6) riscaldamento dell'alloggio in quanto già esista nello stabile.

Nel caso in cui per qualsiasi motivo l'alloggio del portiere sia sprovvisto del riscaldamento verrà corrisposta un'indennità sostitutiva pari ad € 34,00 mensili che deve essere



effettivamente impiegata per il riscaldamento ed esclusivamente per il periodo di accensione del riscaldamento come previsto dalla normativa nazionale e/o locale.

**Art. 53 - Retribuzione lavoratori profilo professionale B**

La retribuzione per i profili B comprende:

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

**Art. 54 - Retribuzione lavoratori profilo professionale C**

La retribuzione per i profili C comprende:

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

**Art. 55 - Retribuzioni lavoratori profilo professionale D**

La retribuzione per i profili D comprende:

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

**Art. 56 - Scatti di anzianità portieri profili professionali A**

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

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

**Art. 57 - Scatti di anzianità profili professionali B**

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

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

- B1) euro 0,09 orarie;
- B2) euro 0,08 orarie;
- B3) euro 0,08 orarie;
- B4) euro 0,07 orarie;
- B5) euro 0,06 orarie.

**Art. 58 - Scatti anzianità profili professionali C**

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

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

- C1) euro 20,00;
- C2) euro 17,00;
- C3) euro 15,00;
- C4) euro 12,00.

#### **Art 59 - Scatti di anzianità profili professionali D**

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

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

#### **Art. 60 - Indennità raccolta e/o trasporti rifiuti\lavatura bidoni**

Ai lavoratori con profili professionali A e B possono essere affidate alternativamente o congiuntamente le mansioni di raccolta rifiuti, trasporto e movimentazione dei rifiuti, lavatura dei bidoni destinati alla raccolta dei rifiuti con le seguenti indennità:

- a) raccolta e confezionamento rifiuti: € 0,50 per ogni unità immobiliare;
- b) lavatura bidoni: € 0,50 per ogni unità immobiliare;
- c) movimentazione e trasporto dei rifiuti in prossimità dell'immobile: € 1,00 per ogni unità immobiliare;
- d) movimentazione e trasporto rifiuti fino ai punti di raccolta determinati dal comune o dagli enti preposti: € 1,50 per ogni unità immobiliare.

Il lavoratore per lo svolgimento di queste mansioni dovrà essere dotato di tutti i mezzi idonei per le attività di cui sopra e di tutti i dispositivi di protezione individuali per svolgere le attività lavorative in sicurezza ai sensi del D.lgs. n. 81\2008.

#### **Art. 61 - Tabelle retributive**

- 1) Le tabelle indicate con le lettere A, B, C, D ed E riportate al termine di questo articolo fanno parte integrante del presente contratto ed entreranno in vigore contestualmente alla decorrenza del presente contratto.

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

	dal 1/7/11 al 30/6/12	dal 1/7/13 al 30/6/14	dal 1/7/14 al 30/6/15	dal 01/01/22
<b>1. Salario minimo nazionale</b>	<b>1.008,00</b>	<b>1.044,00</b>	<b>1.063,00</b>	<b>1.095,00</b>
<b>2. Indennità supplementari:</b>				
- per ogni 10 vani catastali o frazione sup. a 5 (oltre i 50 vani)	<b>0,83</b>	<b>0,86</b>	<b>0,88</b>	<b>0,90</b>
- per ogni ascensore o montacarichi	<b>2,11</b>	<b>2,19</b>	<b>2,23</b>	<b>2,40</b>
- per ogni scala oltre la prima	<b>2,68</b>	<b>2,78</b>	<b>2,83</b>	<b>3,00</b>
- per ogni citofono con centralino interno	<b>1,82</b>	<b>1,88</b>	<b>1,91</b>	<b>2,00</b>
- appartamenti destinati esclusivamente ad uso ufficio, ambulatorio, pensione, che aggravino notevolmente il lavoro del portiere: per ogni appartamento	<b>2,39</b>	<b>2,47</b>	<b>2,51</b>	<b>2,70</b>
- indennità pulizia scale: per ogni piano a partire dal 6° compreso	----	----	----	----
- per pulizia cortili, spazi e verde, piani pilotis e/o porticati per superfici superiori a mq.300, per ogni 50 mq. o fraz. Sup. a mq.25	----	----	----	----

- per pulizia ed innaffiamento spazi a verde per superfici superiori a mq. 100, per ogni mq. 50 o frazione superiore a mq. 25	----	----	----	----
- per servizio di esazione (percentuale sulle somme riscosse)	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
- per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione	44,44	46,05	46,88	47,50
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione	27,31	28,30	28,81	29,50
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione	15,95	16,53	16,83	17,50
- indennità ritiro e distribuzione raccomandate e pacchi per ogni unità immobiliare ad uso non abitativo	2,17	2,25	2,29	2,29
- indennità ritiro e distribuzione raccomandate e pacchi per ogni unità immobiliare ad uso abitativo	----	----	----	1,00
- Indennità intervento su ascensori (per ogni intervento):	2,40	2,48	2,52	3,00
- 2° ingresso	38,00	40,00	41,00	45,00
- ulteriori ingressi oltre il 2°	28,00	30,00	31,00	32,00
- indennità di apertura del portone (solo portieri con alloggio)	----	----	----	----
- indennità di chiusura del portone (solo portieri con alloggio)	----	----	----	----
- indennità di reperibilità (solo portieri con alloggio)	----	----	----	12,70
- permessi retributivi (anche se non fruiti)	h 50	h 50	h 50	h.50
- indennità raccolta e movimentazione rifiuti	----	----	----	0,50
- indennità lavatura bidoni	----	----	----	0,50
- indennità trasposto rifiuti entro 50 m	----	----	----	1,00
- indennità trasporto rifiuti isola di raccolta	----	----	----	1,50

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

	dal 1/7/11 al 30/6/12	dal 1/7/13 al 30/6/14	dal 1/7/14 al 30/6/15	dal 01/01/20 22
<b>1. Salario minimo nazionale</b>	<b>1.122,00</b>	<b>1.163,00</b>	<b>1.184,00</b>	<b>1.200,00</b>
<b>2. Indennità supplementari:</b>				
- per ogni 10 vani catastali o frazione sup. a 5 (oltre i 50 vani)	0,89	0,93	0,95	0,98
- per ogni ascensore o montacarichi	2,40	2,44	2,48-	2,55
- per ogni scala oltre la prima	2,96	3,01	3,06	3,20
- per ogni citofono con centralino interno	2,40	2,44	2,44	----



- appartamenti destinati esclusivamente ad uso ufficio, ambulatorio, pensione, che aggravino notevolmente il lavoro del portiere: per ogni appartamento	2,96	3,06	3,12	----
- Indennità pulizia scale: per ogni piano a partire dal 6° compreso	3,59	3,72	3,39	3,90
- per pulizia cortili, spazi e verde, piani pilotys e/o porticati per superfici superiori a mq.300, per ogni 50 mq. o fraz.sup. a mq.25	2,40	2,48	2,52	2,60
- per pulizia ed innaffiamento spazi a verde per superfici superiori a mq. 100, per ogni mq. 50 o frazione superiore a mq. 25	2,40	2,48	2,52	2,60
- per servizio di esazione (percentuale sulle somme riscosse)	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50%
- per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione	44,44	46,05	46,88	4750
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione	27,31	28,30	28,81	29,50
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione	15,95	16,53	16,83	17,50
- indennità ritiro e distribuzione raccomandate e pacchi per ogni unità immobiliare ad uso non abitativo	2,17	2,25	2,29	2,35
- indennità ritiro e distribuzione raccomandante e pacchi per ogni unità immobiliare ad uso abitativo	-----	-----	-----	1,00
- Indennità intervento su ascensori:				
- per ogni intervento	2,40	2,48	2,52	3,00
- 2° ingresso	38,00	40,00	41,00	45,00
- ulteriori ingressi oltre il 2°	28,00	30,00	31,00	32,00
- indennità di apertura del portone (solo portieri con alloggio)	----	----	----	----
- indennità di chiusura del portone (solo portieri con alloggio)	----	----	----	----
- indennità di reperibilità (solo portieri con alloggio)	----	----	----	12,70
- permessi retributivi (anche se non fruiti)	h 50	h 50	h 50	h.50
- indennità raccolta e movimentazione rifiuti	-----	-----	-----	0,50
- indennità lavatura bidoni	-----	-----	-----	0,50
- indennità trasposto rifiuti entro 50 m	-----	-----	-----	1,00
- indennità trasporto rifiuti isola di raccolta	----	-----	-----	1,50

TABELLA C - LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI B

	dal 1/7/11 al 30/6/12	dal 1/7/12 al 30/6/13	dal 1/7/13 al 30/6/14	dal 1/7/14 al 30/6/15	dal 01/01/2022
<b>B1 - Operaio specializzato</b>	7,19	7,32	7,45	7,58	7,65
<b>B2 - Operaio qualificato</b>	6,83	6,95	7,08	7,21	7,30
<b>B3 - Assistente bagnanti</b>	6,83	6,95	7,08	7,21	7,30
<b>B4 - Manutentore spazi a verdi</b>	6,27	6,38	6,49	6,61	6,70
<b>B5 - Pulitori</b>	5,91	6,02	6,13	6,24	6,30

TABELLA D - LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C

	dal 1/7/11 al 30/6/12	dal 1/7/12 al 30/6/13	dal 1/7/13 al 30/6/14	dal 1/7/14 al 30/6/15	dal 01/01/2022
<b>C1 - Quadri</b>	1.803,55	1.836,01	1.869,06	1.902,70	1.950,00
<b>C2 - Impiegato alto contenuto professionale</b>	1.656,51	1.686,33	1.716,68	1.747,58	1.800,00
<b>C3 - Impiegato di concetto</b>	1.453,18	1.479,34	1.505,97	1.533,08	1.570,00
<b>C4 - Impiegato d'ordine</b>	1.223,43	1.245,45	1.267,87	1.290,69	1.340,00

TABELLA E - LAVORATORI CON PROFILO PROFESSIONALE D

	dal 1/7/11 al 30/6/12	dal 1/7/12 al 30/6/13	dal 1/4/13 al 30/6/14	dal 1/7/14 al 30/6/15	dal 01/01/2022
<b>D1 - Addetto servizi familiari</b>	----	----	1.211,00	1.232,80	1.275,00



## **TITOLO X - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO-PREAVVISO**

### ***Art. 62 - Preavviso lavoratori profilo professionale A***

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

- a) portieri senza alloggio due mesi;
- b) portieri con alloggio tre mesi.

Il periodo di preavviso non potrà essere convertito con il pagamento della corrispondente indennità sostitutiva ex art. 2121 c.c. se non con il consenso del lavoratore.

Il datore di lavoro potrà esonerare il lavoratore dal servizio continuando a corrispondergli l'intera retribuzione.

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

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

### ***Art. 63 - Preavviso in caso di soppressione del servizio di portierato***

In caso di soppressione del servizio di portierato il datore di lavoro è tenuto nei confronti del portiere con profilo professionale A1, A2 e A3 a dare un preavviso di mesi 6 che sostituisce il preavviso di cui all'art. 55 e dovrà essere comunicato per iscritto.

Il lavoratore che usufruisce dell'alloggio dovrà rilasciare l'immobile di servizio allo scadere del termine di preavviso.

### ***Art. 64 - Preavviso lavoratori profilo professionale B***

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

- a) profilo professionale da B1 a B4: un mese;
- b) profilo professionale B5: quindici giorni.

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

### ***Art. 65 - Preavviso lavoratori profilo professionale C***

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

- a) profilo professionale C1: tre mesi;
- b) profilo professionale C2: due mesi;
- c) profilo professionale C3: un mese;
- d) profilo professionale C4: quindici giorni.

### ***Art. 66 - Preavviso lavoratori profilo professionale D***

I datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a dare il preavviso di un mese.

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

**Art. 67- Trattamento di fine rapporto**

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

Per quanto riguarda le anticipazioni del T.F.R. si applica la disciplina di cui all'art. 2120 c.c.

**ART. 68 - Attestazione di servizio**

A richiesta del lavoratore, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare, a prescindere da qualsiasi contestazione sulla definizione dei rapporti reciproci, un'attestazione di servizio con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha prestato il servizio con la relativa qualifica di appartenenza.

**Art. 69 - Decesso del lavoratore**

In caso di decesso del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto alla corresponsione delle indennità alle persone indicate e secondo la previsione ex art. 2122 c.c.

In caso di decesso del lavoratore titolare di alloggio di servizio a coloro che convivevano con il lavoratore da almeno sei mesi, come risultante dal certificato di stato di famiglia, è consentito il godimento dell'alloggio per i successivi quattro mesi.

In caso di rilascio spontaneo dell'immobile prima del termine di quattro mesi cui al comma 2 sarà corrisposta ai conviventi, come sopra indicati, un'indennità complessiva pari ad € 2.000,00 lordi.

## TITOLO XI – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

### *Art. 70 - Provvedimenti disciplinari*

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

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

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

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

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

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

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





## **TITOLO XII - DECORRENZA - DURATA - PROCEDURA DI RINNOVO**

### **Art. 71 - Decorrenza e durata**

Il presente C.C.N.L. decorrerà dal 1° gennaio 2022 e scadrà il 31 dicembre 2024.

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

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza fino alla data di decorrenza del successivo accordo.

**FEDERPROPRIETA'**

**IL PRESIDENTE**

(avv. Giovanni Bardanagelli)

**UPPI**

**IL VICEPRESIDENTE**

(geom. Angelo De Nicola)

**CONFAPPI**

**IL PRESIDENTE**

(avv. Matteo Rezzonico)

**FESICA-CONFSAL**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

(dott. Bruno Mariani)

**CONFSAL**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

(prof. Angelo Raffaele Margiotta)