

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DA PROPRIETARI DI FABBRICATI

Il giorno 27 giugno 2003

in Roma

tra

- FEDERPROPRIETÀ rappresentata dal Presidente Michele Pazienza, dal Segretario generale Giuseppe Magno e dalla Commissione datoriale composta da Massimo Anderson, Giovanni Bardanzellu e Igeo Ubertini;

- Unione Piccoli Proprietari Immobiliari (UPPI) rappresentata dal Presidente nazionale Maurizio Barbiero, dal Vice Presidente nazionale Angelo De Nicola, dal Segretario generale Fabio Pucci e dalla Commissione datoriale composta da Enrico Bocchini, Stefano Russo e Alberto Barbara

e

- Confederazione dei Sindacati Autonomi Lavoratori (CONFSAL) rappresentata dal Presidente Marco Paolo Nigi

e

- Federazione Nazionale Sindacati Industria Commercio e Artigianato (FESICA), aderente alla CONFSAL, rappresentata dal Segretario generale Bruno Mariani, da Emilio Fatovic, Responsabile Ufficio Studi.

Premesso che le parti hanno inteso definire assetti e modalità della contrattazione collettiva, onde realizzare il CCNL che contenga significativi vantaggi sia a favore della proprietà (per le maggiori funzioni attribuite ai portieri), sia a favore dei lavoratori (riduzione orari e tabella economica), migliorando così la qualità del servizio che tenga conto sia delle esigenze dell'utenza, sia delle condizioni di lavoro dei dipendenti

tenuto conto dei contributi e dei pareri favorevoli espressi dall'Associazione Nazionale Amministratori Condominiali e Immobiliari (ANACI), nonché dell'Unione Nazionale Amministratori Immobiliari (UNAI), che

nel prendere atto delle disposizioni del CCNL cui uniformeranno la propria azione, dichiarano di ispirarsi a tale contratto per la gestione dei rapporti di lavoro ivi regolamentati

si è stipulato il presente CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati

composto da 11 titoli, 65 articoli, 3 tabelle, letti, approvati e sottoscritti da tutte le Organizzazioni stipulanti.

Titolo I - PARTE GENERALE

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

Il presente CCNL, stipulato tra FEDERPROPRIETÀ, UPPI e FESICA/CONFSAL, 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.

Titolo II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 - Osservatorio nazionale.

Le parti, nella consapevolezza dell'importanza delle relazioni sindacali e 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 il CCNL.

L'Osservatorio nazionale dovrà:

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

Art. 3 - Ente bilaterale.

Entro 90 giorni dalla firma del presente contratto le parti contraenti procederanno alla costituzione dell'Ente bilaterale, finalizzato all'attività bilaterale.

I compiti dell'Ente sono i seguenti:

- (1) contrattazione e vertenzialità;
- (2) formazione professionale;
- (3) costituzione e gestione cassa portieri;
- (4) tutti i compiti che le parti contraenti gli assegneranno con successivi accordi nell'ambito del concetto di bilateralità.

L'Ente comprenderà vari Fondi. In via prioritaria si indicano i seguenti Fondi:

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

Ai fini dell'esplicazione dell'attività dell'Ente e dei vari Fondi, finalizzati all'erogazione di prestazioni e servizi ai lavoratori e condomini, si concorda che datori di lavoro e lavoratori verseranno all'Ente mensilmente una quota nella misura complessiva dell'1,60% così ripartita:

- (1) 0,30% a carico di tutti i lavoratori, calcolato sulla retribuzione mensile lorda per 13 mensilità;
- (2) 1,30% a carico dei datori di lavoro calcolato sulla retribuzione mensile lorda per 13 mensilità;

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

Art. 4 - Trattenute sindacali.

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

cassa portieri che la accrediterà alle OOSS firmatarie del presente contratto.

Titolo III - CLASSIFICAZIONE E MANSIONI DEI LAVORATORI

Art. 5 - Classificazione dei lavoratori.

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto sono:

- (A) portieri;
 - (B) pulitori, manutentori, conduttori di impianti;
 - (C) lavoratori con funzioni amministrative.
-
- (a1) portieri che prestano la loro opera per la vigilanza e le altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio;
 - (a2) portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la pulizia il giardinaggio e le altre mansioni accessorie agli stabili, senza alloggio;
 - (a3) portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la custodia, la pulizia, il giardinaggio e le altre mansioni accessorie degli stabili fruendo di alloggio;
-
- (b1) lavoratori specializzati per la manutenzione degli immobili, degli impianti e apparecchiature;
 - (b2) lavoratori qualificati per la manutenzione degli immobili, degli impianti e apparecchiature;
 - (b3) assistenti bagnanti nelle piscine condominiali;
 - (b4) lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia e/o la conduzione dei campi da tennis, piscine, spazi a verde, spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con i relativi impianti;
 - (b5) lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia dell'androne, delle scale e degli accessori;
-
- (c1) Quadri. Lavoratori che svolgono con carattere continuativo funzioni loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi della proprietà con alle dipendenze impiegati con profili professionali inferiori;
 - (c2) impiegati con funzioni ad alto contenuto professionale, anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendano all'intera amministrazione o ad una Organizzazione rilevante, con autonomia organizzativa nell'ambito delle direttive ricevute;
 - (c3) impiegati che svolgono mansioni di concetto che comportino conoscenze ed esperienze tecnico-professionali ed eventuale coordinamento di altri lavoratori : addetti alle segreterie con mansioni di concetto, impiegati di concetto, programmatori informatici, tecnici, contabili di concetto;
 - (c4) impiegati d'ordine addetti alla segreteria con mansioni d'ordine, operatori informatici, addetti a servizi esterni per disbrigo commissioni.

Art. 6 - Alloggio, guardiola, servizi igienici.

Ai portieri a3) deve essere garantito un alloggio gratuito consono e dignitoso e di guardiola separata dall'alloggio stesso. Per i portieri a1) e a2), lo stabile dovrà essere fornito di guardiola e di servizi igienici.

Nel caso l'edificio non consenta la realizzazione di idonei servizi, le parti potranno trovare di comune accordo una deroga anche con l'aiuto dell'Osservatorio.

Art. 7 - Mansioni dei lavoratori.

A)

Il portiere deve provvedere:

- (1) alla vigilanza dello stabile;
- (2) alla custodia degli stabili (limitatamente al profilo a3);
- (3) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni, le terrazze;
- (4) alla distribuzione della corrispondenza ordinaria;
- (5) solo su delega scritta dell'inquilino interessato e nella possibilità di custodia in luogo chiuso, il portiere potrà ritirare raccomandate, assicurate e atti giudiziari. In questo caso il delegante riconoscerà al portiere E 0,50 a plico ritirato;
- (6) alla sostituzione delle lampadine elettriche e all'effettuazione di piccole riparazioni per l'esecuzione delle quali non sia richiesta alcuna specializzazione e/o qualificazione; la sostituzione delle lampadine dovrà avvenire in piena sicurezza e con mezzi idonei;
- (7) alla pulizia delle scale, dei cortili e dei piani pilotys;
- (8) alla pulizia e innaffiamento degli spazi a verde e ai correlati servizi di giardinaggio ordinario;
- (9) alla sorveglianza dell'uso dell'ascensore, dei montacarichi e dei citofoni;
- (10) a tutte le altre prestazioni inerenti allo stabile secondo le consuetudini locali, che saranno regolate in sede territoriale.

Al portiere possono essere affidati i seguenti ulteriori servizi:

- (11) la conduzione di caldaie di riscaldamento centralizzate o dell'impianto di distribuzione dell'acqua calda, purché in possesso della relativa abilitazione;
- (12) il servizio di esazione dei canoni di locazione e delle quote condominiali, purché esista la possibilità di custodia in luogo chiuso.

Per i punti 11 e 12 sono dovute le indennità previste dalla tabella A.

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

B)

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

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

Art. 8 - Portieri adibiti a più stabili.

Il portiere può essere eccezionalmente adetto 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. 9 - Portiere adibito a uno stabile con più ingressi.

Il portiere può prestare servizio in uno stabile con più ingressi, non comunicanti fra loro e non sorvegliabili, purché facenti parte di unica proprietà o unico condominio, e per un numero massimo di 6 ingressi, solo se controllati elettronicamente con telecamere e con i video posizionati nella guardiola.

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

- a un compenso pari al 12% del salario minimo unico nazionale conglobato per il 2° ingresso;
- a un compenso pari al 4% del salario minimo unico nazionale conglobato per il 2° fino al 4°;
- a un compenso pari al 6% del salario minimo unico nazionale conglobato per il 5° e il 6°.

Art. 10 - Materiali per le pulizie.

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

Art. 11 - Responsabilità per danni.

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

Art. 12 - Esercizio contemporaneo di altre attività.

Il portiere a tempo pieno non può esercitare altra attività lavorativa nello stabile.

Art. 13 - Sostituto del portiere.

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

Il sostituto del portiere con profilo professionale a3), se convivente con il portiere titolare, avrà diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto, rapportato alla durata della sua prestazione lavorativa.

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

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

Art. 14 - Quadri - assicurazione.

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

Art. 15 - Quadri - indennità di funzione.

Ai Quadri verrà corrisposta un'indennità di funzione pari ad E 155
lorde
per 13 mensilità.

Titolo III - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 - Costituzione rapporto di lavoro.

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

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

Art. 17 - Documentazione.

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

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

Art. 18 - Periodo di prova.

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Durante il periodo di prova il contratto può essere risolto da ambo le parti in qualsiasi momento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia stata disdetta, il lavoratore s'intende assunto a tempo indeterminato e il periodo di prova va computato a tutti gli effetti.

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

Art. 19 - Apprendistato.

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

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

Art. 20 - Periodo di prova.

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.

Art. 21 - Durata dell'apprendistato.

La durata massima di apprendistato è fissata in 30 mesi.

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

Art. 22 - Retribuzione dell'apprendista.

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

- 70% per i primi 10 mesi
- 80% dall'11° al 20°
- 90% dal 21° al 30°

Art. 23 - Contratti a tempo determinato.

Per i contratti a tempo determinato valgono le norme di cui alla legge 18.4.62 n. 230 e 28.2.87 n. 56 e nel caso di assunzioni per sostituzioni lavoratori in ferie e nel caso di lavoratori stagionali in immobili situati in località di villeggiatura.

Art. 24 - Lavoro a tempo parziale.

Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dal DL. n. 726/84.

L'orario settimanale di lavoro dovrà risultare da atto scritto al momento

dell'assunzione e dovrà essere compreso in una fascia da 12 a 30 ore settimanali.

Titolo IV - ORARIO DI LAVORO - LAVORO NOTTURNO - FESTIVO - STRAORDINARIO

Art. 25 - Portieri con alloggio - Orario di apertura e chiusura del portone.

a)

L'orario di apertura del portone è, di norma, di 9 ore giornaliere, dal lunedì al venerdì, e di 6 ore il sabato.

b)

La distribuzione giornaliera dell'orario di apertura e chiusura dei portoni, compreso dalle ore 7 alle ore 20, potrà essere concordata a livello aziendale. In via generale l'orario di lavoro va dalle ore 7 alle 13 e dalle 16,30 alle 19,30 per 5 giorni e dalle 7 alle 13 per il sabato per un totale di ore 51 settimanali.

c)

Se il portiere presta servizio nella giornata di domenica, fatto salvo il diritto al riposo settimanale, l'orario di lavoro non potrà superare le 6 ore.

Art. 26 - Portieri con alloggio - Lavoro straordinario, festivo e notturno.

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

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

Il lavoro straordinario notturno, compreso dalle ore 22 alle ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 45%.

Art. 27 - Portieri senza alloggio - Orario di lavoro.

a)

L'orario di lavoro settimanale di lavoro per i portieri senza alloggio è di 45 ore settimanali distribuito su 6 giornate.

b)

L'orario giornaliero di lavoro sarà continuativo, con intervallo di almeno 1 ora, tra le ore 7 e le 20 e verrà concordato tra le parti.

Art. 28 - Portieri senza alloggio - Lavoro straordinario, festivo e notturno.

Per il lavoro straordinario dei portieri senza alloggio valgono le maggiorazioni dell'art. 26.

Art. 29 - Lavoratori con profilo professionale B - Orario di lavoro.

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

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

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

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

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

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

Art. 31 - Lavoratori con profilo professionale C - Orario di lavoro.

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

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

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

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

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

Titolo V - FESTIVITÀ - RIPOSI - CONGEDI - PERMESSI

Art. 33 - Festività.

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

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

- anniversario della Liberazione (25 aprile)
- festa del Lavoro (1° maggio)
- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- lunedì di Pasqua
- Assunzione (15 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- S. Natale
- S. Stefano (26 dicembre)
- S. Patrono della città.

In caso di coincidenza della ricorrenza del S. Patrono con una delle festività elencate, la stessa verrà spostata ad altro giorno.

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, a un importo pari a 1 giornata di retribuzione globale. In luogo di detto trattamento economico aggiuntivo, su richiesta del lavoratore, è consentito il recupero della festività non goduta.

Art. 34 - Periodo di ferie.

Per tutti i lavoratori il periodo annuale di ferie è stabilito in 26 giorni lavorativi, escluse le domeniche, le festività nazionali e del S. Patrono.

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

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

Qualora, durante il periodo di ferie, il lavoratore si ammali, dovrà darne comunicazione all'amministrazione con l'invio del certificato medico entro 48 ore. L'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia è disciplinata dalla vigente normativa.

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

Art. 35 - Scelta del periodo: facoltà del lavoratore.

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

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

Art. 36 - Riposo settimanale.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale in una giornata possibilmente coincidente con la domenica.

Art. 37 - Permessi retribuiti.

Gruppi di 4 ore, o giornate intere di permessi individuali retribuiti saranno fruiti dai lavoratori per un massimo di 80 ore annue.

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

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

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

Art. 38 - Permessi per lutto.

Tutti i lavoratori hanno diritto a un permesso straordinario retribuito di 3 giorni di calendario per grave lutto familiare (parenti entro il 2° grado o affini entro il 1° grado).

Art. 39 - Congedo matrimoniale.

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

Art. 40 - Chiamata di leva e richiamo alle armi.

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

Il lavoratore che non riprende servizio entro 30 giorni dal congedo è considerato dimissionario.

Titolo VI - TRATTAMENTO DI MALATTIA

Art. 41 - Malattia e infortunio.

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

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

In caso di ricovero ospedaliero, il lavoratore dovrà trasmettere il

certificato di ricovero e, al termine della degenza, quello di dimissione.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il controllo, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19.

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

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

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

Art. 42 - Indennità di malattia.

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

- dal 4° al 20° giorno: E 26
- dal 21° giorno: E 29

con esclusione della giornata di riposo settimanale.

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

C)
Tali indennità verranno corrisposte per un massimo di 180 giorni di calendario e comunque con un massimo di 180 giorni nell'anno.

D)
Per i lavoratori di nuova assunzione verrà erogata l'indennità giornaliera

di malattia a decorrere dal 3° mese di assunzione.

E)

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

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

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

Art. 43 - Gravidanza e puerperio e assistenza portatori di handicap.

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

Art. 44 - Campo d'applicazione.

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

Art. 45 - Condizioni di miglior favore.

Sono fatte salve le condizioni di maggior favore eventualmente già esistenti.

Titolo VII - TRATTAMENTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI

Art. 46 - Iscrizione enti previdenziali e assicurativi.

I lavoratori di cui al presente contratto devono essere iscritti a norma di legge ad INPS e INAIL.

Art. 47 - Previdenza integrativa.

Le parti firmatarie del presente CCNL convengono di istituire forme di previdenza integrativa che verranno promosse dall'ente bilaterale e inserite nella cassa portieri.

Titolo VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 48 - Definizione di retribuzione.

a)

La retribuzione è corrisposta ai lavoratori mensilmente.

b)

La retribuzione base designa i minimi tabellari per i diversi inquadramenti dei lavoratori nella tabella allegata al presente contratto.

Nelle retribuzioni base mensili sono conglobati gli importi della ex indennità di contingenza.

Art. 49 - Tredicesima mensilità.

Il lavoratore avrà diritto, entro dicembre, alla corresponsione di una 13a mensilità pari alla retribuzione spettantegli per detto mese.

La 13a verrà corrisposta per intero, salvo i casi di assenza del lavoratore per aspettativa o servizio militare e casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno. In tali casi il lavoratore non in prova ha diritto a tanti 12simi delle mensilità di servizio.

Art. 50 - Determinazione paga oraria e giornaliera.

Portieri a1 e a2):

per la determinazione della paga oraria si somma il salario mensile conglobato con la scala mobile, più l'eventuale terzo elemento, più gli scatti d'anzianità, più indennità a carattere continuativi, con il coefficiente 203.

Portieri a3):

per la determinazione della paga oraria si somma il salario mensile conglobato con la scala mobile più l'eventuale terzo elemento, più gli scatti d'anzianità, più le indennità a carattere continuativo, con il coefficiente 255.

Impiegati c):
per la determinazione della paga oraria si prende in considerazione paga base, contingenza, eventuale terzo elemento, scatti d'anzianità con il coefficiente 173.

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

Art. 51 - Retribuzioni portieri a1) e a2).

La retribuzione per i profili a1) e a2) comprende:

- (1) salario mensile e scala mobile;
- (2) eventuale terzo elemento;
- (3) eventuale indennità a carattere continuativo;
- (4) scatti di anzianità.

Art. 52 - Retribuzione portieri a3).

La retribuzione per i profili a1) comprende:

- (1) salario mensile e scala mobile;
- (2) eventuale terzo elemento;
- (3) eventuali indennità a carattere continuativo;
- (4) scatti di anzianità;
- (5) alloggio gratuito o indennità sostitutiva nei casi previsti;
- (6) energia elettrica nella misura di 40 kwh mensili e acqua nella misura di 120 mc. annui;
- (7) riscaldamento.

Art. 53 - Retribuzione lavoratori b).

La retribuzione per i profili b) comprende:

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

Art. 54 - Retribuzione lavoratori c).

La retribuzione per i profili c) comprende:

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

Titolo IX - SCATTI DI ANZIANITÀ

Art. 55 - Scatti di anzianità portieri.

Gli scatti d'anzianità sono biennali e determinati nel numero massimo di
14.

Ogni lavoratore, alla maturazione del proprio scatto, avrà diritto a un importo di E 8, salvo le condizioni di maggior favore.

Art. 56 - Scatti di anzianità profili professionali b).

Gli scatti d'anzianità sono biennali e determinati nel numero massimo di
14.

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

- (b1) E 0,08 orarie
- (b2) (b3) E 0,07 orarie
- (b4) E 0,06 orarie
- (b5) E 0,05 orarie

Art. 57 - Scatti anzianità profili professionali c).

Gli scatti d'anzianità sono biennali e determinati nel numero massimo di
14.

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

- (c1) E 19
- (c2) E 16
- (c3) E 14
- (c4) E 11

Art. 58 - Tabelle retributive.

Tabella A

PORTIERI CON PROFILO PROFESSIONALE A1
valori mensili

- salario unico minimo nazionale conglobato comprensivo
di scala mobile: E 789,00

indennità supplementari

- per ogni 10 vani catastali o frazioni superiore a 5: 0,70
- per ogni ascensore o montacarichi: 1,75
- per ogni citofono con centralino interfono: 1,50
- per ogni scala oltre la prima: 2,25
- indennità pulizia scale per ogni piano a partire
dal 6 compreso: 2,00

appartamenti destinati esclusivamente ad uso ufficio,
ambulatorio, pensione, che aggravino notevolmente il lavoro
del portiere:

- per ogni appartamento: 2,00
- per pulizia e innaffiamento spazi a verde: per superfici
superiori a mq 100, ogni 50 mq o frazione superiore a mq 25: 2,00
- per pulizia cortili, spazi a verde, piani pilotys:
per superfici superiori a mq 300, ogni 50 mq o frazione
superiore a mq 25: 2,00
- per servizio di esazione (percentuale sulle somme riscosse): 0,50
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento
o condizionamento a gas (periodo di accensione): 13,50
- per la conduzione degli impianti di riscaldamento
o condizionamento a gasolio (periodo di accensione): 23,00
- per la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone
(periodo di accensione): 37,00

Tabella A

PORTIERI CON PROFILI PROFESSIONALE A2 e A3
valori mensili

- salario unico minimo nazionale conglobato comprensivo
di scala mobile: 870,00

indennità

- per ogni 10 vani catastali o frazione superiore a 5: 0,75
- per ogni ascensore o montacarichi: 2,00
- per ogni scala oltre la prima: 2,50
- per ogni citofono con centralino interfono: 2,00
- per ogni appartamento destinato esclusivamente
ad uso ufficio, ambulatorio, pensione che aggravi
notevolmente il lavoro del portiere: 2,50
- indennità pulizia scale: per ogni piano
a partire dal 6° compreso: 3,00
- per pulizia e innaffiamento spazi a verde per superfici
superiori a mq 100 ogni 50 mq o frazione superiore a 25mq: 2,00
- per pulizia cortili, spazi a verde, piani pilotys
per superfici superiori a mq 300 ogni 50 mq
o frazione superiore a mq 25: 2,00

- per servizio di esazione in percentuale sulle somme riscosse: 0,50%
- per conduzione caldaie a carbone (periodo di accensione): 37,00
- per conduzione caldaie a gasolio (periodo di accensione): 23,00
- per conduzione caldaie a gas (periodo di accensione): 13,50

Tabella B

LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI B

(b1) paga oraria unica minima nazionale conglobata comprensiva d'indennità oraria di scala mobile:	6,00
(b2) (b3) paga oraria unica minima nazionale conglobata comprensiva d'indennità oraria di scala mobile:	5,50
(b4) paga oraria unica minima nazionale conglobata comprensiva d'indennità di scala mobile:	5,00
(b5) paga oraria unica minima nazionale conglobata comprensiva d'indennità di scala mobile:	4,85

Tabella C

LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C

(c1) stipendio mensile unico comprensivo dell'indennità di contingenza:	1.420,00
(c2) stipendio mensile unico comprensivo dell'indennità di contingenza:	1.303,00
(c3) stipendio mensile unico comprensivo dell'indennità di contingenza:	1.142,00
(c4) stipendio mensile unico comprensivo dell'indennità di contingenza:	963,00

Titolo X - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO
- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 59 - Preavviso lavoratori profilo professionale a).

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

- figura professionale a1) e a2): 2 mesi
- figura professionale a3): 3 mesi

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

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

Art. 60 - Preavviso lavoratori profilo professionale b).

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

- figura professionale da b1) a b4): 1 mese
- figura professionale b5): 15 giorni

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

Art. 61 - Preavviso lavoratori profilo professionale c).

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

- (c1): 3 mesi
- (c2): 2 mesi
- (c3): 1 mese
- (c4): 15 giorni

Art. 62 - Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

In ogni caso di cessazione del servizio, il dipendente ha diritto a un TFR determinato dalle disposizioni di cui alla legge 29.5.82 n. 287.

Art. 63 - Provvedimenti disciplinari.

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

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

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

La sospensione può essere inflitta:

- per recidiva nelle mancanze che hanno determinato l'applicazione del rimprovero.

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

Tutti i provvedimenti disciplinari si applicano nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge n. 330/70.

Il lavoratore che sia rimasto assente dal servizio per più di 3 giorni è ritenuto dimissionario.

Titolo XI - DECORRENZA, DURATA E PROCEDURA DI RINNOVO

Art. 64 - Decorrenza e durata.

Il presente CCNL decorre dal 1° luglio 2003 e scadrà il 30 giugno 2006, salvo la parte economica che scadrà il 31 dicembre 2003.

Esso s'intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto con lettera raccomandata r/r almeno 5 mesi prima della scadenza.

Art. 65 - Distribuzione del contratto ed esclusiva di stampa.

Le amministrazioni avranno cura di distribuire ai lavoratori le copie del presente contratto .

È vietata la riproduzione totale o parziale del presente contratto.

I proventi della vendita del presente contratto, detratte le spese di stampa, andranno versate nella cassa portieri.

pppp