

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

Il giorno 22 del mese di gennaio 2026

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

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, il 14/03/2013, e il 10/3/2022, composto da titoli XIII, n. 99 articoli e n. 6 tabelle, che viene contestualmente sottoscritto da tutte le organizzazioni suindicate con l'adesione della CONFAPPI rappresentata dal Vicepresidente 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 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 - Livelli di contrattazione Nazionale e Aziendale

- 1) Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente:
 - Contrattazione di I Livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;
 - Contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale, di settore e/o di organizzazione;
- 2) Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possano essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva nel rispetto dei criteri generali della Contrattazione Collettiva Nazionale la cui valutazione è affidata all'Ente Bilaterale.

Art. 3 - Contrattazione di I Livello o Livello nazionale

- 1) La Contrattazione Collettiva di I Livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Costituiscono oggetto della stessa:

- a) validità ed ambito di applicazione del contratto
- b) relazioni sindacali
- c) diritti sindacali
- d) attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro
- e) norme comportamentali e disciplinari
- f) classificazione del personale
- g) trattamento economico
- h) modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro
- i) permessi, aspettative e congedi
- j) sicurezza sul lavoro
- k) formazione professionale
- l) divisori convenzionali per quota oraria e quota giornaliera
- m) importo del contributo dovuto da imprese e lavoratori all'Ente Bilaterale
- n) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello.



Art. 4 - Contrattazione di II Livello

- 1) Alla Contrattazione di II Livello in via esemplificativa e non esaustiva è demandato di provvedere alle materie sotto riportate con la finalità di introdurre impianti retributivi più avanzati e performanti:
 - a) trattamenti retributivi integrativi;
 - b) eventuali premi di produzione per i lavoratori;
 - c) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. alla fase di contrattazione individuale; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
 - d) articolazione dell'orario normale di lavoro eventualmente modulato in modo differente nel corso dell'anno;
 - e) turnazione dei lavoratori;
 - f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente Contratto;
 - g) assegnazione della Sede di Lavoro;
 - h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativa buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
 - i) determinazione delle modalità e del trattamento economico per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
 - j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
 - k) determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio;
 - l) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente C.C.N.L.;
 - m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
 - n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
 - o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - p) pari opportunità;
 - q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
 - r) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
 - s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR;
 - t) Tirocini formativi e Stage formativi.
- 2) La contrattazione di II Livello, ha la durata del contratto nazionale e decade dalla data del suo rinnovo anche ai fini dell'adeguamento normativo rispetto al CCNL.
- 3) La contrattazione di secondo livello riguarderà inoltre:
 - a) L'eventuale anticipazione e/o posticipazione del nastro orario di cui al successivo articolo "Orario di lavoro";
 - b) un frazionamento dell'orario giornaliero in più di due periodi
 - c) la fissazione delle ulteriori modalità operative ed organizzative dell'istituto della reperibilità;



- d) L'eventuale definizione delle specificità di ulteriori previsioni rispetto ai profili professionali individuati;
 - e) l'individuazione di specifiche figure professionali esistenti sul territorio.
 - f) Ove già sia in atto, alla data di stipula del presente C.C.N.L., contrattazione di secondo livello in ambito provinciale o sub provinciale, i relativi contratti manterranno la loro validità, purché depositati presso l'Ente Bilaterale da almeno una delle parti stipulanti, firmatarie del presente contratto.
 - g) Potranno essere stipulati anche accordi aziendali e di complessi immobiliari per i servizi non previsti nel presente CCNL.
 - h) Le parti trasmetteranno copia degli accordi stipulati a norma del presente articolo all'Ente bilaterale di cui al successivo articolo.
- 4) La contrattazione di II Livello è di competenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), ove presenti, costituite dalle Parti Firmatarie del presente CCNL, ed agiscono su delega delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST) o di quelle Nazionali;
 - 5) Le Parti Nazionali firmatarie il CCNL hanno il diritto di accedere alla contrattazione sottoscritta dalle RSA/RST, anche attraverso l'Ente Bilaterale, nonché chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'accordo aziendale/territoriale con i criteri generali del CCNL.
 - 6) Gli accordi di II Livello sottoscritti dalle Rappresentanze Sindacali Territoriali, ai fini della loro applicazione e decorrenza devono essere inviati all'indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) dell'Ente Bilaterale e validati da apposita Commissione Bilaterale costituita in seno all'Ente Bilaterale; in assenza di risposta della competente Commissione entro 5 (cinque) giorni dalla avvenuta comunicazione della RST gli accordi sono da considerarsi efficaci.

Art. 5 - Procedure e diritti di informazione e consultazione

Le parti ritengono che l'informazione e la consultazione attraverso la condivisione/comunicazione delle informazioni abbia lo scopo di valorizzare le attività, migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Informazione Nazionale

- 1) Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.
- 2) La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso L'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
- 3) Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.
- 4) La Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta

Informazione Territoriale/Aziendale

- 5) A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:
- a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
 - b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
 - c) le necessità formative;
 - d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
 - e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
 - f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
 - g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
 - h) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
 - i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
 - j) il superamento delle barriere architettoniche;
 - k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
 - l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.
- 6) Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.
- 7) Il datore di lavoro è tenuto ad esperire informativa alla RSA e, in mancanza, alle RST delle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL con cadenza annuale entro la fine del mese di luglio.
- 8) I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- 9) Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.
- 10) Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Garanzia e Conciliazione istituita presso l'Ente, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
- 11) La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.



Art. 6 - Diritti e Prerogative Sindacali

Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

- 1) Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
- 2) Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta ed hanno la titolarità della Contrattazione nelle Imprese prive di RSA.
- 3) L'applicazione e la decorrenza degli accordi di II Livello sottoscritti dalla RST restano sospese fino alla validazione da parte della Commissione Bilaterale di Mercato del Lavoro istituita presso l'Ente

Art. 7 - Osservatorio Nazionale

- 1) 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.
- 2) L'Osservatorio Nazionale dovrà:
 - a) potenziare, verificare e vigilare sulla sicurezza del lavoro;
 - b) studiare progetti tesi alla valorizzazione professionale delle risorse umane utilizzando formazione e/o riqualificazione del personale;
 - c) fornire linee di indirizzo per la contrattazione di 2° livello;
 - d) fornire interpretazioni autentiche delle norme contrattuali.

Art.8 ENTE BILATERALE e PORTIERCASSA

- 1) Le parti contraenti si danno atto che sono stati istituiti l'Ente Bilaterale Federproprietà-Uppi finalizzato all'attività bilaterale e la Portiercassa.
- 2) I compiti dell'Entebilaterale sono i seguenti:
 - a) contrattazione e vertenzialità;
 - b) formazione professionale;
 - c) tutti i compiti che le parti contraenti gli assegneranno con successivi accordi nell'ambito del concetto di bilateralità.
- 3) L'Ente gestirà vari fondi, con priorità per i seguenti:
 - a) fondo per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro;
 - b) fondo per la formazione professionale;
 - c) fondo integrativo del credito;
 - d) tutti gli altri fondi che si riterrà opportuno promuovere.

- 4) La Portiercassa ha il compito della gestione dei 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 fabbricato non soggetti all'assistenza obbligatoria ed a tal fine è previsto che:
- 5) per i profili professionali A , C e D di cui al successivo art. 12 del CCNL i datori di lavoro e lavoratori verseranno mensilmente a PORTIERCASSA i contributi pari ad una quota nella misura complessiva dell'2,10% così ripartita: lo 0,40% a carico dei prestatori di lavoro, calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità 1,70 % a carico dei datori di lavoro calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità.¹
- 6) Per i profili professionali B i datori di lavoro e i lavoratori verseranno a PORTIERCASSA mensilmente, lo 0,80 % della retribuzione mensile lorda, di cui lo 0,40% a carico del datore di lavoro e lo 0,40 % a carico del prestatore di lavoro calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità.²
- 7) I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta delle quote a carico dei propri dipendenti; l'importo complessivo dovrà essere versato all'INPS, secondo le modalità stabilite dalla convenzione stipulata tra la PORTIERCASSA e l'INPS.
- 8) Il versamento previsto dai commi precedenti dovrà avvenire tramite F24 codice PORT.
- 9) In virtù di quanto sopra le parti concordano espressamente che la Portiercassa, che ha il compito di gestire i trattamenti assistenziali e previdenziali, è l'unico Ente deputato a riscuotere i contributi che i datori di lavoro e i lavoratori verseranno a tale finalità.

Art. 9 - 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 lorda, salvo diversa comunicazione delle strutture sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 10 - Composizione delle controversie individuali e collettive

- 1) Le Parti stipulanti ricordano che per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente CCNL e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi nella Commissione di Certificazione, Garanzia e Conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale;
- 2) Il tentativo di conciliazione viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mani in duplice copia od ogni altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento;



¹ Il precedente contributo era 1,90 di cui 1,60 % al datore e 0,30% al lavoratore

² Il precedente contributo era 0,60 % di cui 0,30 % a carico del datore e 0,30% a carico del lavoratore

- 3) La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, anche in modalità telematica.
- 4) L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.
- 5) Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia, i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.

Art. 11 - Fondo Formazione Continua professionale

- 1) Nel quadro delle più generali intese tra le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa, le imprese privilegeranno l'adesione al FONDO FORMAZIENDA o FONARCOM.
- 2) Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Associazioni realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:
 - un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neoassunti;
 - corsi per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro tutor;
 - un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro;
 - un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE E MANSIONI DEI LAVORATORI

Art.12 - Classificazione dei lavoratori

- 1) 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 la 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.
- A4) Portieri senza alloggio che prestano la loro attività nei complessi immobiliari per la sorveglianza e la pulizia di locali condominiali destinati al parcheggio di autovetture dei condomini;



- A5) Portieri senza alloggio addetti alla vigilanza che usufruiscono di mezzi telematici complessi (sistemi di videosorveglianza e controllo a distanza complessi con almeno 5 video)
- A6) Portieri con alloggio addetti alla vigilanza che usufruiscono di mezzi telematici complessi (sistemi di videosorveglianza e controllo a distanza complessi di almeno 5 video)
- I lavoratori di cui al profilo professionale A che usufruiscono dell' alloggio hanno l' obbligo di dimorare nell' alloggio.

B) PULITORI, MANUTENTORI, CONDUTTORI DI IMPIANTI.

- B1) Lavoratori specializzati per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature ivi esistenti o di pertinenza;
- B2) Lavoratori qualificati per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature ivi esistenti o di pertinenza;
- 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, senza vigilanza o custodia.

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 addetti alla vigilanza esercitata in modo continuo nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale o di immobili e/o di complessi residenziali.
- D2) Lavoratori che svolgono negli spazi condominiali o all'interno di proprietà esclusive di uno o più condomini o nella propria abitazione sia 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 che ne assumeranno le spese.

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

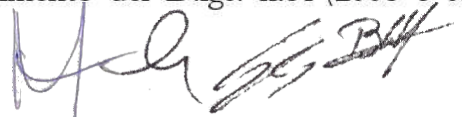


Art. 13- Alloggio, guardiola, servizi igienici

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

Art. 14- Mansioni dei lavoratori

- 1) il lavoratore con profilo professionale A (portiere con o senza alloggio) deve provvedere:
 - 1) alla vigilanza dello stabile;
 - 2) alla custodia degli stabili (limitatamente ai profili A1 , A3 e A6 con alloggio);
 - 3) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni e delle terrazze;
 - 4) alla distribuzione della corrispondenza ordinaria e per quella straordinaria(cioè, quella per cui è necessaria la firma del ricevente) ed i per i pacchi previa delega del condomino o dell'inquilino interessato; la proprietà dovrà fornire un registro dove annotare gli arrivi, la tipologia della corrispondenza e la data di consegna previa sottoscrizione del ricevente. Il datore di lavoro dovrà mettere a disposizione del portiere un apposito luogo per la custodia dei pacchi. Laddove questo non sia possibile il datore di lavoro né darà comunicazione ai condomini e quindi il ritiro dei pacchi potrà essere effettuato dal portiere solo con espressa delega scritta del condomino che lo esoneri da ogni responsabilità della custodia .
 - 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 e di attuazione del DVR redatto in adempimento del D.lgs. n.81\2008 e succ.



modifiche in ogni caso se solo se le medesime sono situate in posizioni facilmente raggiungibili con i mezzi a disposizione del lavoratore e con DPI 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. Si precisa che il giardinaggio ordinario consiste nel rastrellamento e raccolta delle foglie nell'innaffiamento, nell'eliminare le erbacce e nel piantare piccole piante ornamentali;

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.

2) Al portiere (profilo A) possono essere affidati anche i seguenti ulteriori servizi:

12) la conduzione di caldaie per il riscaldamento centralizzato o per l'impianto di distribuzione dell'acqua calda, purché in possesso della relativa abilitazione;

13) gli interventi per la manovra degli ascensori, previo corso di formazione ed idonea abilitazione;

14) il servizio di esazione dei canoni di locazione e delle quote condominiali purché esista la possibilità di custodia del denaro in luogo chiuso;

15) la verifica, per conto dell'amministratore, delle situazioni di pericolo o danno per le cose comuni all'interno dei singoli appartamenti;

16) la tempestiva comunicazione all'amministratore dei danni alle cose comuni;

17) la tempestiva comunicazione all'amministratore dell'esercizio di attività vietate;

18) la raccolta rifiuti \ pulitura bidoni \ trasporto rifiuti, attività per le quali sono previste le indennità di cui all' art. 84;

19) La consegna e/o il ritiro delle chiavi degli appartamenti dello stabile affittati con locazioni brevi previa delega scritta del singolo proprietario che deve contenere anche specifico esonero di responsabilità del lavoratore. In tal caso il proprietario dell'immobile dovrà altresì fornire al portiere un registro dove annotare la data di consegna e di restituzione delle chiavi previa sottoscrizione del ricevente. Per tale mansione è prevista la corresponsione di un'indennità aggiunta a carico di ciascuna unità abitativa così come prevista all' art 84.

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

4) I lavoratori con profilo professionale A5 e A6 oltre a svolgere, se compatibili con la modalità di esecuzione dell'incarico di videosorveglianza, i compiti di cui ai punti 1, 2, 4 se usufruiscono dell'alloggio, devono svolgere in modo prevalente il compito di cui al punto 1 in modo continuativo mediante i sistemi installati a lui affidati, avendo l'onere segnalare al datore di lavoro eventuali anomalie aventi ad oggetto la sicurezza dello stabili e degli occupanti.

5) Per i punti 4, 12, 13, 14 e 18 e 19, sono dovute le indennità previste dalla tabella di cui all' art. 84 del presente contratto;

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

a. alla manutenzione degli immobili, degli impianti e delle apparecchiature dei quali gli immobili stessi sono dotati, secondo il contratto di assunzione;

b. alla pulizia dei campi da tennis, piscine, spazi a verde comprese le relative operazioni di giardinaggio ordinario, spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti. A tal fine egli dovrà essere in possesso delle necessarie capacità tecniche e

specializzazioni, nonché dei certificati di abilitazione o licenze, se previsti dalle vigenti normative;

- c. alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni, delle terrazze, delle scale, dei cortili.
 - d. Al lavoratore con profilo professionale B5 può essere attribuito sia il compito della distribuzione ordinaria della posta che di quello della distribuzione della posta straordinaria (raccomandate) e pacchi secondo le modalità previste dall'art 14 punto 4)
- 7) i lavoratori con profilo professionale D1 devono svolgere, in ottemperanza delle disposizioni del datore di lavoro i compiti di sorveglianza sia all'interno che all'esterno del complesso immobiliare intervenendo o segnalando tempestivamente al datore di lavoro anomalie o pregiudizio per la sicurezza del complesso immobiliare e/o dei suoi occupanti.

Art. 15 – Servizi d'emergenza – Reperibilità

- 1) 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.
- 2) Qualora l'impegno del portiere superi la durata di 45 minuti al portiere sarà dovuta un'indennità pari ad €12,75.
- 3) 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.16 - Portieri adibiti a più stabili

- 1) 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.17 - 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, purché facenti parte di unica proprietà o unico condominio, e per un numero massimo di sei ingressi, solo se controllati elettronicamente con telecamere e con i video posizionati nella guardiola.
- 2) 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 l'ingresso dal secondo al sesto come previsto nelle tabelle di cui all'art. 84 allegate al presente contratto.
- 3) 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. 18 - Materiali per le pulizie

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

Art. 19 - Divise e camici

- 1) Nei casi in cui è fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise la spesa è interamente a carico dell'Impresa;
- 2) Altresì, è a carico dell'Impresa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad indossare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari;
- 3) Il lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione, se non dopo averne chiesta e ottenuta autorizzazione.
- 4) È facoltà del lavoratore scegliere il tempo ed il luogo per effettuare le operazioni accessorie quali, ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, provvedere alla pulizia e all'igiene ecc, prima dell'inizio dell'orario di lavoro previsto, in quanto attività rientranti nel concetto di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa e conseguentemente non retribuita.

Art. 20 – Divieto di esercizio contemporaneo di altre attività

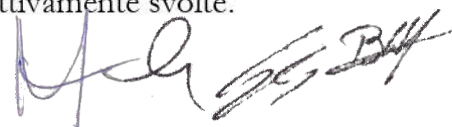
- 1) Il portiere a tempo pieno non può esercitare altra attività lavorativa durante l'orario di lavoro.

Art. 21 - Sostituto del portiere

- 1) Il proprietario può assumere un sostituto del portiere titolare per tutti i periodi di assenza di quest'ultimo dal servizio.
- 2) 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.
- 3) Se non convivente con il portiere titolare, avrà diritto, oltre al trattamento economico di cui sopra, alle indennità sostitutive dell'alloggio.
- 4) Il sostituto è tenuto all'osservanza di tutte le norme del presente C.C.N.L.
- 5) La contrattazione di 2° livello disciplina l'attività di lavoro ripartito.

Art. 22 - Disciplina delle mansioni e mutamento

- 1) Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.



- 2) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
- 3) Il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, nei casi di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione lavorativa. In tali casi, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
- 4) Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e quello previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.
- 5) La stipula di accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita, può svolgersi nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c., quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.
- 6) Nel caso di assegnazione a mansioni superiori a quello precedentemente espletato il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, trascorso un periodo di 6 (sei) mesi consecutivi o di 6 (sei) mesi frazionati nell'arco temporale di 12 mesi.
- 7) Le parti convengono che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, per iscritto, l'assegnazione a mansioni superiori in sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Tale comunicazione non può intervenire nei casi di mansioni superiori in svolgimento *"de facto"*.

Art. 23 Distacco

- 1) L'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse produttivo, anche di carattere non economico, che deve essere specifico, rilevante concreto e persistente, pone temporaneamente il lavoratore (distaccato) a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per svolgere una determinata attività lavorativa.
- 2) Il distaccante conserva la piena responsabilità del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato, nonché l'esercizio del potere disciplinare; il distaccatario, invece, esercita il potere direttivo in relazione alle attività svolte quotidianamente dal lavoratore.
- 3) Il distacco deve essere comunicato con atto scritto con almeno 10 (dieci) giorni di anticipo.
- 4) Se il distacco comporta un mutamento di mansioni, deve avvenire con il consenso del lavoratore. Se adibito a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente per l'intera durata del distacco.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized name or set of initials, possibly 'M. G. B. 4'.

- 5) Se il distacco comporta il trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50Km da quella in cui il lavoratore è adibito, può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
- 6) Nei casi di distacco non si applica la disciplina del trasferimento e non decorre il termine per l'acquisizione automatica del livello superiore.
- 7) Le Parti concordano circa la necessità di un accordo fra le OO.SS. stipulanti il presente contratto, qualora i lavoratori distaccati dal datore di lavoro siano in numero superiore alle 5 (cinque) unità; a tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Art. 24- Quadri – assicurazione

- 1) 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. 25- Quadri - indennità di funzione

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

Art. 26 - Divieto di concorrenza

- 1) È proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso un'impresa concorrente con quella dalla quale sia stato assunto.
- 2) La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex artt. 7, legge 300/1970 e 2119 c.c..

Art. 27 - Risarcimento danni

- 1) Ogni danno subito dall'azienda che può dare origine a risarcimento con trattenuta busta paga deve essere contestato formalmente al lavoratore ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/1970.
- 2) Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le parti, l'entità economica del danno, l'importo è ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga lorda di fatto per ogni periodo di retribuzione.
- 3) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale è trattenuto su tutti i compensi e indennità erogati al lavoratore a qualsiasi titolo

TITOLO IV - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28 - Assunzione

Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di Lavoro

- 1) L'assunzione deve essere effettuata secondo le norme di Legge vigenti e deve risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:
 - a) la tipologia del contratto di assunzione;
 - b) termine di decadenza dell'impegno di assunzione e la data di inizio del rapporto di lavoro



- c) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - d) la località ed il luogo di lavoro
 - e) al retribuzione
 - f) il termine del rapporto di lavoro in caso di assunzione a tempo determinato;
 - g) la categoria professionale della classificazione cui viene assegnato, qualifica e mansione del dipendente;
 - h) l'orario di lavoro settimanale e giornaliero e la eventuale distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro
 - i) indicazione del CCNL applicato (*Contratto collettivo nazionale di lavoro per dipendenti da proprietari da fabbricati sottoscritto da Federproprietà, Uppi, Fesica*)
 - j) indicazione dell'Ente Bilaterale contrattuale dove reperire i trattamenti integrativi previsti dal CCNL
 - k) eventuali condizioni di ingresso, nei casi di Contratto PAL
 - l) le altre eventuali condizioni concordate
- 2) La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge. Copia del presente CCNL deve essere resa consultabile gratuitamente contemporaneamente alla consegna della lettera di assunzione.

Documenti

- 3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
- a) documento di identità e codice fiscale, regolare permesso di soggiorno in caso di lavoratori stranieri,
 - b) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
 - c) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
 - d) accettazione della lettera di assunzione;
- 4) Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.
- 5) Certificato medico diretto all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni e ruoli ricoperti nell'ambito dell'Impresa.
- 6) certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.
- 7) Attestato di frequenza al corso ex Dlgs n.81/2008 . Nel caso in cui il lavoratore ne sia sprovvisto questi dovrà frequentare subito tale corso dopo i termine del periodo di prova

Art. 29 - Periodo di prova

- 1) Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.
- 2) Durante il periodo di prova il contratto può essere risolto da ambo le parti in qualsiasi momento, con preavviso di 10 giorni, senza obbligo di motivazione.
- 3) 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



- 4) I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.
- 5) 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.
- 6) 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 compresa all'anzianità di servizio.

Art. 30 - Apprendistato

- 1) L'apprendistato è disciplinato dal D.lgs. n.81/2015 ammesso per le mansioni indicate ai profili B e C di cui all'art.
- 2) Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta così come il piano formativo parte integrante del contratto stesso.
- 3) E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista ed il periodo di apprendistato è utile ai fini dell'anzianità di servizio

Apprendistato professionalizzante

- 1) Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
- 2) La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44, c.1, D.Lgs.n.81/2015).
- 3) 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.
- 4) La durata massima dell'apprendistato è fissata dai 24 mesi ai 36 mesi in relazione ai profili professionali in cui devono essere inseriti.

Orario di lavoro

- 5) Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n.66/2003 e s.m.i. pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.
- 6) È possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.

Retribuzione:

- 7) Il trattamento è determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle seguenti proporzioni:
 - Per la prima parte del periodo lavorativo pari ad 1/3 della durata complessiva la retribuzione sarà pari all'80%;



- Per la seconda parte del periodo lavorativo pari ad 1/3 della durata complessiva la retribuzione sarà pari all'85%;
- Per la terza parte del periodo lavorativo pari ad 1/3 della durata complessiva la retribuzione sarà pari al 90%..

8) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

Proporzione numerica

- 9) Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.
- 10) Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
- 11) È esclusa la possibilità di assumere apprendisti con un contratto di somministrazione a termine; è possibile somministrare a tempo indeterminato uno o più lavoratori in apprendistato

Trattamento normativo

- 12) L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salve specifiche disposizioni

Formazione

- 13) Il periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altri datori di lavoro, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
- 14) L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza, con modalità FAD e/o e-learning.
- 15) La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.
- 16) Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale, se disponibili, che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.
- 17) È prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

- 18) L'offerta formativa di tipo professionalizzante sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

Apprendistato stagionale

- 19) Nel caso di apprendisti da assumere a servizio di residenze e turistiche private a carattere stagionale o oppure funzionanti per determinati periodi dell'anno potrà prevedersi anche un apprendistato stagionale .
- 20) Data la caratteristica delle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per le qualifiche individuate in premessa come riferite ad attività stagionali si prevede la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.
- 21) In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere proporzionata rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
- 22) Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 36 o 24 mesi i dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra. L'apprendista che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali ha diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.
- 23) La durata complessiva del rapporto di apprendistato, data dalla somma dei periodi di formazione svolti, è fissata in 3 anni/stagioni e comunque con un massimo di 24 mesi.
- 24) Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato sia ai fini della durata che ai fini del completamento del periodo formativo purché si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un intervallo superiore ad un anno.
- 25) L'assunzione con contratto di apprendistato stagionale è prevista per le mansioni individuate come stagionali e ricomprese nel A1;
- 26) L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore a 60 ore per IV e V livello (da riproporzionare sulla base della minor durata rispetto ad un anno)
- 27) Il trattamento economico è determinato applicando alla retribuzione del livello di approdo le seguenti percentuali:
- 1° anno/stagione 70%
 - 2° anno 80%
 - 3° anno 90%

Finanziamento della formazione dell'apprendistato

- 28) La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale prescelto dalle OO.SS. stipulanti.

Rinvio alla legge



- 29) Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, anche per quanto concerne la percentuale di conferma prevista dall'art.42, comma 8, del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

Art. 31 - Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune

- 1) La forma comune di rapporto di lavoro, ove diversamente non pattuito, è il contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato

Art. 32 -Lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto quello ordinario previsto dal presente CCNL, anche in forme di telelavoro o lavoro agile.
2. Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e, allo stesso tempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori, come nei casi previsti di trasformazione contratto in part-time dalla normativa vigente. Tale contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento o di apprendistato.
3. Le parti concordano che la riduzione dell'orario di lavoro può essere di tipo:
 - **orizzontale**, quando il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto all'orario normale giornaliero;
 - **verticale**, quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
 - **misto** che contempla una combinazione delle due forme precedenti;
4. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulata in forma scritta; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto da tempo pieno a quello parziale e viceversa; la forma scritta deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
 - La precisa determinazione degli orari ridotti e della collocazione giornaliera, settimanale, mensile e annuale;
 - Il trattamento economico e normativo, determinato riproporzionando l'entità della prestazione da svolgere con quella ordinaria mensile;
 - L'accettazione di eventuali Clausole Elastiche e Flessibili, con l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che ne autorizzi l'applicazione o di variazione temporanea della collocazione dell'orario di lavoro;
5. Il rapporto a tempo parziale può riguardare i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali
6. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, possono essere concordate fra le parti, salvo diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno e l'impresa, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale,



mensile o annuale, può assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

7. Nei casi di passaggio del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensile relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi; salvo che non sia stata adottata la retribuzione globalizzata, comprendenti l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del *welfare* aziendale, forfettizzata al 30%
8. L'orario di lavoro può essere modificato in aumento della durata della prestazione, rispetto a quella contrattualmente stabilita, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata, nei rapporti di part time verticale o misto (Clausola Elastica);
9. La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita; le ore di lavoro ordinarie, verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla quota di retribuzione, in tutte e tre le tipologie di contratto part-time (Clausola Flessibile);
10. L'utilizzo della Clausola Elastica e Flessibile deve risultare da accordo sottoscritto dal lavoratore, dove devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzino l'applicazione e con un termine di preavviso di almeno 72 ore, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata "*ad horas*";
11. L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di rinunciare al patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
 - esigenze di tutela della salute certificate dal SSN;
 - comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa;
 - motivi di studio e/o formazione;
 - esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/2000 e 104/1992 e s.m.i.;
 - esigenze personali debitamente comprovate
12. In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita la prestazione di lavoro supplementare, risultante da accordo sottoscritto dal lavoratore, fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro con la compensazione, salvo condizioni di miglior favore, della maggiorazione forfettaria del 15%.
13. La costante variazione dell'orario di lavoro, protrattasi per almeno 6 (sei) mesi, comporta la stabilizzazione dell'orario variato in quello originariamente concordato, con la cessazione delle maggiorazioni per le ore variate.
14. È prevista la variazione della modalità e percentuali d'utilizzo delle clausole flessibili ed elastiche di lavoro in sede di contrattazione di II livello.
15. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

Art. 33 - Lavoro a Tempo Determinato



- 1) Sebbene la forma comune del rapporto di lavoro sia quella a tempo indeterminato, è consentito stipulare il contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine.
- 2) Fermo restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti trattamenti previsti dal CCNL, purché compatibili con la natura stessa del contratto ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.
- 3) L'assunzione a tempo determinato deve essere stipulata in forma scritta "ad substantiam", fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni; una copia del contratto di lavoro deve essere consegnata al lavoratore nei termini previsti dalla vigente normativa; al lavoratore deve essere sempre consegnato contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro copia del modello UNILAV.
- 4) Il contratto di assunzione può prevedere il periodo di prova, che è stabilita in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
 - durata prevista del rapporto di lavoro con termine "a tempo" o "a condizione" nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
 - l'esercizio del diritto di precedenza sui nuovi contratti stipulati dall'azienda;
 - se è prevista l'erogazione mensile del rateo delle mensilità supplementari maturate;
 - in caso di proroga o rinnovo, la specificazione delle condizioni se previste dalla normativa vigente;
- 5) Fatte salve le diverse disposizioni previste nel presente contratto, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti a termine intercorsi tra lo stesso datore e lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per svolgere mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi; nel computo non vanno inclusi i periodi di missione per mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni a tempo determinato, se il lavoratore somministrato è assunto a tempo indeterminato presso l'agenzia di somministrazione.
- 6) Si prevede quindi la possibilità di superare i 12 mesi di acausalità in tutti i casi previsti dalla normativa, quali le ragioni di carattere sostitutivo, ed in situazioni che possono scaturire da ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che dovranno essere riportate in modo esaustivo nel contratto di lavoro ed in tutti i casi di assunzioni per:
 - attività a carattere stagionale o straordinario
 - attività svolta in modo non continuativo per lavori affidati ovvero in appalto in occasioni quali eventi promozionali, spettacoli o eventi pubblici
 - in tutti i casi individuati espressamente nella contrattazione integrativa.
- 7) Si prevede inoltre, come da normativa vigente la possibilità di stipulare ulteriori rapporti di lavoro, con durata massima di 12 mesi, in regime di "deroga assistita" presso le sedi preposte.
- 8) Il numero complessivo di contratti tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite massimo così come dettagliato in tabella:

dipendenti unità produttiva	Lavoratori a TD
-----------------------------	-----------------



Fino a 5	5
da 6 a 9	7
da 10 a 15	9
da 16 a 49	15
Oltre 49	40%

- 9) Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi anche gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale in percentuale riproporzionata
- 10) La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.
- 11) Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.
- 12) Ai sensi della normativa vigente, non sono soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi:
- nella fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome che la presente contrattazione collettiva identifica nei primi 36 (trentasei) mesi;
 - per imprese start-up innovative definite dalla normativa vigente;
 - per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento);
 - per le attività stagionali previste dalla normativa vigente ed anche per le altre ipotesi che la presente contrattazione collettiva identifica nell'articolo "Attività Stagionali";
 - per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
 - per cause di forza maggiore e/o eventi o calamità naturali;
 - per i lavoratori assunti con specifiche professionalità così come dettagliati al precedente comma 6;
 - per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.
- 13) Il ricorso al lavoro a tempo determinato è vietato:
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - presso imprese nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
 - da parte delle imprese che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- 14) Superato il periodo di prova, nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe

- percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.
- 15) A titolo cautelativo, superato il periodo di prova, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, a titolo di risarcimento del danno, la cui misura sarà pari al 50% dell'ammontare della retribuzione che avrebbe dovuto corrispondere dalla data di risoluzione fino al termine stabilito.
- 16) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità e di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con medesima qualifica. Tale diritto - che non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e a quelli licenziati dalla stessa azienda per giusta causa ovvero nei casi eventualmente individuati in sede di contrattazione integrativa - si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che lo comunichi per iscritto al datore di Lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Sempre per iscritto ed in tempo utile deve essere comunicata la rinuncia: non oltre i 30 giorni successivi alla comunicazione di cui sopra, salvo comprovato impedimento.
- 17) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia.

Art. 34 - Lavoro somministrato

- 1) La somministrazione di lavoro ha l'obiettivo di soddisfare esigenze momentanee dell'Ente (Utilizzatore) che può richiedere la prestazione di lavoratori ad **agenzie autorizzate (somministratori)** iscritte nell'apposito Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.
- 2) Il contratto di somministrazione di manodopera esige la **forma scritta**, in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa.
- 3) Per la disciplina del tempo determinato valgono le disposizioni previste dalla normativa vigente per i contratti a termine ad eccezione dei diritti di precedenza, dello "*stop&go*" previsto in caso di rinnovo e della percentuale massima di lavoratori a termine.
- 4) Ai lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore sono riconosciute le retribuzioni previste dal presente CCNL, qualora più favorevoli, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.
- 5) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti che prevedono attività senza soluzione di continuità presso l'utilizzatore superiore a 6(sei) mesi; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'Ente per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi".
- 6) Vengono esclusi dal calcolo della soglia-limite del 30% applicabile al rapporto tra lavoratori somministrati a tempo determinato e lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'impresa utilizzatrice:
 - i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro;



- i lavoratori di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs n. 81/2015, tra i quali rientrano ad es. (i) i lavoratori impiegati in sostituzione di lavoratori assenti, (ii) in start-up, (iii) nella realizzazione di specifici spettacoli e programmi audiovisivi, (iv) nello svolgimento di attività stagionali, (v) oltre ai lavoratori di età superiore ai 50 anni, etc.
- 7) I limiti di durata generalmente previsti per il rapporto di lavoro a tempo determinato non si applicano al rapporto di lavoro tra Agenzia per il Lavoro e Lavoratore qualora quest'ultimo sia un soggetto disoccupato che, da almeno 6 mesi, fruisca di trattamenti di disoccupazione o appartenente a categorie particolarmente svantaggiate.
- 8) I Lavoratori dipendenti in somministrazione presso l'Utilizzatore che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore; nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.
- 9) È comunque consentita la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per:
- 2 (due) lavoratori nelle unità produttive che occupano fino a 15 (quindici) dipendenti, e per 6 (sei) lavoratori complessivamente fra contratti a tempo determinato o somministrazione;
 - 5 (cinque) lavoratori nelle unità produttive che occupano da 16 (sedici) a 30 (trenta) dipendenti
- 10) Sono esclusi dal limite percentuale di cui al sesto comma i contratti stipulati per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
- 11) La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.
- 12) I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato; tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera.
- 13) La durata della somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere i 24 mesi, anche qualora il lavoratore sia assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro.
- 14) Ai sensi della normativa vigente, è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:
- lavoratori in mobilità;
 - disoccupati che godono da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
 - lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati
- 15) L'impresa utilizzatrice comunica alla RSA e, in mancanza, alla RST della O.S. firmataria del presente contratto, con cadenza annuale a decorrere dalla prima assunzione in somministrazione, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
- 16) Analoga comunicazione deve essere inviata all'Ente Bilaterale.
- 18) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia.



Art. 35 - Lavoro intermittente

- 1) È un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente prestazioni, e può essere stipulato anche a tempo determinato; con tale contratto il lavoratore si pone a disposizione dell'impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in determinati casi e condizioni;
- 2) Il Contratto di lavoro Intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, **oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione"**, i seguenti elementi:
 - indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
 - luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
 - indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
 - trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità determinata nel presente articolo, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione stessa;
 - eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
- 3) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:
 - con lavoratori di **età inferiore a 24 anni** (le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno), oppure, di età **superiore a 55 anni**;
 - per esigenze tecniche, organizzative o sostitutive, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno individuate dalla contrattazione di II Livello.
- 4) Ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari; nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.
- 5) La contrattazione di II Livello può determinare, in via esemplificativa e non esaustiva, come discontinue ed intermittenti, le seguenti attività:
 - Attività di portierato
 - Attività di controllo flussi di ingresso ed uscita
- 6) Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione mensile prevista dal presente CCNL per la mansione da svolgere.
- 7) L'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto di assunzione e determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie;
- 8) Per la determinazione dell'importo orario dell'indennità è previsto il divisore utilizzato dall'azienda per la generalità dei lavoratori, come specificato dal presente CCNL



- 9) In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando durata dell'impedimento con modalità previste dalla legge e dal presente CCNL documentandone la motivazione; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa;
- 10) Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere "alla chiamata" costituisce motivo di recesso per giustificato motivo soggettivo
- 11) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o determinato superiore a 6 (sei) mesi e con riconoscimento dell'Indennità di disponibilità; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'Ente per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi";
- 12) L'impresa è tenuta ad informare in sede di verifica periodica e comunque le OO. SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.
- 13) Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente.
- 14) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
 - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - presso Imprese nei quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
 - da parte delle Imprese che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Art. 36 - Contratto PAL (Politica Attiva Lavoro)

- 1) Le Parti concordano che la finalità della presente tipologia contrattuale sia quella di favorire l'inserimento ed il reinserimento di soggetti momentaneamente estromessi dal mercato del lavoro, a prescindere dalla loro età anagrafica. I datori di lavoro hanno la possibilità di stipulare contratti di lavoro con la tipica finalità di politica attiva attraverso la disciplina speciale del Contratto PAL che rappresenta un'assunzione con formazione.
- 2) Il contratto di assunzione PAL è da intendersi a tempo indeterminato, anche part-time, e prevede l'erogazione di una specifica formazione professionale per almeno 80 ore nel primo biennio di lavoro
- 3) Le parti, durante il periodo di prova, sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.



- 4) Per l'assunzione con Contratto PAL è prevista la forma scritta ed è possibile per tutte le mansioni contrattuali dei livelli di assunzione che vanno dal V al II unitamente alla sottoscrizione del piano formativo individuale che deve essere consegnato al lavoratore all'atto dell'assunzione;
- 5) Il datore di lavoro può assumere personale con il Contratto PAL nel caso in cui risulti correttamente aderente all'Ente Bilaterale alla data dell'assunzione ed in costanza di versamenti almeno per la durata del periodo di riduzione del trattamento economico corrisposto al lavoratore assunto con tale tipologia di contratto.
- 6) Per il monitoraggio, controllo e verifica delle finalità formative dell'assunzione, entro 30 (trenta) giorni dalla stessa, il datore di lavoro ha l'obbligo di trasmettere il piano formativo a mezzo PEC all'Ente Bilaterale e di autocertificare di non aver proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali sono effettuate le assunzioni con il Contratto PAL e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.
- 7) Il piano formativo è da ritenersi approvato nei casi di mancata risposta dell'Ente Bilaterale entro 7 (sette) giorni lavorativi.
- 8) Al termine del periodo formativo, Il datore di lavoro è tenuto a produrre all'Ente Bilaterale una dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione e certificazioni professionali o attestati rilasciati al lavoratore;
- 9) Non è possibile l'assunzione di personale con Contratto PAL nei casi in cui la formazione può ritenersi ultronea perché il lavoratore è in possesso di un'attestazione formale dell'acquisizione delle competenze necessarie all'espletamento delle mansioni da svolgere.
- 10) Ad esclusione dei casi previsti dal precedente comma, il lavoratore assunto con Contratto PAL ha diritto al trattamento economico, determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, nel rispetto delle seguenti proporzioni:
 - I primi 12 mesi al 80% della retribuzione base del livello di inquadramento;
 - Dal 13° mese al 24° mese al 90% della retribuzione base del livello di inquadramento;
 - Dal 25° mese alla retribuzione base del livello di inquadramento.
- 11) L'assunzione con il Contratto PAL non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione;

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

Art. 37 – Portieri con alloggio –Orario di apertura e chiusura del portone

- 1) 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..
- 2) Detta media, attese le esigenze di vigilanza e custodia degli edifici differenziate in funzione dei diversi periodi dell'anno, è calcolata su base annua.
- 3) 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 sabato 6 ore, eccetto una settimana al mese in cui il sabato non si lavora;



- b) nei mesi di maggio, giugno, luglio, agosto, settembre, dal lunedì al venerdì 9 ore e sabato 6 ore.
- 4) Gli orari di apertura del portone d'ingresso sono stabiliti nel regolamento del servizio di portierato allegato al contratto d'assunzione.

Art.38 - Portieri con alloggio - Lavoro festivo e notturno

- 1) il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40 %;
- 2) il lavoro notturno, compreso tra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30 %.
- 3) In alternativa alle maggiorazioni di cui sopra, in sede di contrattazione di 2° livello può stabilirsi che i lavoratori fruiscano di riposi compensativi.

Art. 39 - Portieri senza alloggio- Orario di lavoro

- 1) 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.
- 2) L'orario di lavoro sarà continuativo con un intervallo di un'ora tra le ore 07,00 alle ore 20, 00.
- 3) 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 articolo.

Art. 40 - Portieri senza alloggio - 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, compreso tra le ore 22,00 e le ore 6,00 è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30 %, se ordinario, e del 40 %, se straordinario.

Art. 41 - Lavoratori con profilo professionale B - Orario di lavoro

- 1) L'orario di lavoro non può superare le otto ore giornaliere e le 40 settimanali e deve risultare da atto scritto.
- 2) 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. 42 - Lavoratori con profilo professionale B - 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 22,00 e le 06,00 è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, e del 40%, se straordinario.
- 4) In ogni caso le ore eccedenti il normale orario giornaliero saranno considerate straordinarie.



Art. 43 - Lavoratori con profilo professionale C - Orario di lavoro

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

Art. 44 - Lavoratori con profilo professionale C - 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 22,00 e le ore 06,00 è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30% , se ordinario, o del 40%, se straordinario.

Art. 45 - Lavoratori con profilo professionale D – Orario di lavoro

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

Art. 46 - Lavoratori con profilo professionale D – Lavoro straordinario, festivo e notturno

- 1) Il lavoro straordinario diurno é retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20%.
- 2) Il lavoro straordinario notturno é retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
- 3) Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00,é retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30% se ordinario e o del 40% se straordinario.

Art. 47 – Banca-ore

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) L'applicazione delle modalità di cui sopra è subordinata al recepimento di esse nei contratti individuali.

TITOLO VI - FESTIVITA' – RIPOSI - CONGEDI - PERMESSI

Art. 48 – Riposo settimanale - Festività



- 1) 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.
- 2) Le festività nelle quali i lavoratori usufruiranno del riposo festivo sono le seguenti:
 - 1) Anniversario della liberazione (25 aprile);
 - 2) Festa del lavoro (1° maggio);
 - 3) Capodanno (1° gennaio);
 - 4) Epifania (6 gennaio);
 - 5) Lunedì di Pasqua;
 - 6) Festa della Repubblica (2 giugno);
 - 7) Assunzione (15 agosto);
 - 8) Ogni Santi (1° novembre);
 - 9) Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - 10) S. Natale (25 dicembre);
 - 11) S. Stefano (26 dicembre);
 - 12) S. Patrono della città.
 - 13) 4 ottobre (San Francesco)
- 3) In caso di coincidenza della festa del S. Patrono con una delle festività sopra elencate, il giorno di riposo verrà spostato ad altra data.
- 4) 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. 49 - Periodo di ferie

- 1) Per tutti i lavoratori il periodo annuale di ferie è stabilito in 26 giorni lavorativi escluse le domeniche e le festività nazionali di cui al precipuo articolo .
- 2) Durante il periodo di ferie il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizione datoriale.

Art. 50 - Scelta del periodo - facoltà del lavoratore

- 1) Le ferie devono essere concesse entro l'anno nel quale vengono maturate.
- 2) Il lavoratore ha facoltà di decidere la collocazione temporale della metà del periodo di ferie tra il primo 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. 51 -Riposo settimanale



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

Art. 52 - Permessi retribuiti

- 1) 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.
- 2) In caso di lavoro a tempo parziale i permessi di cui sopra matureranno proporzionalmente al minor orario pattuito.
- 3) I permessi dovranno essere richiesti con almeno 24 ore di anticipo, salvo casi di forza maggiore.
- 4) I permessi non fruiti nell'anno verranno pagati con retribuzione oraria.

Art. 53 - Congedo matrimoniale

- 1) Ai lavoratori che contraggono matrimonio compete un congedo retribuito di 15 giorni di calendario da fruire in via continuativa.
- 2) Il periodo di congedo non può essere computato né nel periodo di ferie annuali né nel periodo di preavviso.

Art. 54 - Richiamo al servizio militare

- 1) Per quanto riguarda il presente articolo valgono le norme di legge in materia; il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.
- 2) Il lavoratore che non riprende servizio entro 30 giorni dalla fine del congedo è considerato dimissionario.

Art. 55 - ALTRI Permessi Permessi studio (retribuiti)

I lavoratori hanno diritto di richiedere permessi retribuiti per la frequenza di corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate, legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ed anche per la frequenza di corsi di **formazione professionale**.

Art. 56 - Congedo di maternità/paternità (Retribuito)

- 1) Durante il periodo di congedo per maternità, sia anticipata che obbligatoria, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione posta a carico dell'INPS, calcolata secondo le



modalità stabilite dalla vigente normativa e anticipata dal datore di lavoro, e ad un'integrazione da parte del datore di lavoro tale da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, salvo che l'indennità INPS non raggiunga già un importo superiore.

- 2) Il diritto al congedo tra la data presunta del parto ed il parto e per i tre mesi successivi è riconosciuto anche al lavoratore padre in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Durante questo periodo è riconosciuto al padre lo stesso trattamento normativo, le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.
- 3) La lavoratrice è tenuta a fornire al datore di lavoro, nei tempi con lo stesso concordati, la domanda di congedo per maternità presentata telematicamente all'INPS e inoltre entro 30 giorni dal parto la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro il certificato di nascita o eventuale dichiarazione sostitutiva.
- 4) In caso di aborto spontaneo o terapeutico, la dipendente deve produrre, entro giorni 15, il certificato medico rilasciato dall'Ufficio Sanitario dell'A.S.L. oppure da un medico di fiducia.
- 5) In base all'art.2 del D.Lgs.119/2011 la lavoratrice, in caso di aborto nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute.
- 6) È previsto inoltre dalla normativa vigente un periodo di Congedo di paternità obbligatorio, pari a 10 giorni, elevabili a 20 in caso di parto plurimo, fruibili dai 2 mesi prima della data presunta del parto ed entro i 5 successivi anche in via non continuativa.
- 7) Il trattamento economico previsto per il congedo obbligatorio di paternità è a carico dell'INPS ed è pari al 100% della retribuzione ed è corrisposta con le modalità previste per l'indennità di maternità.
- 8) Per poterne fruire il lavoratore dovrà presentare comunicazione scritta al datore di lavoro, con un preavviso di 5 giorni, e con l'indicazione precisa dei giorni in cui intende fruire del congedo.
- 9) Durante i periodi di congedo per maternità la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.
- 10) I periodi di congedo per maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e per tutti gli effetti contrattuali previsti comprese le mensilità aggiuntive, le ferie ed il trattamento di fine rapporto.

Art. 57 - Congedo Parentale (Retribuito)

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e ss.mm.ii., il lavoratore ha diritto di astenersi dall'attività lavorativa per fruire del congedo del congedo e di ricevere il pagamento dell'indennità INPS spettante.
- 2) Il lavoratore che vuole usufruire del congedo parentale è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro con la precisazione della durata minima ed il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.



- 3) Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la documentazione attestante l'inoltro della richiesta di congedo all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.

Art. 58 - Congedo per malattia figli (Non retribuito)

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e ss.mm.ii., i genitori, alternativamente, hanno la possibilità di usufruire di un periodo di assenza dal lavoro per malattia dei propri figli, non retribuito.
- 2) Il datore di lavoro non può sottrarsi al riconoscimento del congedo ed il lavoratore è tenuto a documentare la malattia attraverso certificato sottoscritto dal medico curante o convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.
- 3) Il presente congedo non può essere fruito per accompagnare il proprio figlio a visite mediche non legate ad un peggioramento dello stato di salute.

TITOLO VII - TRATTAMENTO DI MALATTIA

Art. 59 - Malattia ed infortunio

- 1) 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.
- 2) Il lavoratore deve trasmettere, entro due giorni dal verificarsi dell'evento, il certificato medico relativo.
- 3) In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore dovrà trasmettere il certificato di ricovero e, al termine della degenza, quello di dimissione.
- 4) 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.
- 5) 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 provarlo.
- 6) 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.
- 7) Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 180 giorni di calendario per ogni evento e comunque con un massimo di 180 giorni nell'arco di un anno civile che si intende dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno.
- 8) 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. 60 - Indennità di malattia

- 1) Al lavoratore assente per malattia il datore di lavoro corrisponderà la seguente indennità giornaliera:
 - a) dal 4 ° giorno fino al 20° giorno il 55% della retribuzione media globale lorda giornaliera con un minimo di € 33,00;



- b) dal 21° giorno il 60% della retribuzione media globale lorda giornaliera con un minimo di € 39,00 con esclusione della giornata di riposo settimanale.
- 2) In caso di malattia con durata superiore agli 8 giorni l'indennità decorrerà dal 1° giorno
 - a) 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.
 - b) 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.
- 3) 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.
 - a) Per i lavoratori di nuova assunzione verrà erogata l'indennità giornaliera di malattia a decorrere dal primo giorno del 3° mese di assunzione.
 - b) L'indennità di malattia viene erogata anche al sostituto del portiere, ma limitatamente ai periodi per il quale è stato assunto.
- 4) Non è prevista per il lavoratore l'indennità di malattia, quando la stessa dipenda dai seguenti eventi:
 - a) chirurgia plastica ai fini solo estetici;
 - b) infortuni ed intossicazioni conseguenti ad etilismo o ad uso di sostanze stupefacenti;
 - c) pratica di pugilato, atletica pesante, rugby, bob, alpinismo, paracadutismo, deltaplano;
 - d) tumulti popolari in cui il lavoratore abbia parte attiva;
 - e) dolo o delitti dolosi compiuti o tentati dal lavoratore.
- 5) La normativa in materia di indennità di malattia contemplata dai precedenti articoli si applica ai lavoratori con profili professionali A e C dell'art. del presente contratto, in quanto sprovvisti precedenti della relativa copertura previdenziale legale.
- 6) Le indennità sono erogate dalla Portiercassa di cui al precedente art. 8.

Art. 61 – Gravidanza, puerperio e assistenza ai portatori di handicap

- 1) 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. 62 Infortunio sul lavoro

- 1) In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore è tenuto a dare immediata notizia al datore di lavoro, anche se l'infortunio è di lieve entità, salvo casi di forza maggiore o provate ragioni di impedimento, affinché possano essere prestate le cure di primo soccorso e consentite le denunce di legge da presentare presso l'autorità competente più vicina.
- 2) Per il trattamento dell'infortunio sul lavoro si applicano le norme contenute nel Testo Unico Infortuni DPR 30/06/1965. n.1124.

Art. 63 Periodo di comportamento per malattia

- 1) Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.



Art. 64 Part-time temporaneo in caso di malattia o assistenza a familiari

- 1) Al lavoratore dipendente affetto da malattia ovvero impegnato nell'assistenza ad un proprio congiunto, è riconosciuto il diritto di presentare richiesta scritta alla propria azienda per la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di 3 mesi o 6 mesi, rinnovabili su sua istanza fino ad un massimo di complessivi 36 mesi, anche non consecutivi.
- 2) Possono beneficiare della suddetta disciplina i lavoratori dipendenti nei seguenti casi, che riguardino personalmente il lavoratore ovvero il suo coniuge, anche se legalmente separati, ovvero un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi:
 - malattia oncologica;
 - assistenza a persona anziana non autosufficiente;
 - genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni tre;
 - genitore, anche adottivo ovvero tutore legale di minore di anni quattordici portatore di handicap.
- 3) La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.
- 4) Nel caso in cui le condizioni che hanno determinato la richiesta di part-time temporaneo vengano meno prima della scadenza del periodo richiesto dal lavoratore, quest'ultimo potrà ritornare al normale orario di lavoro solo se l'azienda non abbia proceduto ad assunzioni a tempo determinato per la sua sostituzione parziale; resta salvo che in quest'ultimo caso il lavoratore rientrerà pienamente in servizio al termine del periodo di part-time temporaneo concordato.
- 5) Qualora al termine del periodo massimo di 36 mesi per il part-time temporaneo il lavoratore abbia la necessità di trasformare in via definitiva il proprio rapporto di lavoro in tempo parziale, l'azienda, se le esigenze organizzative lo consentono, riconoscerà al lavoratore titolo preferenziale nel passaggio stesso.

TITOLO VIII - TRATTAMENTI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI

Art. 65 - Iscrizione enti previdenziali ed assicurativi

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

Art. 66 - Previdenza integrativa

- 1) 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.



- 2) 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.
- 3) 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. 67 Polizza Sanitaria

- 1) 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.
- 2) 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.

Art. 68- Previdenza Complementare

- 1) È intenzione delle Parti individuare di comune accordo un Fondo di Previdenza Complementare a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico dell'azienda non potrà superare l'1% degli elementi retributivi fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

Art.69 - Welfare Aziendale

- 2) Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL hanno di comune accordo preso la decisione di stipulare apposite convenzioni, attraverso l'Ente Bilaterale, con soggetti esterni specializzati (provider) nell'offerta di soluzioni per la erogazione del welfare aziendale;
- 3) L'utilizzo della piattaforma convenzionata con l'Ente Bilaterale, a prezzo convenzionato, è utilizzabile dalle Imprese aderenti all'Ente da almeno 4 (quattro) mesi ed in costanza di versamenti all'Ente Bilaterale; i relativi servizi sono consultabili sul portale istituzionale dell'Ente Bilaterale;

Art. 70 - Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori

- 1) La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro. Permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali



- 2) La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.
- 3) La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari della Politiche Attive per il Lavoro e dalle Imprese
- 4) La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:
- 5) Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
- 6) Fornire alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'impresa
- 7) La Rete Nazionale dei Lavori elabora i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.
- 8) La Rete Nazionale dei Lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Politiche Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le opportunità di ricollocazione effettiva nei diversi Enti e la Rete affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

TITOLO IX - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 71- Definizione di retribuzione

- 1) La retribuzione è corrisposta ai lavoratori mensilmente entro il 5 del mese successivo a quello cui si riferisce.
- 2) 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. 72 - Tredicesima mensilità

- 1) Il lavoratore avrà diritto, entro il 20 del mese di dicembre, alla corresponsione di una tredicesima mensilità pari alla retribuzione spettategli per detto mese.
- 2) 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. 73 - Determinazione paga oraria e giornaliera

- 1) 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.



- 2) 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.
- 3) Impiegati C: per la determinazione della paga oraria si prende in considerazione la paga base e si divide per il coefficiente 173.
- 4) Per tutti i lavoratori, fermi restando gli elementi retributivi da considerare, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per il coefficiente 26.

Art. 74 - Retribuzione portieri senz'alloggio

- 1) La retribuzione per i portieri senz'alloggio comprende:
 - a. salario conglobato mensile;
 - b. eventuale indennità a carattere continuativo;
 - c. scatti di anzianità.

Art.75 - Retribuzione portieri con alloggio

- 1) La retribuzione per i portieri con alloggio comprende:
 - a. salario conglobato mensile;
 - b. eventuali indennità a carattere continuativo;
 - c. scatti di anzianità;
 - d. alloggio gratuito o l'indennità sostitutiva nei casi previsti;
 - e. l'energia elettrica nella misura di 40 kWh mensili e l'acqua nella misura di 120 mc annui;
 - f. riscaldamento dell'alloggio in quanto già esista nello stabile.
- 2) 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. 76 - Retribuzione lavoratori B

- 1) La retribuzione per i profili B comprende:
 - a. paga oraria;
 - b. eventuali indennità a carattere continuativo;
 - c. scatti di anzianità.

Art.77 - Retribuzione lavoratori C

- 1) La retribuzione per i profili C comprende:
 - a) stipendio mensile;
 - b) eventuali indennità a carattere continuativo;
 - c) scatti di anzianità.



Art.78 – Retribuzioni lavoratori D

- 1) La retribuzione per i profili D comprende:
 - a) lo stipendio mensile;
 - b) eventuali indennità a carattere continuativo;
 - c) scatti di anzianità.

Art. 79 - Scatti di anzianità portieri profili professionali A

- 1) Gli scatti di anzianità sono biennali e determinati nel numero massimo di 18.
- 2) Ogni lavoratore, alla maturazione del proprio scatto, avrà diritto ad un importo di € 9,50, salve le condizioni di maggior favore.

Art. 80 - Scatti di anzianità profili professionali B

- 1) Gli scatti di anzianità sono biennali e determinati nel numero massimo di 18.
- 2) Ogni lavoratore, alla maturazione del proprio scatto, avrà diritto alle seguenti maggiorazioni:
 - B1) euro 0,10 orarie
 - B2) euro 0,09 orarie
 - B3) euro 0,09 orarie
 - B4) euro 0,08 orarie
 - B5) euro 0,07 orarie

Art. 81 - Scatti anzianità profili professionali C

- 1) Gli scatti di anzianità sono biennali e determinati nel numero massimo di 18.
- 2) Ogni lavoratore, alla maturazione del proprio scatto, avrà diritto alle seguenti maggiorazioni:
 - C1) euro 21,00
 - C2) euro 18,00
 - C3) euro 16,00
 - C4) euro 13,00
- 3) In tal caso vengono corrisposte al lavoratore le indennità mensili di seguito indicate calcolate sul numero effettivo delle unità immobiliari del condominio.

Art. 82 -Scatti di anzianità profili professionali D

- 1) Gli scatti di anzianità sono biennali e determinati nel numero massimo di 18.
- 2) Ogni lavoratore, alla maturazione del proprio scatto, avrà diritto ad un importo di €9,50, salve le condizioni di maggior favore.

Art. 83 – Indennità raccolta e/o trasporti rifiuti \lavatura bidoni



- 1) 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 da corrispondere per ogni unità immobiliare suscettibile di produrre rifiuti
 - 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 rifiuto ai punti di raccolta determinati dal Comune o dagli enti preposti: €1,50 per ogni unità immobiliare.
- 2) 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. 84 -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 01/01/2022	Dal 01/01/2026
1. Salario minimo nazionale	1.008,00	1.044,00	1.063,00	1.095,00	1200,00
2. Indennità supplementari:					
- per ogni 10 vani catastali o frazione sup. a 5 (oltre i 50 vani)	0,83	0,86	0,88	0,90	0,97
- per ogni ascensore o montacarichi	2,11	2,19	2,23	2,40	2,54
- per ogni scala oltre la prima	2,68	2,78	2,83	3,00	3,24
- per ogni citofono con centralino interno	1,82	1,88	1,91	2,00	2,19
- appartamenti destinati esclusivamente ad uso ufficio, ambulatorio, pensione, che aggravino notevolmente il lavoro del portiere: per ogni appartamento	2,39	2,47	2,51	2,70	2,89
- indennità pulizia scale: per ogni piano a partire dal 6° compreso	----	----		----	3,98



- 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	----	----		----	0,97
- per pulizia ed innaffiamento spazi a verde per superfici superiori a mq. 100, per ogni mq. 50 o frazione superiore a mq. 25	----	----		----	0,97
- per servizio di esazione (percentuale sulle somme riscosse)	0,50%	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	48,34
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione	27,31	28,30	28,81	29,50	30,64
- 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	17,55
- indennità ritiro e distribuzione raccomandate e pacchi per ogni unità immobiliare ad uso non abitativo	2,17	2,25	2,29	2,29	2,33
-indennità ritiro e distribuzione raccomandate e pacchi per ogni unità immobiliare ad uso abitativo				1,00	1,50
3. Indennità intervento su ascensori					
Manovra su un 1 ascensore	2,40	2,48	2,52	3,00	3,13
Da 2° 4 ascensore					5,60
Da 5 a più ascensori					8,14
	----	----		----	
- indennità di apertura del portone (solo portieri con alloggio)	----	----		----	6,26
- indennità di chiusura del portone (solo portieri con alloggio)	----	----		----	6,26
- indennità di reperibilità (solo portieri con alloggio)	----	----		12,70	12,75
- permessi retributivi (anche se non fruiti)	h 50	h 50	h 50	h.50	h.50
-indennità raccolta e movimentazione rifiuti				0,50	0,50
-indennità lavatura bidoni				0,50	0,50
-indennità trasposto rifiuti entro 50 m ne				1,00	1,00
-indennità trasporto rifiuti isola di raccolta				1,50	1,50
Indennità consegna - ritiro chiavi immobili locati per ogni unita abitativa					15.00

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 01/01/2022	Dal 01/01/2026
1 Salario minimo nazionale	1.122,00	1.163,00	1.184,00	1.200,00	1.360,00
2.Indennità supplementari:					
- per ogni 10 vani catastali o frazione sup. a 5 (oltre i 50 vani)	0,89	0,93	0,95	0,98	1,00
- per ogni ascensore o montacarichi	2,4	2,44	2,48-	2,55	2,58
- per ogni scala oltre la prima	2,96	3,01	3,06	3,20	3,24
- per ogni citofono con centralino interno	2,40	2,44	2,44	2,60	2,60
- appartamenti destinati esclusivamente ad uso ufficio, ambulatorio, pensione, che aggravino notevolmente il lavoro del portiere: per ogni appartamento	2,96	3,06	3,12	3,15	3,18
- indennità pulizia scale: per ogni piano a partire dal 6° compreso	3,59	3,72	3,39	3,90	3,95
- 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	2,65
- 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	2,65
- per servizio di esazione (percentuale sulle somme riscosse)	0,50 %	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	48,34
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione	27,31	28,30	28,81	29,50	30,64
- 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	17,55
- indennità ritiro e distribuzione raccomandate e pacchi per ogni unità immobiliare ad uso non abitativo	2,17	2,25	2,29	2,35	2,38
-indennità ritiro e distribuzione raccomandante e pacchi per ogni unità immobiliare ad uso abitativo	-----	-----	-----	1,00	1,50
3.Indennità per ascensori:					

Manovra su 1 ascensore	2,40	2,48	2,52	3,00	3,13
Da 2° 4 ascensore					5,60
Da 5 a più ascensori					8,14
Indennità 2° ingresso	38,00	40,00	41,00	45,00	50,00
ulteriori ingressi oltre il 2°	28,00	30,00	31,00	32,00	34,00
	----	----		----	
	----	----		----	
	----	----		----	
	----	----		----	
- indennità di apertura del portone (solo con alloggio)	----	----		----	6,26
- indennità di chiusura del portone (solo con alloggio)	----	----		----	6,26
- indennità di reperibilità (solo con alloggio)	----	----		12,70	12,75
- permessi retributivi (anche se non fruiti)	h 50	h 50	h 50	h.50	h.50
-indennità raccolta e movimentazione rifiuti	-----	-----	-----	0,50	0,50
-indennità lavatura bidoni	-----	-----	-----	0,50	0,50
-indennità trasposto rifiuti entro 50 m	-----		-----	1,00	1,00
-indennità trasporto rifiuti isola di raccolta	----	-----	-----	1,50	1,50
Indennità consegna ritiro chiavi immobili locati per ogni unità abitativa					15,00

TABELLA C PORTIERI CON PROFILI PROFESSIONALE A4 A5 e A6

	A4	A5-A6
1 Salario minimo nazionale	1.200,00	1.290,00
2.Indennità supplementari:		
- per ogni 10 vani catastali o frazione sup. a 5 (oltre i 50 vani)	1,00	1,00
- per ogni ascensore o montacarichi	2,58	2,58
- per ogni scala oltre la prima	3,24	3,24
- per ogni citofono con centralino interno		
- appartamenti destinati esclusivamente ad uso ufficio, ambulatorio, pensione, che aggravino notevolmente il lavoro del portiere: per ogni appartamento	3,18	3,18

- indennità pulizia scale: per ogni piano a partire dal 6° compreso	3,95	3,95
- 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	2,65	2,65
- per pulizia ed innaffiamento spazi a verde per superfici superiori a mq. 100, per ogni mq. 50 o frazione superiore a mq. 25	2,65	2,65
- per servizio di esazione (percentuale sulle somme riscosse)	0,50%	0,50%
- per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione	48,34	48,34
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione	30,64	30,64
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione	17,55	17,55
- indennità ritiro e distribuzione raccomandate e pacchi per ogni unità immobiliare ad uso non abitativo	2,38	2,38
-indennità ritiro e distribuzione raccomandante e pacchi per ogni unità immobiliare ad uso abitativo	1,50	1,50
3.Indennità ascensori:		
per ogni intervento 1 ascensore	3,13	3,13
Dal 2 al 4 ascensore		5,60
Da 5° più ascensori		8,14
Indennità 2° ingresso		
ulteriori ingressi oltre il 2°		
- indennità di apertura del portone (solo portieri con alloggio)		6,26
- indennità di chiusura del portone (solo portieri con alloggio)		6,26
- indennità di reperibilità (solo portieri con alloggio)	12,75	12,75
- permessi retributivi (anche se non fruiti)	h.50	h.50
-indennità raccolta e movimentazione rifiuti	0,50	0,50
-indennità lavatura bidoni	0,50	0,50
-indennità trasposto rifiuti entro 50 m	1,00	1,00
-indennità trasporto rifiuti isola di raccolta	1,50	1,50

Indennità consegna ritiro chiavi immobili locati per ogni unità abitativa		15,00
---	--	-------

TABELLA D- 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	Dal 01/01/26
B1 - Operaio specializzato	7,19	7,32	7,45	7,58	7,65	7,70
B2 - Operaio qualificato	6,83	6,95	7,08	7,21	7,30	7,50
B3 - Assistente bagnanti	6,83	6,95	7,08	7,21	7,30	7,50
B4 - Manutentore spazi a verdi	6,27	6,38	6,49	6,61	6,70	7,00
B5 - Pulitori	5,91	6,02	6,13	6,24	6,30	7,30

TABELLA E 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	Dal 01/01/2026
C1	1.803,55	1.836,01	1.869,06	1.902,70	1950,00	2.138,00
C2	1.656,51	1.686,33	1.716,68	1.747,58	1800,00	1.819,00
C3	1.453,18	1.479,34	1.505,97	1.533,08	1570,00	1.595,00
C4	1.223,43	1.245,45	1.267,87	1.290,69	1340,00	1.345,00

TABELLA F 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	Dal 01/01/2026
D1	-----	-----	1.211,00	1.232,80	1.275,00	1.300,00
D2						1276,00

TITOLO X - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO-PREAVVISO

Art. 85 - Preavviso lavoratori profilo professionale A

- 1) 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.
- 2) Il periodo di preavviso non potrà essere convertito con il pagamento della corrispondente indennità sostitutiva ex art 2121c.c. se non con il consenso del lavoratore.
- 3) Il datore di lavoro potrà esonerare il lavoratore dl servizio continuando a corrispondergli l'intera retribuzione.
- 4) Salvo il caso di grave malattia accertata il portiere dovrà riconsegnare l'alloggio allo scadere del termine di preavviso.
- 5) Il preavviso non è dovuto in caso di risoluzione del rapporto per giusta causa.

Art. 86 - Preavviso in caso di soppressione del servizio di portierato

- 1) In caso di soppressione del servizio di portierato il datore di lavoro é tenuto nei confronti del portiere con profilo professionale A1, A2 e A3 A6 a fornire un preavviso di mesi 6 che sostituisce il preavviso di cui all' art 87, che dovrà essere comunicato per iscritto.
- 2) Il lavoratore che usufruisce dell'alloggio dovrà quindi rilasciare l'immobile di servizio allo scadere del termine di preavviso.

Art.87 - Preavviso lavoratori profilo professionale B

- 1) 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) figura professionale da B1 a B4 un mese;
 - b) figura professionale B5 15 giorni.
- 2) Il preavviso non è dovuto in caso di risoluzione del rapporto per giusta causa.

Art. 88 - Preavviso lavoratori profilo professionale C

- 1) 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) C1 tre mesi;
 - b) C2 due mesi;
 - c) C3 un mese;



d) C4 15 giorni.

Art.89 - PREAVVISO LAVORATORI PROFILO PROFESSIONALE D

- 1) I datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a dare il preavviso di 30 giorni.
- 2) Il preavviso non è dovuto in caso di risoluzione del rapporto per giusta causa.

Art. 90– Trattamento di fine rapporto

- 1) 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.
- 2) Per quanto riguarda le anticipazioni del TFR si applica la disciplina di cui all' art 2120 cc. il datore di lavoro limitatamente alle quote di TFR maturate, il datore di lavoro potrà per non più di una volta all' anno, su richiesta del lavoratore corrispondere anticipazioni del TFR nella misura massima del 50 % di quanto maturato.

Art. 91 - Attestazione di servizio

- 1) 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. 92 -Decesso del lavoratore

- 1) 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 cc.
- 2) In caso di decesso del lavoratore titolare di alloggio di servizio a coloro che convivevano con il lavoratore da almeno 6 mesi, come risultante dal certificato di stato di famiglia, è consentito il godimento dell'alloggio per i successivi quattro mesi.
- 3) 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

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE

Art. 93- Salute e Sicurezza sul lavoro



- 1) La pratica attuazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, è intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.
- 2) Il D.Lgs 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati e, pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione
- 3) Le Parti concordano sulla necessità di attuare interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta rispetto a quelli minimi previsti dalla legge, per sostenere la diffusione di buone pratiche sulla rianimazione cardiopolmonare e sulla defibrillazione precoce nei luoghi di lavoro;
- 4) Le imprese che applicano il presente CCNL, anche se non obbligate dalla legge, sono tenute all'adozione di un defibrillatore ed alla specifica formazione per i lavoratori addetti all'utilizzo (BLSD).

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- 5) Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) è il soggetto che ha il compito di controllare e stimolare il rispetto delle regole in materia di sicurezza dei lavoratori da parte del datore di lavoro. I lavoratori, tramite questa figura, hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano, attraverso il meccanismo procedimentale che deve essere adottato da tutti i datori di lavoro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel rispetto del cd. modello partecipativo.
- 6) il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive e che, in ogni caso, qualora tale elezione o designazione non avvenga, le prerogative di tale figura sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo.
- 7) Altresì, ai fini della nomina, viene compiuta distinzione a seconda delle dimensioni dell'azienda in cui il RLS deve essere scelto:
 - nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, il RLS viene eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti nell'azienda o in mancanza di esse, fra i lavoratori dell'azienda medesima;
 - nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ovvero è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o di comparto secondo le modalità previste dalla norma appositamente redatta a disciplina di questa figura.
- 8) Le elezioni devono avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
- 9) Risulta eletto il lavoratore che ottiene il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
- 10) Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno all'interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.
- 11) L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
- 12) La rappresentanza dei lavoratori per sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.



- 13) Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
- 14) Per svolgere le proprie funzioni di rappresentante, il RLS deve disporre del tempo, degli spazi e dei mezzi necessari al loro svolgimento senza tuttavia perdere la propria retribuzione e senza subire pregiudizio alcuno a causa di esse.
- 15) A tutela delle proprie prerogative, il RLS è titolare delle stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali. Per contro, deve rispettare i segreti industriali in ordine alle informazioni presenti nel documento di valutazione e ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni e a non rivestire la funzione di responsabile o addetto al servizio di prevenzione, stante l'incompatibilità di questi incarichi con quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 16) Nei casi in cui sia necessario interrompere la propria attività lavorativa per svolgere le sue specifiche funzioni, il RLS deve darne comunicazione al Datore di lavoro con 2 giorni di anticipo firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate
- 17) Le Parti concordano che al fine di sviluppare salute e sicurezza sul lavoro, anche nei casi in cui il RLS sia stato eletto o designato fra i lavoratori, è necessaria la nomina di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST) con il quale il RLS deve coordinarsi al fine di rendere effettiva la partecipazione al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano;
- 18) Le Parti, in riferimento alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e compatibilmente con la normativa vigente, prevedono la possibilità di applicare progetti sperimentali per la formazione specifica ex accordo art. 37, paragrafo 3 come da art. 12.6 del PCM atto 128-CSR del 07/07/16
- 19) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le Parti concordano che la durata minima del corso di formazione è di 32 ore iniziali erogabili anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale, oltre a 20 ore di informazione specifica a cura del Datore di Lavoro sui rischi specifici presenti in azienda, senza obbligo di rendicontazione e con verifica di apprendimento tramite colloquio a cura dello stesso Datore di Lavoro.
- 20) L'aggiornamento annuale da 4 e da 8 ore come da D. Lgs. 81/08 potrà avvenire anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale.
- 21) L'aggiornamento annuale dovrà avvenire anche per le aziende che impiegano meno di 15 addetti.
- 22) Le Parti firmatarie demandano l'intera gestione degli adempimenti connessi al Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro all'Ente anche per quanto attiene la nomina e l'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) in favore delle Imprese che applicano il presente CCNL e aderenti all'Ente Bilaterale.

Art. 94 - Sistemi di videosorveglianza aziendale



- 1) Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, in ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970, possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalle rappresentanze sindacali aziendali.
- 2) In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- 3) In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti sopra indicati, possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.
- 4) La disposizione di cui al comma 1, dell'art.4, Legge n.300/1970 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
- 5) Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2, dell'art.4, Legge n.300/1970 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente in materia di tutela della privacy.

TITOLO XII – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 95 - Codice disciplinare

- 1) Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:
 - osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato ed adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
 - svolgere tutti i compiti che lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
 - evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
 - usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con impresa;
 - comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora; seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Art. 96 - Provvedimenti disciplinari

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



- a) rimprovero verbale e rimprovero scritto;
 - b) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore del minimo tabellare
 - c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di gg 5;
 - d) licenziamento disciplinare senza preavviso
- 2) Il rimprovero viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.
 - 3) La multa a titolo esemplificato può essere inflitta
 - a) per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
 - b) per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
 - c) per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
 - 4) La sospensione può essere inflitta per recidiva nelle mancanze che hanno determinato l'applicazione della multa;
 - 5) Il lavoratore è passibile di licenziamento in tronco nel caso di mancanze gravissime, compresa l'ubriachezza e ogni altro atto che pregiudichino e rendono impossibile la prosecuzione del rapporto fiduciario.
 - 6) Il lavoratore che sia rimasto assente dal servizio per più di tre giorni è ritenuto dimissionario.

Procedura disciplinare

- 1) Tutti i provvedimenti disciplinari si applicano nel rispetto delle procedure previste dall'art.7 della legge n. 300/70. Le contestazioni devono essere effettuate nell'immediatezza dei fatti con una comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.
- 2) Il lavoratore ha la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5(cinque) giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare deve essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni

Art. 97 - Preavviso attivo

- 1) Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali.
- 2) In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.
- 3) Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro, con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.
- 4) Il datore di lavoro trasmette, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "*comunicazione di preavviso attivo*", contenente le seguenti informazioni:
 - 6) dati del lavoratore;
 - 7) data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
 - 8) inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;



- 9) dati del datore di lavoro;
- 10) settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;
- 5) Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.
- 6) In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.

TITOLO XIII - DECORRENZA - DURATA - PROCEDURA DI RINNOVO

Art. 98 - Decorrenza, Durata e Vacanza Contrattuale

- 1) Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 01/01/2026 con scadenza al 31/12/2028 sia per la parte economica che normativa;
- 2) In considerazione della vacanza contrattuale 2025, viene previsto per tutte le categorie professionali un importo tantum di € 500, 00 che verrà corrisposto con la retribuzione del mese di febbraio 2026 che verrà poi rapportato all'orario di lavoro effettivo.
- 3) La procedura di rinnovo del contratto è avviata 3 mesi prima della scadenza. Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura;
- 4) Le parti concordano nel rivalutare gli importi delle retribuzioni della Paga Base Nazionale Conglobata di un punto percentuale (1%) al 01/01/2028 e di un punto percentuale (1%) al 01/01/2029 da sommarsi alla rivalutazione già decorsa nell'anno precedente;
- 5) La base di calcolo per la rivalutazione delle retribuzioni alla scadenza del CCNL sarà la differenza fra la variazione media annuale (Gennaio/Dicembre) dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (NIC con tabacchi) nel triennio di vigenza e quanto già corrisposto.
- 6) Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del presente CCNL, ai lavoratori cui si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato e le parti possono concordare a partire dal mese successivo, ovvero dal mese successivo alla presentazione della piattaforma, se successiva ai tre mesi di cui sopra, di applicare un elemento provvisorio di incremento della retribuzione.



Art. 99 - Distribuzione, Efficacia ed Interpretazione del Contratto

Il presente CCNL è stato redatto dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione anche parziale senza autorizzazione.

FEDERPROPRIETA'

IL PRESIDENTE

(avv. Giovanni Bordanzelli)

FESICA-CONFSAL

IL SEGRETARIO GENERALE

(dott. Bruno Mariani)

UPPI

IL VICEPRESIDENTE

(geom. Angelo De Nicola)

CONFAPPI

IL VICEPRESIDENTE

(avv. Matteo Rezzonico)