TITOLO I
PARTE GENERALE

Art. 1
Validità e sfera di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato tra Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs disciplina in maniera unitaria e su tutto il territorio nazionale il rapporto di lavoro relativo ai lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati e/o loro consorzi, nonché a quelli addetti ad amministrazioni immobiliari e/o condominiali, i cui profili professionali sono indicati al successivo art. 18.
2. Sono esclusi dall'applicazione del presente contratto tutti i lavoratori indicati al successivo art. 18, quando la loro prestazione ha carattere personale e domestico e cioè quando essi sono addetti a stabili abitati soltanto dal proprietario o da parenti o da affini entro il terzo grado, anche se in appartamenti separati, nonché quando sono addetti a stabili destinati prevalentemente a sedi di imprese, dalle quali essi lavoratori dipendono.

Art. 2
Inderogabilità del contratto

1. Il presente C.C.N.L. sostituisce tutti i precedenti contratti nazionali, fermi restando i riferimenti temporali e le condizioni di vigenza in essi previsti.
Le disposizioni del presente contratto si devono osservare malgrado ogni patto contrario e derogano da usi e consuetudini eventualmente preesistenti, salvo il caso di contratti individuali, aziendali, di enti o territoriali, che nel loro insieme siano più favorevoli al lavoratore.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Diritti di informazione

1. Le parti, nel rispetto della reciproca autonomia e responsabilità, si impegnano a procedere a periodici confronti su: evoluzione del settore, processi di riorganizzazione, innovazione tecnologica e loro implicazioni sul dato occupazionale qualitativo e quantitativo.

Art. 4
Contrattazione di secondo livello

1. La contrattazione di secondo livello potrà aver luogo, di norma, in sede regionale (provinciale per le province autonome di Trento e di Bolzano) o aziendale, in quest'ultimo caso esclusivamente in unico ambito di contrattazione.
In deroga a quanto sopra previsto, l'ambito territoriale della contrattazione di secondo livello potrà riferirsi anche alle città metropolitane di cui all'art. 18, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, come convertito in legge e successive modifiche e/o integrazioni.

2. Essa potrà riguardare, per il livello territoriale, solo le materie indicate al successivo comma 3; per il livello aziendale, solo le materie diverse da quelle già definite a livello nazionale o territoriale, nonché quanto previsto all'art. 20, comma 4, lettera m) e all'art. 46, comma 4.
3. A livello territoriale le parti potranno stipulare accordi relativamente:
a) alla eventuale anticipazione e/o posticipazione del nastro orario di cui al successivo art. 42;
b) ad un frazionamento dell'orario giornaliero in più di due periodi, come indicato al successivo art. 43;
c) alle indennità per prestazioni non disciplinate né disciplinabili nazionalmente, quali ad esempio la spalatura della neve, ecc.;
d) ad una differente commisurazione dell'indennità di raccolta e/o confezionamento e/o trasporto e/o movimentazione dei rifiuti, anche di quelli raccolti in modo differenziato, rispetto a quanto stabilito *infra* all'art. 105;
e) alla identificazione degli usi e consuetudini locali;
f) ad eventuali altre indennità collegate al punto e);
g) ad una diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero dei portieri con profili professionali A1), A3), A5), A6) e A8), dell'art. 18, in conformità di quanto previsto dall'art. 51, comma 1;
h) alla eventuale determinazione delle indennità per il ritiro della posta straordinaria dei domiciliatari di cui all'art. 20, comma 4, lettera m);
i) alla fissazione delle ulteriori modalità operative ed organizzative dell'istituto della reperibilità così come previsto art. 46;
l) alla eventuale definizione delle specificità di cui al successivo art. 23;
m) alla previsione di un'ulteriore ipotesi di stipulazione di contratti a tempo determinato per sostituire lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
n) alla fissazione di un diverso periodo di riferimento per il calcolo della media degli orari lavorativi, ai sensi degli artt. 45, 60, 62 e 71;
o) alla individuazione di specifiche figure professionali esistenti sul territorio.
4. 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'Ebinprof da almeno una delle parti stipulanti, aderenti alla Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia o alle Organizzazioni sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs firmatarie del presente contratto.
5. Potranno essere stipulati anche accordi aziendali e di complessi immobiliari per i servizi non previsti nelle allegate tabelle.
6. La durata degli accordi di secondo livello sarà triennale.
7. Le parti trasmetteranno copia degli accordi stipulati a norma del presente articolo all'Ente bilaterale (Ebinprof) di cui al successivo art. 8.
8. Le Organizzazioni Sindacali territoriali e le Associazioni della Proprietà Edilizia aderenti alla Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia, anche singolarmente, laddove venga riscontrata l'impossibilità di concludere contratti collettivi di secondo livello, a livello territoriale, possono richiedere l'intervento della Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 12. La Commissione – esaminata la pratica – assegnerà alle Parti territoriali un termine entro cui dirimere la vertenza, suggerendo possibili soluzioni della stessa. Trascorso inutilmente il termine assegnato, la Commissione definirà direttamente la vertenza.

Dichiarazione a verbale
Le Parti si impegnano a promuovere, nell'ambito delle realtà lavorative con più di 15 dipendenti, un rafforzamento della contrattazione collettiva aziendale, individuando in tale

istituto lo strumento più idoneo per fronteggiare le specifiche esigenze non disciplinabili nazionalmente o regionalmente.

Art. 5
Rappresentanze Sindacali Unitarie - R.S.U.

1. Le Parti convengono sul riconoscimento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.), secondo le modalità fissate nell'accordo del 15 marzo 1995 allegato al presente contratto (All. n. 6).
L'ambito territoriale per la costituzione delle R.S.U., cui fa riferimento l'art. 2 del sopracitato accordo, si intende coincidente con il territorio della regione.
In deroga a quanto sopra previsto, l'ambito territoriale per la costituzione delle R.S.U., nelle città metropolitane di cui all'art. 18, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, come convertito in legge e successive modifiche e/o integrazioni, si intende coincidente con il territorio delle stesse città metropolitane.
2. Fino alla elezione delle R.S.U. restano in carica le Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.).

Art. 6
Funzionamento strumenti contrattuali, relazioni sindacali e gestione contratto

1. Ai fini della formazione e gestione del C.C.N.L., allo scopo di promuovere un congruo sistema di relazioni sindacali nazionali e territoriali per il funzionamento degli strumenti istituzionali previsti da questo titolo, chiunque si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale. Le Parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto anche dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo, i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro, hanno natura retributiva.
2. Tale contributo, da calcolare sulla retribuzione mensile lorda per 13 mensilità, è determinato, a decorrere dall'1 aprile 2008, per i lavoratori di cui ai profili professionali A), C), e D) dell'art. 18, nella misura complessiva del 2,10%, così ripartito:
a) lo 0,40% a carico dei lavoratori;
b) lo 0,40%, a carico dei datori di lavoro;
c) l'1,30%, a carico dei datori di lavoro.
Per i lavoratori di cui al profilo professionale B), nella misura complessiva
dello 0,80%, così ripartito:
d) per lo 0,40% a carico dei lavoratori;
e) per lo 0,40% a carico dei datori di lavoro.
3. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta della quota a carico dei propri dipendenti.
4. L'importo complessivo dovrà essere versato all'INPS secondo le modalità stabilite da apposita Convenzione; la sua destinazione e l'utilizzo per il funzionamento del sistema di relazioni sindacali nazionali e territoriali per l'attuazione del contratto, nonché degli strumenti contrattuali, sia a livello nazionale che territoriale, saranno stabiliti tra le Parti attraverso specifici Protocolli.
5. Le Parti sono impegnate a porre in essere ogni iniziativa tendente a realizzare il migliore funzionamento degli strumenti contrattuali esistenti.
6. La retribuzione lorda prevista al comma 2 è da intendersi quella di cui all'imponibile previdenziale, omnicomprensiva di tutti gli elementi retributivi a prescindere che essi siano

continuativi o non ricorrenti, quali, a titolo di esempio, straordinari, premi, bonus, trattamento di fine rapporto, ferie, permessi.

Art. 7
Trattenute sindacali

1. Negli enti, condomìni o proprietà, che abbiano alle proprie dipendenze lavoratori cui si applica il presente C.C.N.L., il datore di lavoro provvederà mensilmente alle trattenute del contributo associativo sindacale ai lavoratori che ne facciano richiesta mediante consegna di delega sottoscritta, ed al conseguente versamento alla Organizzazione sindacale prescelta, salvo diverse situazioni di fatto e pattuizioni. Il versamento di cui sopra verrà effettuato con periodicità almeno semestrale, salvo diverse situazioni di fatto esistenti.

Art. 8
Ente bilaterale

1. È istituito l'Ente bilaterale per i dipendenti da proprietari di fabbricati - Ebinprof - che svolge le seguenti funzioni:
a) analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione ed al mercato del lavoro;
b) predisporre studi e ricerche in merito a quanto previsto al punto precedente;
c) formulare progetti rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui il presente C.C.N.L. si applica;
d) collaborare a livello nazionale e/o territoriale con i fondi interprofessionali per l'attività di formazione professionale continua di cui all'art. 118, L. 23 dicembre 2000, n. 388;
e) predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali, finalizzati al miglior utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
f) elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni paritetiche territoriali e relativi fenomeni interessanti il settore;
g) ricevere la copia degli accordi di secondo livello, così come previsto all'art. 4, commi 4 e 7, sistematizzandoli al fine di rilevare l'evoluzione contrattuale in atto nel settore;
h) tutte quelle che le Parti Sociali firmatarie riterranno necessarie all'attuazione degli accordi nazionali;
i) istituzione e gestione di un elenco professionale dei portieri sulla base dei criteri approvati dalle Parti Sociali su proposta dell'Ente stesso.
2. L'Ente è disciplinato da apposito Statuto (All. n. 9).
3. L'Ente assume inoltre la funzione di segreteria operativa sia della Commissione Paritetica Nazionale di cui al successivo art. 12, sia dell'Organismo paritetico nazionale, istituito ai sensi della vigente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro nonché degli Accordi tra le Parti Sociali in materia.
4. Gli organi di gestione dell'Ente bilaterale sono composti su base paritetica tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro.
5. L'Ente, previa modifica dello statuto, potrà costituire sezioni territoriali a livello regionale (provinciale per le province autonome di Trento e di Bolzano) o anche a livello di città metropolitana di cui all'art. 18, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, come convertito in legge e successive modifiche e/o integrazioni.
6. I dati personali del lavoratore e del datore di lavoro, compresi i dati relativi al rapporto di lavoro instaurato, previa autorizzazione da parte degli interessati al relativo trattamento, alla

L'Ente Tratta

gestione ed alla conservazione dei medesimi secondo le norme di legge in materia. Quanto sopra al fine di consentire all'Ente la completa attuazione dei propri scopi statutari ivi compresa l'erogazione di prestazioni e la gestione delle contribuzioni di assistenza contrattuale ovvero delle altre contribuzioni previste dal presente contratto.

Art. 9
Fondo Coasco

1. È istituito il "Fondo Coasco", organismo paritetico composto per il 50% da Confedilizia e per l'altro 50% da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs e gestito pariteticamente dalle predette Organizzazioni ed Associazioni, che ha quale primario scopo istituzionale quello di riscuotere il contributo di cui all'art. 6 del presente C.C.N.L. e di destinarlo al funzionamento degli strumenti contrattuali di cui al Titolo II sempre del presente C.C.N.L., ivi comprese le attività di assistenza integrativa.
2. Il Fondo è disciplinato da apposito Statuto (All. n. 10).
3. i dati personali del lavoratore e del datore di lavoro, compresi i dati relativi al rapporto di lavoro instaurato, previa autorizzazione da parte degli interessati al relativo trattamento, alla gestione ed alla conservazione dei medesimi secondo le norme di legge in materia. Quanto sopra al fine di consentire all'Ente la completa attuazione dei propri scopi statutari ivi compresa l'erogazione di prestazioni e la gestione delle contribuzioni di assistenza contrattuale ovvero delle altre contribuzioni previste dal presente contratto.

Art. 10
Formazione continua

1. Le Parti individuano in FOR.TE. (Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio, turismo e servizi), il Fondo di riferimento a cui i datori di lavoro del settore potranno aderire, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua di cui all'art. 118, L. 23 dicembre 2000, n. 388.

Art. 11
Cassa Portieri

1. È istituita la "Cassa Portieri", strumento che provvede a realizzare le finalità ed i compiti relativi all'assistenza contrattuale da fornire ai lavoratori ai quali il C.C.N.L. si applica.
2. La Cassa è gestita pariteticamente da Confedilizia e da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs.
3. Essa è disciplinata da apposito Statuto e Regolamento (allegati al presente C.C.N.L., del quale fanno parte integrante, con i nn. 2, 3 e 4) relativi alle varie sezioni della Cassa stessa, l'adesione alle quali è obbligatoria per tutti i datori di lavoro ed i lavoratori che si avvalgono del presente contratto.
4. L'Ente tratta i dati personali del lavoratore e del datore di lavoro, compresi i dati relativi al rapporto di lavoro instaurato, previa autorizzazione da parte degli interessati al relativo trattamento, alla gestione ed alla conservazione dei medesimi secondo le norme di legge in materia. Quanto sopra al fine di consentire all'Ente la completa attuazione dei propri scopi statutari ivi compresa l'erogazione di prestazioni e la gestione delle contribuzioni di assistenza contrattuale ovvero delle altre contribuzioni previste dal presente contratto.

Art. 12
Commissione Paritetica Nazionale

1. È costituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs, che hanno stipulato il presente contratto e da egual numero di rappresentanti della Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia. La Commissione ha sede presso l'Ebinprof.
2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti che possono essere svolti da specifiche Sotto-commissioni:
a) esprimere pareri interpretativi delle norme del presente C.C.N.L., vincolanti per le parti contraenti;
b) definire le norme operative per l'attività delle Commissioni di conciliazione territoriali;
c) esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
d) elaborare eventuali documenti di supporto alla successiva contrattazione di rinnovo;
e) esaminare la fattibilità tecnica e l'opportunità di forme di accantonamento del T.F.R. presso la Cassa Portieri;
f) effettuare gli interventi di cui all'art. 4, comma 8, con la partecipazione delle Organizzazioni e delle Associazioni territoriali.
3. La Commissione sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti.

Art. 13
Diritti di informazione a livello territoriale - Attuazione e funzionamento degli strumenti contrattuali

1. Le rappresentanze territoriali delle parti stipulanti il presente C.C.N.L. ovvero le stesse strutture nazionali procederanno a periodici confronti, a livello territoriale, sulle stesse materie previste al precedente articolo 3 per il livello nazionale. In particolare assicureranno la costituzione degli Organismi Paritetici Territoriali (O.P.T.) di cui agli Accordi tra le Parti sociali in materia (All. n. 7) e delle Commissioni Paritetiche Territoriali nonché il funzionamento delle entità territoriali previste dagli statuti degli strumenti contrattuali.

Art. 14
Commissioni paritetiche territoriali

1. Presso la sede di ciascuna Associazione della Proprietà Edilizia è costituita una Commissione paritetica territoriale, composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale dei lavoratori, facente capo a: Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs e di ugual numero di rappresentanti della stessa Associazione della Proprietà Edilizia, aderente alla Confedilizia.
2. La Commissione è competente a:
a) esprimersi per quanto previsto all'art. 19, commi 6 e 8;
b) ricevere le comunicazioni di cui all'art. 50, comma 2.
3. La Commissione stessa, inoltre, può coordinarsi con Ebinprof per le iniziative di formazione professionale.

Art. 15
Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli Accordi interconfederali vigenti nel settore, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale ed Organizzazioni Sindacali.
2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali le Parti potranno avvalersi del supporto della Commissione Paritetica Nazionale.

Art. 16
Commissioni territoriali di conciliazione e procedure di composizione e conciliazione delle controversie

1. Tutte le vertenze individuali e plurime relative all'applicazione del presente contratto nazionale e degli accordi di secondo livello riguardanti i rapporti di lavoro compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, saranno demandate, prima dell'azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di Conciliazione composta da un rappresentante di Confedilizia e da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale di Filcams-Cgil, o Fisascat-Cisl, o Uiltucs cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.
2. Presso una sede delle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L. è istituita la Segreteria tecnica dell'attività di conciliazione, con il compito di provvedere alle incombenze derivanti dalle funzioni connesse alle attività di cui al comma precedente.
3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a chiedere alla Segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione di cui sopra, di attivare il tentativo obbligatorio di conciliazione. La richiesta di conciliazione dovrà contenere gli elementi essenziali della controversia, e dovrà essere inviata tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo equipollente.
4. La Segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione provvede a convocare presso la propria sede le parti coinvolte nella vertenza, entro dieci giorni dalla data di ricezione della domanda di attivazione proposta dalla parte ricorrente, con lo stesso mezzo.
5. Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperito entro 60 giorni dalla data di convocazione da parte della Segreteria tecnica della Commissione di Conciliazione.
6. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.
7. Dell'esito di ogni vertenza dovrà essere redatto verbale sia nel caso di composizione, anche parziale, sia nel caso di mancato accordo, facendo comunque risultare:
– il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale si riferisce la vertenza;
– la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere state depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro;
– la presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate.
8. I verbali di conciliazione, o di mancato accordo, o di mancata comparizione di una delle parti, redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Associazioni. Copia del verbale sarà inviata, a cura della parte più diligente, all'ufficio dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio, per gli effetti degli

artt. 410 e segg. cod. proc. civ., e successive modifiche ed integrazioni. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Organizzazioni sindacali.
9. Nel caso di mancata conciliazione le parti sono tenute a redigere il verbale evidenziando le rispettive ragioni della mancata conciliazione.
10. Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione di cui alla presente normativa non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L., che resta esclusivamente demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui al precedente articolo 12.

Art. 17
Collegio di arbitrato

1. Ove il tentativo di conciliazione previsto dall'art. 16 fallisca e comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento, ferma restando la facoltà di adire la via giudiziaria secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.
2. A tal fine è istituito a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente 1° comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.
3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta, da recapitare alla Segreteria del Collegio entro il giorno antecedente alla prima udienza.
4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Associazione della proprietà edilizia, aderente a Confedilizia, territorialmente competente, un altro designato dalla Organizzazione sindacale Filcams, Fisascat o Uiltucs cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.
5. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito il tentativo di conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
6. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi in numero non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.
7. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;

b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e/o dei procuratori di queste;
c) eventuali ulteriori elementi istruttori.
8. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
9. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso una sede delle Organizzazioni territoriali delle Associazioni stipulanti il presente C.C.N.L.
10. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento, da emanare da parte di ciascun Collegio entro 60 giorni dalla propria costituzione.
11. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 *quater* cod. proc. civ.

TITOLO III
CLASSIFICAZIONE E MANSIONI DEI LAVORATORI

CAPO I
CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 18
Classificazione dei lavoratori

1. Le figure professionali dei lavoratori ai quali si applica il presente contratto sono le seguenti:
A) Lavoratori addetti alla vigilanza, custodia, pulizia e mansioni accessorie degli stabili adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi.
A1) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza e le altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio.
A2) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la custodia e le altre mansioni accessorie degli stabili, fruendo di alloggio.
A3) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la pulizia e le altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio.
A4) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la custodia, la pulizia e le altre mansioni accessorie degli stabili, fruendo di alloggio.
A5) Portieri che prestano la loro opera nei complessi immobiliari, per la sorveglianza e la pulizia di locali condominiali destinati al parcheggio di autovetture dei condomini (senza alloggio).
A6) Portieri senza alloggio, addetti alla vigilanza con mezzi telematici (sistemi di videosorveglianza, sistemi elettronici di controllo a distanza, ecc.), di particolare complessità e ampiezza, intendendosi per tali quelli dotati di almeno 6 schermi video.
A7) Portieri che fruiscono di alloggio, addetti alla vigilanza con mezzi telematici (sistemi di videosorveglianza, sistemi elettronici di controllo a distanza, ecc.), di particolare complessità e ampiezza, intendendosi per tali quelli dotati di almeno 6 schermi video.

A8) Portieri senza alloggio, ai quali, dietro specifico incarico conferito per iscritto, venga affidato il compito aggiuntivo e continuativo di assistente operativo per il coordinamento di altri lavoratori del complesso immobiliare.
A9) Portieri che fruiscono di alloggio, ai quali, dietro specifico incarico conferito per iscritto, venga affidato il compito aggiuntivo e continuativo di assistente operativo per il coordinamento di altri lavoratori del complesso immobiliare.
B) Lavoratori addetti alla pulizia e/o alla manutenzione degli immobili, dei relativi impianti ed apparecchiature e/o alla conduzione di impianti sportivi, spazi a verde, in quanto pertinenza di immobili e/o complessi immobiliari adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi (operai addetti alle pulizie, manutenzioni, conduzione impianti). Se l'attività richiede particolari capacità, specializzazioni, licenze, autorizzazioni, il lavoratore ne deve essere in possesso.
B1) Lavoratori con mansioni di operaio specializzato, per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature in essi esistenti o che di essi costituiscono pertinenza.
B2) Lavoratori con mansioni di operaio qualificato, per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature in essi esistenti o che di essi costituiscono pertinenza.
B3) Assistenti bagnanti nelle piscine condominiali.
B4) Lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia e/o conduzione dei campi da tennis e/o piscine e/o spazi a verde e/o spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti.
B5) Lavoratori che prestano la loro opera per la pulizia dell'androne, delle scale e degli accessori, con esclusione del servizio di vigilanza e custodia.
C) Lavoratori con funzioni amministrative (quadri, impiegati).
C1) Quadri. Lavoratori che svolgono con carattere continuativo funzioni loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi della proprietà, in amministrazioni di adeguate dimensioni, con struttura operativa anche decentrata, con alle proprie dipendenze impiegati con profili professionali C2) e/o C3).
C2) Impiegati con funzioni ad alto contenuto professionale, anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovraintendono all'intera amministrazione o ad una funzione organizzativa di rilievo, con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità loro delegate.
C3) Impiegati che svolgono mansioni di concetto, operativamente autonome, che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico- professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:
– impiegati di concetto, anche tecnici, contabili di concetto, programmatori informatici, segretari di concetto.
C4) Impiegati che svolgono mansioni d'ordine, con adeguate conoscenze tecnico-pratiche, comunque acquisite, quali:
– contabili d'ordine, operatori informatici, addetti di segreteria con mansioni d'ordine, addetti a servizi esterni per il disbrigo di commissioni presso enti, istituti ed uffici pubblici e/o privati.
D) Lavoratori addetti alla vigilanza o a mansioni assistenziali o a mansioni ausiliarie a quelle del portiere.
D1) Lavoratori addetti all'attività di vigilanza esercitata in modo non discontinuo nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale o di immobili e/o di complessi residenziali.
D2) Istruttori che, su incarico del condominio, prestano la loro opera, in appositi spazi, per l'insegnamento di una o più discipline sportive a favore dei condòmini o di una parte degli stessi; coloro che usufruiscono del servizio se ne assumono le spese.
D3) Assistenti condominiali che, su incarico condominiale, svolgono mansioni relative alla vita familiare dei condòmini, o di una parte degli stessi che, in tal caso, se ne assumono le spese.

D4) Lavoratori che svolgono, in appositi spazi condominiali se autorizzati, o all'interno della propria abitazione se inserita nel contesto condominiale, ovvero all'interno delle proprietà esclusive di uno o più condòmini, servizi per la prima infanzia o per persone anziane autosufficienti o più in generale attività relative alla vita familiare, in favore dei condòmini o di una parte di loro. Coloro che usufruiscono del servizio se ne assumono le spese.
2. Il lavoratore di cui ai profili professionali della lettera A), che usufruisce dell'alloggio di servizio, ha l'obbligo di dimorare nello stesso. Restano fermi sia l'obbligo di reperibilità nella fascia oraria contrattualmente stabilita, sia la responsabilità della custodia prevista dalle norme contrattuali.

CAPO II
MANSIONI DEI LAVORATORI

Art. 19
Alloggio del portiere, guardiola e 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.
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. L'alloggio sarà adibito esclusivamente ad abitazione del lavoratore e della propria famiglia, così come indicato al 3° comma. Eventuali attività lavorative nell'alloggio di servizio, sia da parte del titolare del rapporto di lavoro che dei propri famigliari, saranno consentite esclusivamente alle condizioni indicate al successivo art. 26, comma 4.
8. 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. 20
Mansioni dei lavoratori inquadrati nella figura professionale A)

1. Il lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di portiere di cui al precedente art. 18, comma 1, lett. A), quando non usufruisce dell'alloggio di servizio nello stabile, deve provvedere:

a) alla vigilanza dello stabile (da intendersi quale attenta sorveglianza dello stabile, attivamente perseguita durante l'orario lavorativo);
b) alla distribuzione della corrispondenza ordinaria;
c) alla sostituzione delle lampadine elettriche ed all'effettuazione di piccole e generiche riparazioni per l'esecuzione delle quali non sia richiesta alcuna specializzazione e/o qualificazione. La sostituzione delle lampadine elettriche dovrà avvenire in piena sicurezza, in quanto le stesse siano situate in posizioni raggiungibili con normali mezzi a disposizione del portiere;
d) alla sorveglianza dell'uso del citofono, dell'ascensore e del montacarichi;
e) a tutte le altre prestazioni inerenti allo stabile secondo le consuetudini locali, che saranno regolate in sede territoriale.
2. Il lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di portiere, che usufruisce dell'alloggio di servizio nello stabile, oltre a svolgere le mansioni previste al comma 1, deve provvedere:
f) alla custodia dello stabile (da intendersi quale generico impegno alla conservazione e tutela dello stabile, tale da comportare eventuali attivazioni anche al di fuori dell'orario lavorativo).
3. Il lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di portiere, quando gli siano affidate anche le mansioni di pulizia, oltre a svolgere le mansioni di cui al comma 1 (nonché di cui al comma 2, se usufruisce dell'alloggio di servizio) deve provvedere:
g) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni accessori e delle cabine dell'acqua;
h) alla pulizia delle scale, dei cortili, dei piani pilotis e dei porticati ad uso esclusivo dell'immobile, nonché delle aree destinate ad autorimessa condominiale;
i) alla pulizia ed innaffiamento degli spazi a verde.
4. Al lavoratore con funzioni principali o sussidiarie di portiere, possono essere affidate le seguenti ulteriori mansioni:
j) la conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone ovvero dell'impianto centrale di riscaldamento a gasolio e/o condizionamento a gas, o dell'impianto di distribuzione dell'acqua calda, purché in possesso del relativo certificato di abilitazione;
k) il servizio di esazione dei canoni di locazione e/o delle quote condominiali;
l) il compito di intervenire in casi di emergenza sull'impianto dell'ascensore ai fini di sbloccare la cabina, portarla al piano e aprire la porta, onde consentire l'allontanamento delle persone; l'affidamento di questa mansione può avvenire soltanto previo specifico corso di formazione, che dovrà essere effettuato in conformità allo schema approvato dall'Organismo Paritetico Nazionale di cui all'art. 4 dell'Accordo 17 aprile 1997 (All. n. 7); tale conformità dovrà risultare da apposito provvedimento emanato dall'O.P.N.(*). Il costo del corso sarà a carico del datore di lavoro.
Tale compito verrà svolto dai lavoratori incaricati durante l'orario di lavoro e, limitatamente a quelli che usufruiscono dell'alloggio di servizio, durante le ore di reperibilità, nonché quando gli stessi si trovino comunque presso il fabbricato, anche al di fuori degli orari di cui sopra. In caso di emergenza che si dovesse verificare nelle ore notturne (dalle 22 alle 6), il lavoratore potrà intervenire oppure provvederà a dare l'allarme, facendo attivare gli Organismi competenti.
Il lavoratore sarà coperto da un'assicurazione per danni verso terzi procurati nelle manovre di riallineamento, mediante estensione della polizza globale fabbricati.
Per le prestazioni di cui sopra è dovuta al lavoratore l'indennità di cui alle tabelle da A ad A-*quater* dell'art.134;
m) il ritiro e la distribuzione della corrispondenza straordinaria (si intende per tale quella per il cui ritiro è necessaria la firma del ricevente), previa delega rilasciata allo stesso dal condòmino o dall'inquilino.

La proprietà sarà tenuta a fornire al lavoratore apposito registro dove annotare gli arrivi, la tipologia della corrispondenza (pacchi o raccomandate) e la data delle consegne ai destinatari, previa sottoscrizione per ricevuta.
Per tale servizio è stabilita un'indennità economica, nella misura prevista nelle tabelle da A ad A-quater dell'art.134, per la quantificazione della quale si è tenuto conto anche delle prestazioni effettuate a favore di terzi residenti presso il condòmino o l'inquilino, nonché a favore di terzi domiciliati presso il condòmino o l'inquilino per un massimo di 4 per ogni condòmino o inquilino. L'indennità sarà dovuta, indipendentemente dal volume della corrispondenza da ritirare e dall'esistenza o meno della delega individuale, per ogni unità immobiliare compresa nell'edificio (o nel complesso di edifici) al quale il servizio di portineria si riferisce, con esclusione delle cantine, delle autorimesse, dei depositi (e dei locali similari), nonché con esclusione dei negozi, dei laboratori e dei magazzini, a meno che anche ad essi si riferisca il servizio di portineria; tale indennità differisce a seconda che la corrispondenza in questione sia rappresentata solamente da posta raccomandata oppure sia mista (raccomandate e pacchi) e a seconda che la maggioranza delle unità immobiliari, come sopra considerate, sia utilizzata come abitazione oppure sia utilizzata come studio/ufficio o comunque ad uso non abitativo. Per quanto riguarda la determinazione delle indennità relative a corrispondenza straordinaria indirizzata a terzi domiciliati presso condòmini o inquilini, qualora il numero dei terzi domiciliati sia superiore a 4, si rinvia alla contrattazione territoriale o, in mancanza, a quella tra datore di lavoro e lavoratore. In questo caso, i domiciliatari possono comunque rifiutare la delega, restando liberi dai relativi oneri. Nell'ipotesi di consegna di posta straordinaria in contrassegno o di pacchi con pagamento alla consegna, il lavoratore non è tenuto ad anticipare alcuna somma per conto del destinatario e non ritira quindi la corrispondenza in questione, salvo che gli sia stato assegnato dall'interessato un fondo spese per tale necessità.
Il datore di lavoro dovrà mettere a disposizione del lavoratore al quale è affidato l'incarico di cui alla presente lettera, un luogo idoneo alla custodia dei pacchi stessi.
Nell'ipotesi in cui non possa essere messo a disposizione un locale idoneo per la conservazione e custodia dei pacchi in parola, il datore di lavoro ne deve dare comunicazione ai singoli condòmini, e, conseguentemente, la mansione di ritiro e consegna dei pacchi potrà essere assegnata al lavoratore solo in presenza di specifica delega ed esonero di responsabilità alla custodia rilasciata per iscritto dal singolo condòmino al lavoratore. Anche il datore di lavoro dovrà ricevere dal singolo condòmino analoga manleva di responsabilità per poter autorizzare il lavoratore a svolgere tale mansione.
5. L'affidamento degli incarichi previsti alle lettere l) ed m) di cui al precedente comma è subordinato, per i rapporti di lavoro in corso, all'accettazione da parte del lavoratore, accettazione che peraltro non può essere successivamente revocata. Per i rapporti di lavoro di nuova costituzione, tali incarichi devono risultare dal contratto di assunzione oppure da successivi accordi scritti tra le parti. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.
6. Il lavoratore con profili professionali A6) e A7), oltre a svolgere le mansioni di cui alle lettere a), b), d), e), purché compatibili con le modalità di esecuzione dell'incarico di video sorveglianza, nonché f) se usufruisce dell'alloggio di servizio, deve svolgere prevalentemente il compito di vigilanza di cui al punto a) in modo continuativo, mediante i sistemi telematici installati ed a lui affidati, intervenendo se necessario attraverso segnalazione tempestiva all'amministratore di tutte le anomalie che dovesse riscontrare in merito alla sicurezza dello stabile e/o dei suoi occupanti.
E' fatta salva l'inevitabilità di interruzioni del servizio di video sorveglianza dovute ad imprescindibili necessità del portiere di allontanarsi dalla postazione.

Per le necessità connesse con lo svolgimento degli incarichi di cui alle sopraccitate lettere b), d) ed e), saranno preferibilmente utilizzate le pause dalla video sorveglianza previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.
Al fine di consentire la massima continuatività della video sorveglianza stessa, la postazione potrà essere munita di comandi a distanza.
7. Il lavoratore con profili professionali A8) e A9), oltre a svolgere le mansioni di cui alle lettere a), b), c), d), e), nonché f) se usufruisce dell'alloggio di servizio, deve, nei limiti dell'incarico scritto ricevuto dal datore di lavoro, coordinare e controllare l'attività di altri dipendenti del complesso immobiliare.
Sono pertanto riconducibili a queste figure, i lavoratori che, oltre allo svolgimento dei compiti operativamente propri della qualifica di inquadramento, esplicano, sulla base di specifiche istruzioni operative impartite per iscritto dal datore di lavoro, funzioni di coordinamento e controllo nei confronti di altri dipendenti del complesso immobiliare di cui alle tipologie A), B) e D).
8. Per le mansioni previste alla lettera d) ed alle lettere da h) a m) sono dovute le indennità previste dalle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo art.134; per le mansioni sub e), sono dovute le indennità definite a norma del precedente art. 4.
9. I lavoratori con mansioni principali o sussidiarie di portiere, con profili professionali da A1) ad A9), sono inoltre tenuti a prestare la propria opera, secondo le istruzioni date dal datore di lavoro, per l'applicazione delle norme emanate dalle competenti autorità riguardo al funzionamento di tutti gli impianti presenti nel fabbricato. A tale incombenza sono altresì tenuti i lavoratori con profili professionali diversi da quelli di portiere relativamente agli impianti di loro competenza.
10. Il lavoratore con mansioni principali o sussidiarie di portiere è tenuto ad indossare la divisa che eventualmente il datore di lavoro gli fornisca a proprie spese e ad averne cura nell'uso.
11. Il portiere non è tenuto a dare gratuitamente altre prestazioni oltre a quelle attribuitegli in conformità del presente C.C.N.L.
12. I lavoratori devono prestare il proprio servizio con scrupolo, zelo ed accuratezza; devono osservare il regolamento dello stabile, ove esistente, segnalando al datore di lavoro eventuali infrazioni al regolamento stesso da parte degli abitanti dell'edificio.
13. Tutte le mansioni di cui al presente articolo devono essere esercitate nel rispetto delle norme applicabili di cui D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e/o integrazioni.

(*) Gli Accordi attuativi sono pubblicati nel manuale operativo "La manovra a mano sugli ascensori", edito da Ebinprof.

Art. 21
Mansioni dei lavoratori inquadrati nei profili professionali B), C) e D)

1. Il lavoratore con profili professionali B1) e B2) deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro, alla manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature dei quali gli immobili stessi sono dotati, secondo le previsioni del contratto di assunzione.
2. Il lavoratore con profilo professionale B3), che dovrà essere munito dell'apposito patentino, dovrà assicurare la propria presenza al bordo della piscina per tutto il tempo in cui la stessa è

oggetto di frequentazione da parte dei condomini e/o degli inquilini e/o di loro eventuali ospiti e dovrà aver cura di tutte le attrezzature pertinenti la piscina, con particolare riguardo a quelle destinate agli interventi di salvamento.
3. Il lavoratore con profilo professionale B4) deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro, alla pulizia e/o conduzione dei campi da tennis, piscine, spazi a verde comprese le relative operazioni di giardinaggio, spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti: a tal fine egli dovrà essere in possesso delle necessarie capacità tecniche e specializzazioni, nonché dei certificati di abilitazione o licenze,se previsti dalle vigenti normative.
4. Il lavoratore con profilo professionale B5) deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro:
a) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni accessori, delle cabine dell'acqua, delle scale, dei cortili e dei piani pilotis e dei porticati ad uso esclusivo dell'immobile;
b) alla pulizia ed innaffiamento degli spazi a verde, esclusa ogni operazione di giardinaggio.
A tale lavoratore può essere affidato il servizio di distribuzione della posta ordinaria. Potrà inoltre essergli affidato anche il servizio di cui all'art. 20, comma 4, punto m), del presente articolo.
Tali servizi verranno eseguiti nell'ambito dell'orario di lavoro concordato con il lavoratore con l'atto scritto di cui al successivo art. 60.
5. Il lavoratore con profilo professionale D1) svolge, in conformità alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro, compiti di sorveglianza nell'ambito del complesso immobiliare, sia all'interno che all'esterno del complesso stesso, intervenendo se necessario attraverso segnalazione tempestiva all'amministratore o, se del caso, alle forze dell'ordine, di tutte le anomalie che dovesse riscontrare in merito alla sicurezza dello stabile e/o dei suoi occupanti.
6. Rientrano nelle mansioni dei lavoratori con profilo professionale D2) quelle di: istruttore di nuoto; istruttore di tennis; istruttore di ginnastica, anche correttiva; istruttori/allenatori in altre attività sportive.
7. Tali lavoratori, ciascuno per la propria disciplina, hanno, in via esemplificativa, il compito di:
- analizzare le performance individuali e comuni;
- motivare chi usufruisce del servizio con definizione di obiettivi individuali o comuni, dando preferenza ad allenamenti di gruppo per permettere la socializzazione;
- proporre strumenti, tecniche ed i diversi metodi per la costruzione di programmi personalizzati e comuni dopo aver acquisito – a seconda delle discipline considerate – i necessari certificati medici per l'espletamento delle attività in questione;
- assistere e coadiuvare chi usufruisce del servizio, nella corretta esecuzione degli allenamenti o percorsi proposti.
8. Rientrano nelle mansioni dei lavoratori con profilo professionale D3) quelle, a titolo esemplificativo, relative al disbrigo di pratiche amministrativo/contabili e commissioni di vario genere anche a mezzo di strumenti informatici (acquisti, anche nell'ambito di Gruppi di Acquisto Solidale, ritiro delle comunicazioni postali e simili).
9. Rientrano nelle mansioni dei lavoratori con profilo professionale D4) quelle inerenti, a titolo esemplificativo, ad: attività per la prima infanzia; attività per persone anziane autosufficienti.
10. Tali lavoratori hanno il compito, in via esemplificativa, di:
- prendersi cura e accudire i bambini in un clima familiare;
- intrattenere i bambini in funzione della loro età, anche tramite attività ludiche concordate preventivamente coi genitori;

- prendersi cura e intrattenere persone anziane autosufficienti, sulla base delle indicazioni date da chi usufruisce del servizio, nonché stimolarne la socializzazione attraverso attività di gruppo.
11. I lavoratori devono prestare il proprio servizio con scrupolo, zelo ed accuratezza; devono osservare il regolamento dello stabile, ove esistente, segnalando al datore di lavoro eventuali infrazioni al regolamento stesso da parte degli abitanti dell'edificio.
12. Tutte le mansioni di cui al presente articolo devono essere esercitate nel rispetto delle norme applicabili di cui D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e/o integrazioni.

Art. 22
Portiere adibito a più stabili

1. Il lavoratore con profili professionali A), dell'art. 18, può essere eccezionalmente addetto a due o più stabili di spettanza di uno o più proprietari e/o condomìni, purché aventi un unico ingresso funzionante o più ingressi sorvegliabili da un unico posto di custodia. In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento economico che gli spetterebbe se si trattasse di un unico stabile ed il rapporto di lavoro ha luogo con il consorzio dei proprietari e/o condomìni interessati, o con altro soggetto analogo.
2. Il lavoratore con profilo professionale D1) dell'art. 18 può essere addetto a due o più stabili e/o a due o più complessi immobiliari di spettanza di uno o più proprietari e/o condomìni. In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento che gli spetterebbe se dipendesse da un unico datore di lavoro ed il rapporto di lavoro ha luogo con il consorzio dei proprietari e/o condomìni interessati, o con altro soggetto analogo.

Art. 23
Portiere adibito ad uno stabile con più ingressi

1. Il lavoratore con profili professionali A), dell'art. 18, può prestare servizio in uno stabile con più ingressi, non comunicanti fra loro e non sorvegliabili da un unico posto, purché facente capo ad un'unica proprietà o ad un unico condominio, e per un numero massimo di 6 ingressi. Diverse denominazioni, modalità e limiti potranno essere concordati a livello territoriale.
2. Nei casi contemplati nel presente articolo il portiere ha diritto all'intero trattamento normativo ed economico per l'intero stabile, nonché all'indennità speciale di cui alle tabelle A, A-bis, A-ter, A-quater.
3. Eventuali condizioni di miglior favore, esistenti alla data del 31 agosto 1991, sono mantenute in cifra fino a concorrenza.

Norma transitoria
Le parti convengono che eventuali situazioni di fatto difformi dalle fattispecie previste dalla norma degli artt. 22 e 23, esistenti alla data del 31 gennaio 1992, potranno essere mantenute "ad personam" e fino alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso verrà conservato il relativo trattamento normativo ed economico in essere.

Nota. Delibera n. 1/1998 della C.P.N. in data 18 febbraio 1998: se gli ingressi secondari di un fabbricato sono aperti, o apribili senza chiavi, sono dovute le indennità del presente articolo; se invece tali ingressi sono apribili solo con la chiave in dotazione ai singoli condòmini e/o

inquilini, non è dovuta alcuna indennità, fermo restando che in tal caso non sussiste alcun obbligo di vigilanza e connessa responsabilità da parte del portiere.

Art. 24
Materiali per le pulizie

1. Il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori gli strumenti e le materie di consumo occorrenti per le pulizie, nonché quelli necessari per le altre operazioni di ordinaria manutenzione loro affidate, così come indicato agli artt. 20 e 21.

Art. 25
Responsabilità per danni

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

Art. 26
Esercizio contemporaneo di altra attività

1. Il portiere a tempo pieno non può esercitare altra attività lavorativa nello stabile, salvo, al di fuori dell'orario di lavoro, quanto stabilito al successivo comma 4.
2. Le situazioni diverse precostituite al 1° gennaio 1974 sono fatte salve per la durata del rapporto di lavoro ed in tal caso la retribuzione minima in denaro, di cui al successivo art. 101, può essere ridotta fino alla misura del 20%.
3. Resta salva, per i lavoratori a tempo parziale, la facoltà di esercitare, al di fuori dell'orario previsto dal contratto individuale di lavoro, qualunque altra attività purché al di fuori dei locali condominiali e/o comuni.
4. Potranno essere esercitate attività lavorative nell'alloggio del portiere, purché non si tratti di attività artigianali né tali attività comportino afflusso di pubblico o arrechino comunque disturbo ai condomini.

Art. 27
Sostituto del portiere

1. Il datore di lavoro può assumere persona idonea a sostituire il portiere titolare per tutti o parte dei periodi di assenza di quest'ultimo dal servizio secondo le previsioni contrattuali.
2. Nella designazione della persona del sostituto il datore di lavoro sentirà il portiere titolare.
3. L'eventuale mancata designazione del sostituto non può inficiare i diritti del portiere quali risultano dal presente C.C.N.L.
4. Il sostituto del portiere con profili professionali A2), A4), A7) e A9), dell'art. 18, se convivente con il titolare, avrà diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto, rapportato alla durata della sua prestazione lavorativa.
5. Se, invece, non è convivente con il suddetto portiere titolare, avrà diritto, oltre al trattamento economico di cui sopra, alla indennità sostitutiva dell'alloggio (lettera e) dell'art. 106, ed alle indennità sostitutive degli elementi retributivi di cui alle lettere f), g) dello stesso articolo, il tutto rapportato alla durata delle sue prestazioni (indennità sostitutive indicate alle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo articolo 134).
6. Il sostituto è tenuto all'osservanza di tutte le norme del presente C.C.N.L. che regolano il rapporto del portiere titolare.

Dichiarazione a verbale
Nei casi in cui la guardiola sia annessa all'appartamento di servizio del portiere, il datore di lavoro è impegnato a trovare, se possibile, idonee soluzioni per renderla autonoma.

TITOLO IV
QUADRI

Art. 28
Formazione e aggiornamento

1. Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, i datori di lavoro favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

Art. 29
Polizza assicurativa

1. Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
2. Il datore di lavoro è tenuto altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 30
Indennità di funzione

1. A decorrere dal 1° gennaio 2000 o, se successiva, dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte del datore di lavoro, verrà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione di € 155,00 lordi per 13 mensilità, assorbibili da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento.

TITOLO V
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CONTRATTI ATIPICI

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31
Contratto di assunzione

1. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:
a) data di assunzione;
b) durata del periodo di prova;

c) qualifica del lavoratore;
d) mansioni affidate;
e) retribuzione;
f) orario di lavoro, settimanale e giornaliero;
g) orario di apertura e chiusura del portone;
h) fascia oraria di reperibilità;
i) indicazione e descrizione dell'alloggio di servizio.
2. In tale atto, per il quale verrà preferibilmente utilizzato il facsimile allegato al presente testo contrattuale (All. n. 1), o altro di pari contenuti minimi, verranno anche inserite informazioni circa le modalità per l'accesso del lavoratore alle prestazioni di malattia.
3. A norma del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, copia del contratto di assunzione sarà consegnata al lavoratore nei termini e nelle forme indicate all'art. 1 del Decreto stesso.

Art. 32
Documenti per l'assunzione

1. Per essere assunto in servizio il lavoratore deve presentare, a richiesta del datore di lavoro, i seguenti documenti:
a) carta di identità o documento equipollente;
b) certificato di stato di famiglia e dichiarazione, rilasciata dallo stesso lavoratore, del numero dei familiari con lui conviventi;
c) certificato penale;
d) certificato medico;
e) scheda professionale di cui all'art. 1 bis del D. Lgs. 21 aprile 2000, n. 181 e all'art. 5 del D.P.R. 7 luglio 2000, n. 442 nonché all'art. 2 del D. Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, ove esistente;
f) codice fiscale;
g) attestato di frequenza al corso ex D. Lgs. n. 81/2008, con copia del verbale di accesso relativo al fabbricato cui sarà addetto il lavoratore. Nel caso in cui il lavoratore sia sprovvisto dell'attestato, dovrà frequentare tale corso subito dopo il termine del periodo di prova. Si applica quanto previsto in proposito dagli Accordi tra le Parti Sociali in materia.

Art. 33
Periodo di prova

1. Il periodo di prova deve risultare da atto scritto; in mancanza di questo, l'assunzione è considerata definitiva, a tempo indeterminato. Durante il periodo di prova il contratto può essere risolto in qualsiasi momento da entrambe le parti; solo nel rapporto di portierato, le parti debbono dare, entro il periodo di prova, un preavviso di giorni 10.
2. Le parti possono convenire che il lavoratore di cui al profilo professionale A), con mansioni principali o sussidiarie di portiere, al quale sia assegnato l'alloggio di servizio, non usufruisca dell'alloggio stesso durante il periodo di prova (o anche per un periodo superiore nel caso l'alloggio non sia ancora disponibile); in tale caso competerà al lavoratore l'indennità sostitutiva di cui alle tabelle da A ad A-quater dell'art. 134.
3. Scaduto il periodo di prova senza che sia data disdetta, il lavoratore si intende assunto definitivamente ed il periodo di prova va computato a tutti gli effetti del presente contratto.
4. Il periodo di prova è il seguente:
• per i lavoratori con i profili professionali A) e D), dell'art. 18, due mesi;

• per i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 18, indipendentemente dal numero delle ore prestate in ogni giornata:
– profilo professionale B1), giorni 30 di effettivo lavoro;
– profilo professionale B2), giorni 20 di effettivo lavoro;
– profilo professionale B3), giorni 15 di effettivo lavoro;
– profilo professionale B4), giorni 15 di effettivo lavoro;
– profilo professionale B5), giorni 6 di effettivo lavoro;
• per i lavoratori con profili professionali C), dell'art. 18:
– profili professionali C1) e C2), giorni 180 di calendario;
– profilo professionale C3), giorni 60 di effettivo lavoro;
– profilo professionale C4), giorni 30 di effettivo lavoro.

Art. 34
Collocamento

1. L'assunzione in servizio deve essere fatta secondo le norme vigenti in materia di collocamento per il personale di cui al presente contratto.

CAPO II
CONTRATTI DI APPRENDISTATO

Art. 35
Disciplina generale dell'apprendistato

1. L'apprendistato è disciplinato dal D. Lgs. n. 81/2015 e da quanto previsto nel presente Capo. Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta ai fini della prova, così come il piano formativo individuale costituente parte integrante del medesimo.
2. La durata del periodo di prova è determinata dalle parti contrattuali, in ragione della durata del contratto, del profilo professionale e del livello di inquadramento finale, tenuto conto dei limiti massimi stabiliti dall'art. 33 del presente contratto collettivo.
3. Per l'intera durata del contratto di apprendistato il lavoratore sarà supportato da un referente datoriale (tutor) con il compito di seguire l'attuazione del programma formativo individuale dell'apprendista. Il nominativo del tutor dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato e, nell'ipotesi di successive variazioni dello stesso, comunicato all'apprendista. Tutor può essere nominato l'amministratore di condominio o altro soggetto debitamente delegato che possieda la qualifica professionale individuata nel piano formativo dell'apprendista e, se lavoratore dipendente, di un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato nonché adeguata esperienza.
4. La formazione ricevuta andrà debitamente registrata sul libretto formativo del cittadino. In assenza del libretto formativo del cittadino, la registrazione e la certificazione della formazione avverranno attraverso il rilascio di attestati ai lavoratori e fogli firma comprovanti l'avvenuta partecipazione agli eventi formativi.
5. È vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. La retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto al salario conglobato di cui alle tabelle retributive dell'art. 134 del presente C.C.N.L.
6. Il periodo di apprendistato è utile ai fini dell'anzianità lavorativa di servizio.

7. In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiori a 30 giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo di assenza causata da uno dei suddetti eventi. Il prolungamento del periodo di apprendistato dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista prima dello scadere dell'originario termine indicato nel contratto di apprendistato e con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.
8. È illegittimo il recesso dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa o giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente. Il datore di lavoro ed il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione.
Qualora non intervenga alcuna forma di recesso il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità quale ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 36
Contratto di apprendistato professionalizzante

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. 2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
3. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore nel quale dovranno essere altresì specificatamente indicati:
– la durata del periodo di apprendistato;
– la qualifica che sarà acquisita al termine dello stesso.
4. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato solo per i profili professionali B1), B2), B4), C3), C4), D1) e D3) di cui all'art. 18 del presente contratto collettivo.
5. La durata massima del periodo di apprendistato per i profili professionali previsti dal presente contratto è stabilita in:
– 24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei profili professionali B2), B4), C4), D1) e D3).
– 36 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei profili professionali B1) e C3).
Ai fini dell'individuazione delle anzidette durate massime, si terrà conto di eventuali pregressi rapporti di apprendistato finalizzato al raggiungimento della medesima qualifica.
6. Si conviene che la retribuzione sia determinata in percentuale sul salario conglobato di cui alle tabelle retributive dell'art. 134 spettante al lavoratore qualificato, secondo quanto segue:
– prima parte del periodo lavorativo, pari ad 1/3 della durata complessiva: 80%;
– seconda parte del periodo lavorativo, pari ad 1/3 della durata complessiva: 85%;
– terza parte del periodo lavorativo, pari ad 1/3 della durata complessiva: 90%.
7. Potranno essere stipulati contratti di apprendistato a tempo parziale con orario non inferiore alle 24 ore settimanali.
8. Nel caso di assunzione di apprendisti a servizio di residenze turistiche private a carattere stagionale ovvero operanti in strutture, impianti o apparati privati, con funzionamento limitato solo ad alcuni periodi dell'anno, è possibile stipulare contratti di apprendistato con durata limitata alla stagionalità.

9. In tali ipotesi è consentita la stipula di più contratti di apprendistato a carattere stagionale anche con il medesimo datore di lavoro, purché fra un contratto e un altro non intercorra un periodo di tempo superiore ad un anno e la sommatoria nel tempo dei diversi contratti di apprendistato, non superi i succitati periodi di durata massima previsti per il conseguimento delle specifiche qualifiche professionali. In tali ipotesi la durata della formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere tecnico professionale, verrà riproporzionata in base all'effettiva durata di ciascun contratto di apprendistato a ciclo stagionale. Il periodo di prova potrà essere applicato solo al primo contratto stagionale.
10. La formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere tecnico professionale può essere svolta, a seconda del tipo di formazione da effettuare, in aula, in modalità e-learning ed in tal caso l'attività di affiancamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di video comunicazione da remoto o mediante affiancamento continuativo durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.
11. La formazione sarà effettuata all'interno dell'orario lavorativo.
12. Per quanto concerne i contenuti formativi del piano formativo si rimanda all'allegato 12 costituente parte integrante del presente contratto collettivo di lavoro.
13. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali.
14. Per i contratti in essere continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione. Sono fatte salve le modalità previste dalle Regioni o dalle Province autonome.

CAPO III
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Art. 37
Contratti a tempo determinato

1. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. E' consentita l'apposizione di un termine non superiore a dodici mesi alla durata del contratto di lavoro subordinato senza necessità di causale alcuna. Un termine di durata superiore ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi è possibile solo in presenza di una delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1 D.lgs. 81/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare:
- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività svolta dal datore di lavoro;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;

2. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del D.Lgs. 81/2015.
3. Il contratto, con il consenso del lavoratore, può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del D.Lgs. 81/2015. Il termine del contratto può essere prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi. La proroga del contratto è ammessa per un massimo di quattro volte nell'arco dei ventiquattro mesi.

4. Con l'eccezione dei rapporti di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
5. In ogni caso i contratti a tempo determinato non potranno superare il 10% dell'organico complessivo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (in caso di insussistenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato potrà essere comunque stipulato n. 1 contratto a termine). Le frazioni saranno arrotondate al valore unitario superiore.
6. Sono inoltre esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui sopra, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga. Quest'ultima esenzione non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.
7. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.
8. Ai lavoratori occupati a tempo determinato dovrà essere inoltrata comunicazione circa i posti vacanti che si rendessero disponibili, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

Art. 38
Procedure d'informazione

1. Gli enti o le aziende che ricorrano ai contratti a tempo determinato comunicano quadrimestralmente alle rappresentanze sindacali (RSA/RSU) ovvero, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
2. Copia della comunicazione deve essere inviata anche alla sede dell'Ente Bilaterale di cui all'art. 8. L'Ente Bilaterale potrà attivare un servizio di domiciliazione delle comunicazioni suddette presso la propria sede, predisponendo a tal fine idonea modulistica.
3. All'atto delle assunzioni a tempo determinato gli enti o le aziende dovranno esibire agli organi del collocamento una dichiarazione da cui risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente e all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e legislazione sul lavoro.
4. Le parti concordano di affidare all'Ente Bilaterale anzidetto il compito di sviluppare programmi – da attivare concretamente sul territorio a cura delle Parti Sociali – con la finalità di agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad iniziative formative atte a migliorarne la qualificazione, promuoverne la carriera e la stabilizzazione occupazionale.

CAPO IV
CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)
CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE

Art. 39
Lavoro ripartito

1. Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica e identica obbligazione lavorativa subordinata.
2. Nell'ipotesi in cui il lavoro ripartito venga introdotto là dove già è in essere un rapporto di lavoro, il lavoratore in forza ha la facoltà di scegliere l'altro lavoratore con il quale dovrà solidalmente assumere l'obbligazione relativa alla prestazione lavorativa; il datore di lavoro può peraltro esprimere il proprio gradimento o meno sulla persona prescelta, senza alcun obbligo di motivare la decisione.
3. Nell'ipotesi in cui il lavoro ripartito venga istituito *ex novo*, con l'assunzione contestuale di due lavoratori, questi potranno reciprocamente esprimere il proprio gradimento ad assumere in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.
4. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al precedente comma 1, e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa.
5. Il contratto, stipulato in forma scritta, può indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che dovrà essere svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando, in ogni caso, la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro. I lavoratori devono comunque informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascuno di essi.
6. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
7. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.
8. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.
Tale disposizione non trova applicazione nel caso di morte di uno dei soggetti obbligati o se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 cod. civ.
9. Entro il 20 febbraio di ogni anno i datori di lavoro comunicheranno all'Ente Bilaterale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.
10. Agli effetti contributivi entrambi i rapporti saranno considerati assimilati al rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 40
Contratti di somministrazione

1. In relazione alle particolarità dei rapporti di lavoro disciplinati dal presente contratto, le parti concordano che il contratto di somministrazione di lavoro possa essere concluso esclusivamente a tempo determinato.
2. Il contratto di somministrazione di lavoro è comunque vietato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
3. La durata dei contratti di cui trattasi, stipulati per sostituire lavoratori assenti, potrà comprendere i periodi di affiancamento necessari per il passaggio di consegne.
4. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso unicamente con soggetti somministratori in possesso di specifica autorizzazione rilasciata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
5. I soggetti somministratori sono tenuti, nei confronti dei lavoratori, alla integrale applicazione del presente contratto collettivo.
6. Qualsiasi rapporto instaurato per ipotesi diverse da quelle regolamentate dal presente contratto darà diritto al lavoratore interessato ad un incremento retributivo pari al 30% della retribuzione.

TITOLO VI
ORARI - LAVORO NOTTURNO, STRAORDINARIO E FESTIVO

Art. 41
Lavoro notturno continuativo

1. Ai soli fini della tutela della salute dei lavoratori adibiti al lavoro notturno continuativo, si definisce "periodo notturno" qualsiasi periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 66/2003).
2. Sempre ai fini di cui al comma precedente, è considerato lavoratore notturno:
– qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo abituale;
– qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.
3. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
4. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore di media giornaliera nella settimana.
5. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge.
6. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro è tenuto a garantire un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
7. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il

lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.
8. Resta ferma la normativa relativa alle prestazioni di lavoro notturno anche non continuativo con i limiti orari e le maggiorazioni di cui agli artt. 48, 53, 57, 61, 63, 67, 72 e 76.

CAPO I
LAVORATORI CON FUNZIONI PRINCIPALI O SUSSIDIARIE DI PORTIERE CHE USUFRUISCONO DELL'ALLOGGIO DI SERVIZIO

Art. 42
Nastro orario di apertura e di chiusura del portone

1. Il nastro orario durante il quale il datore di lavoro stabilisce l'apertura e la chiusura del portone è compreso fra le ore 7 e le ore 20 nei giorni non festivi.
2. Gli accordi integrativi territoriali di cui al precedente art. 4 possono prevedere l'anticipazione del nastro orario alle ore 6 ovvero la posticipazione alle ore 21.

Art. 43
Orario di lavoro settimanale e giornaliero

1. L'orario di lavoro settimanale è di 48 ore, così come previsto dalla normativa di cui al D. Lgs. n. 66/2003, ed è di norma distribuito su un arco di 6 giornate.
2. L'orario giornaliero di lavoro viene stabilito dal datore di lavoro ed è articolato nell'ambito del nastro orario di cui al precedente art. 42.
3. La prestazione lavorativa potrà essere frazionata in non più di due periodi, separati da un intervallo non superiore a 3 ore.
4. L'eventuale frazionamento dell'orario giornaliero in più periodi potrà essere concordato a livello territoriale.
5. È comunque fatto salvo il diritto del lavoratore a fruire di un riposo giornaliero di almeno 11 ore continuative.
6. L'orario di apertura e l'orario di chiusura del portone possono coincidere con l'orario di lavoro.
7. Qualora l'orario di apertura e/o l'orario di chiusura del portone non coincidano, rispettivamente, con l'inizio e/o con il termine dell'orario di lavoro, per essere, rispettivamente, anticipato o posticipato rispetto a tale termine, sono dovute al lavoratore l'indennità di apertura e/o l'indennità di chiusura del portone di cui alle tabelle da A ad A-quater art. 134; i lavoratori non possono rifiutarsi di svolgere tali adempimenti.
8. Se il lavoratore presta servizio nella domenica, fatto salvo il diritto al riposo settimanale, e/o nelle festività indicate al successivo art. 79, in tali giorni l'orario di apertura non può protrarsi oltre le ore 14.

Nota. Delibera n. 4/1998 della C.P.N. in data 18 febbraio 1998: la norma di cui al comma 8 del presente articolo va comunque applicata al caso del servizio nella giornata di domenica, che va retribuita con la maggiorazione prevista.

Art. 44
Lavoro a turni

1. In base all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 66/2003 si definisce lavoro a turni qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche a squadre, in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.
2. Il lavoratore assunto quale turnista non potrà rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri.
3. Il lavoratore deve rendere la prestazione lavorativa nelle ore e nei turni stabiliti, anche nell'ipotesi che questi siano predisposti soltanto per determinate figure professionali.
4. Nel caso di più turni, il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante. Il lavoratore smontante, in questi casi, dovrà informare il datore di lavoro, il quale dovrà provvedere alla sostituzione entro il termine massimo di un numero di ore che consenta al lavoratore di beneficiare del riposo giornaliero di 11 ore continuative. Comunque, il datore di lavoro dovrà adoperarsi affinché la presenza sul lavoro del lavoratore smontante non si protragga per più di 4 ore. Le ore prestate in eccedenza rispetto all'orario giornaliero contrattualmente determinato, saranno trattate in conformità a quanto stabilito dai successivi artt. 45, 52 e 53.
5. I lavoratori interessati alla turnazione dovranno alternarsi nei diversi turni al fine di evitare che una parte presti la sua opera esclusivamente in ore notturne.
6. Quando l'assegnazione a turni comporta che la prestazione lavorativa debba essere resa anche in ore notturne, il datore di lavoro dovrà procedere all'accertamento sanitario in ordine alla idoneità dei lavoratori al lavoro notturno.
7. Trovano applicazione nei confronti dei lavoratori turnisti le norme di legge e di contratto in materia di limiti massimi dell'orario di lavoro.
8. I lavoratori turnisti hanno diritto, analogamente agli altri lavoratori, al riposo giornaliero ed al riposo settimanale.
9. Ai lavoratori turnisti, quando i turni sono avvicendati a rotazione, in modo da consentire un'equa distribuzione dei turni comprendenti le ore notturne, sarà riconosciuta una maggiorazione nella misura del 27%, da attribuire al salario o stipendio mensile indipendentemente dal turno diurno o notturno effettuato dal lavoratore.

Art. 45
Durata media dell'orario

1. L'orario settimanale di cui al precedente art. 43 è suscettibile di superamento, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore. In relazione alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, e ad un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

Art. 46
Reperibilità

1. Per garantire il completo assolvimento del servizio di portierato in situazioni di emergenza è previsto, con carattere di obbligatorietà nel contratto di lavoro a tempo pieno, l'istituto della reperibilità.
2. Per garantire la reperibilità, il datore di lavoro deve dotare il portiere di idonei mezzi di comunicazione.
3. Pertanto il lavoratore, limitatamente alle giornate in cui presta effettivamente la propria attività lavorativa, ha l'obbligo di essere reperibile e di assicurare il proprio intervento con la massima tempestività, atta a garantire l'effettività dell'intervento stesso.
4. Il datore di lavoro dovrà comunicare al lavoratore l'orario in cui quest'ultimo è tenuto a garantire la propria reperibilità. Orario di lavoro e fasce orarie di reperibilità, o viceversa, dovranno succedersi senza intervalli e con continuità. Ulteriori modalità operative ed organizzative dell'istituto potranno essere definite da accordi integrativi territoriali e/o dalle parti sulla base delle specifiche esigenze del fabbricato.
5. Il datore di lavoro dovrà indicare le persone specificatamente incaricate ad attivare le chiamate di reperibilità.
6. Il lavoratore non potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, prestazioni ed interventi di emergenza al di fuori del normale orario di lavoro nell'ambito delle predeterminate fasce di reperibilità, salvo giustificati motivi di impedimento. Analogo obbligo di intervento, per casi di emergenza, farà carico al portiere che comunque si trovi presso il fabbricato, al di fuori dell'orario di lavoro e di quello di reperibilità.
7. La reperibilità deve essere assicurata giornalmente e/o settimanalmente, nel tetto massimo di 12 ore settimanali, 6 giorni alla settimana e 48 settimane all'anno. Restano in ogni caso esclusi dalla reperibilità: il giorno di riposo settimanale, le festività, i periodi di ferie.
8. Per tale reperibilità ai lavoratori è riconosciuta una indennità nella misura indicata alle tabelle da A ad A-quater dell'art. 134.
9. Il tempo di effettivo intervento, a partire dalla chiamata ed entro un massimo di 15 minuti, sarà computato ad ogni effetto nell'orario di lavoro e darà luogo a compensazione con una pari riduzione dell'orario lavorativo da fruirsi entro e non oltre il termine di cui all'art. 45. Restano salve le maggiorazioni dovute per prestazioni effettuate in orario notturno e/o in giornate domenicali o festive.

Art. 47
Orario per la conduzione dell'impianto di riscaldamento

1. Non sono considerate lavoro straordinario le ore per la conduzione della caldaia dell'impianto centrale di riscaldamento e di erogazione dell'acqua calda.
2. Tale prestazione potrà essere richiesta in una fascia oraria coincidente con l'orario massimo legale di accensione degli impianti di riscaldamento, fatto salvo comunque il diritto del lavoratore a fruire di un riposo giornaliero di 11 ore continuative.

Art. 48
Lavoro festivo e notturno

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

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

CAPO II
LAVORATORI CON FUNZIONI PRINCIPALI O SUSSIDIARIE DI PORTIERE, CHE NON USUFRUISCONO DELL'ALLOGGIO DI SERVIZIO

Art. 49
Orario di lavoro settimanale

1. L'orario di lavoro è di 45 ore settimanali su un arco di 6 giornate.

Art. 50
Orario giornaliero

1. L'orario giornaliero sarà continuativo con un intervallo di un'ora, tra le ore 7 e le ore 20.
2. Peraltro le parti interessate potranno definire una durata dell'intervallo minore o maggiore; tale diversa durata dovrà essere comunicata entro 30 giorni, anche da una sola delle parti, alla Commissione Paritetica Territoriale di cui all'art. 14, o, in mancanza, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 12.
3. Nei casi di turnazione, la prestazione lavorativa potrà anche non essere frazionata.

Art. 51
Diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero

1. Una diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero di lavoro potrà essere concordata a livello territoriale in relazione a particolari specificità, così come previsto dall'art. 4, lettera g), fermo restando che la maggiorazione per lo straordinario sarà applicata nella misura prevista dall'art. 53, comma 2.

Art. 52
Durata media dell'orario

1. L'orario settimanale di cui al precedente art. 49 è suscettibile di superamento, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, e ad un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

Art. 53
Lavoro straordinario, festivo e notturno

1. Il lavoro straordinario è quello eccedente il normale orario settimanale e giornaliero pattuito, sempre nel rispetto della durata media settimanale dell'orario di lavoro di cui all'art. 52.
2. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 15%, se trattasi di ore straordinarie fino alla nona ora giornaliera e del 20% dalla decima ora giornaliera straordinaria compresa in poi.
3. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
4. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

CAPO III
LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI A) A TEMPO PARZIALE

Art. 54
Rapporti a tempo parziale

1. Possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo parziale, sia a distribuzione orizzontale che verticale e/o mista. La distribuzione orizzontale sarà consentita con un orario inferiore a quelli previsti ai precedenti artt. 43 e 49, con un massimo, rispettivamente, di 36 e 32 ore settimanali ed un minimo, rispettivamente, di 20 e di 16 ore settimanali.
2. Per i soli conviventi con portieri che usufruiscono dell'alloggio, si può instaurare un rapporto di lavoro a tempo parziale con il minimo di cui al comma precedente ridotto a 12 ore settimanali.
3. Ai soli fini del completamento del servizio, per le portinerie servite da portiere a tempo pieno, potranno essere instaurati rapporti con non meno di 15 ore settimanali e di 3 ore giornaliere.
4. Resta inteso che la responsabilità della custodia per tali lavoratori a tempo parziale, competente per i soli lavoratori con alloggio cui tale mansione è riferibile, non sussisterà negli orari che il lavoratore intende destinare ad altre attività lavorative al di fuori dell'alloggio di cui all'art. 19.
5. Ai lavoratori a tempo parziale con distribuzione orizzontale o verticale non potrà essere affidata la conduzione dell'impianto di riscaldamento di cui al precedente art. 47, fatta salva tale possibilità per i lavoratori a tempo parziale verticale con orario giornaliero completo e con prestazioni continuative da svolgersi in un determinato periodo dell'anno.

Art. 55
Contratto di assunzione - Norme di rinvio

1. Fermo restando che l'orario settimanale di lavoro relativo ai rapporti di cui all'articolo precedente dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione, gli stessi saranno regolati, oltre che dalle specifiche normative già previste dal presente C.C.N.L., anche dal D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche e/o integrazioni.
2. L'atto scritto di cui al comma precedente dovrà inoltre contenere:

a) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 citato e sue successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 56
Disciplina del rapporto a tempo parziale

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
a) volontarietà di entrambe le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della proprietà e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.
2. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 57
Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, sino a concorrenza con il normale orario di lavoro e comunque nel rispetto del limite annuo di 180 ore. A tal fine, per lavoro supplementare si intende quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
3. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto entro il limite di 180 ore annue, purché in modo non costante e continuativo per oltre sei mesi, a pena di consolidamento.
4. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, entro i limiti fissati dal D. Lgs. n. 66/2003. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
5. Il compenso sarà costituito dalla normale paga oraria maggiorata del 27% nel caso di lavoro supplementare ovvero fino a concorrenza del normale orario contrattuale di cui agli artt. 43 (per i portieri con alloggio) e 49 (per i portieri senza alloggio). Nel caso che le prestazioni di lavoro supplementare coincidano con lavoro notturno, domenicale o festivo, i compensi di cui sopra saranno ulteriormente maggiorati delle relative percentuali indicate agli artt. 48 e 53, rispettivamente per i portieri con alloggio o senza alloggio.
6. Il lavoro straordinario (ovvero prestato in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro) sarà compensato unitamente allo straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste all'art. 53.

7. Il ricorso al lavoro supplementare ed al lavoro straordinario è consentito con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:
– necessità di manutenzione ordinaria e/o straordinaria agli impianti, che non possa essere eseguita nel corso del normale orario di lavoro;
– altre contingenti necessità connesse con le funzioni di sorveglianza e/o di custodia del portiere.

Nota a verbale
Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare è comprensiva delle incidenze degli istituti differiti e che pertanto le relative prestazioni non entrano nel computo degli orari lavorativi utili per il calcolo della 13ª mensilità, delle ferie e dei permessi secondo la metodologia di calcolo di tali istituti per i rapporti a tempo parziale; analogamente, i relativi compensi non saranno utili in alcun caso per la determinazione del T.F.R.

Art. 58
Clausole di elasticità

1. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare per iscritto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
3. Le clausole elastiche potranno essere pattuite a tempo indeterminato come pure a tempo determinato.
4. Le parti concordano che, in presenza di dette clausole, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere modificata a richiesta del datore di lavoro nel rispetto di un preavviso di almeno dieci giorni lavorativi.
5. Al lavoratore cui si applica la clausola elastica di variazione della collocazione temporale della prestazione spetterà un'indennità pari al 5% della retribuzione globale di fatto a titolo di compensazione. Nell'ipotesi del venire meno della clausola, la predetta indennità cesserà di essere corrisposta.
6. Le parti concordano altresì che, in presenza di clausole elastiche, la prestazione lavorativa potrà essere modificata in aumento, a richiesta del datore di lavoro, nel rispetto di un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi, fatte salve diverse intese tra i singoli contraenti.
7. L'atto scritto di ammissione delle clausole elastiche, di cui al comma 1 del presente articolo, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
– gravi e comprovate esigenze di carattere familiare;
– esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanitario pubblico;
– comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, subordinata o autonoma.
8. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o in aumento della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
9. Nell'accordo devono inoltre essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole elastiche.
10. Le ore di lavoro effettuate in aggiunta a quelle ordinarie, vengono retribuite con le stesse modalità e maggiorazioni previste per il lavoro supplementare.

11. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno 1 mese.

Art. 59
Determinazione della paga oraria

1. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile, che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno, per il divisore orario previsto dall'art. 104.

CAPO IV
LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI B)

Art. 60
Orario di lavoro

1. La durata del lavoro effettivo per i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 18, non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali e deve risultare da atto scritto.
2. In ogni caso le ore di lavoro prestate oltre il normale orario giornaliero, quale risulta dall'atto scritto di assunzione, saranno considerate straordinarie, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, e ad un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

Art. 61
Lavoro straordinario, festivo e notturno

1. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20%.
2. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
3. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

CAPO V
LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C)

Art. 62
Orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario di lavoro effettivo dei lavoratori con profili professionali C), dell'art. 18, esclusi quelli di cui al successivo comma, è fissata in 40 ore settimanali. L'orario settimanale di lavoro è distribuito su 5 o 6 giornate; in quest'ultimo caso in una delle 6

giornate l'orario dovrà essere limitato al solo turno antimeridiano, di norma collocato al sabato.
2. Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori preposti alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda ovvero della struttura operativa della proprietà o di un reparto di esse (profili professionali C1) e C2)), con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (quadri, direttori tecnici o amministrativi, capi ufficio, capi reparto).
3. Resta fermo l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione al le particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, e ad un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

Art. 63
Lavoro straordinario, festivo e notturno

1. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 20%.
2. Il lavoro domenicale o festivo è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
3. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello prestato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

CAPO VI
LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C) A TEMPO PARZIALE

Art. 64
Lavoro a tempo parziale

1. Possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo parziale, sia a distribuzione orizzontale che verticale e/o mista.
2. Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle norme di legge vigenti.
3. Potranno essere instaurati rapporti a tempo parziale, di norma entro una fascia da 12 a 30 ore settimanali di lavoro.
4. L'orario settimanale di lavoro, per i rapporti previsti dal presente articolo, dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione.
5. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno, per il divisore orario previsto all'art. 104, comma 3.

Art. 65
Contratto di assunzione - Norme di rinvio

1. Fermo restando che l'orario settimanale di lavoro relativo ai rapporti di cui all'articolo precedente dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione, gli stessi saranno regolati, oltre che dalle specifiche normative già previste dal presente C.C.N.L., anche dal D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche e/o integrazioni.
2. L'atto scritto di cui al comma precedente dovrà inoltre contenere:
a) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 citato e sue successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 66
Disciplina del rapporto a tempo parziale

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti princìpi:
a) volontarietà di entrambe le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della proprietà e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.
2. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 67
Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi della normativa vigente, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, sino a concorrenza con il normale orario di lavoro e comunque nel rispetto del limite annuo di 180 ore. A tal fine, per lavoro supplementare si intende quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
3. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto entro il limite di 180 ore annue, purché in modo non costante e continuativo per oltre sei mesi, a pena di consolidamento.
4. Il relativo compenso sarà costituito dalla normale paga oraria maggiorata del 27% per lavoro supplementare, fino a concorrenza del normale orario contrattuale di cui al precedente art. 62. Nel caso che le prestazioni di lavoro supplementare coincidano con lavoro notturno, domenicale o festivo, i compensi di cui sopra saranno ulteriormente maggiorati delle relative percentuali indicate all'art. 63.
5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, entro i limiti fissati dal D. Lgs.

n. 66/2003. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
6. Il lavoro straordinario (ovvero prestato in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro) sarà compensato unitamente allo straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste all'art. 63.
7. Il ricorso al lavoro supplementare ed al lavoro straordinario, è consentito, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:
– compilazione dei bilanci, predisposizione di contratti di affitto o di appalto o analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa;
– particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortuni di altri dipendenti.

Art. 68
Clausole di elasticità

1. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare per iscritto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
3.Le clausole elastiche potranno essere pattuite a tempo indeterminato come pure a tempo determinato.
4. Le parti concordano che, in presenza di dette clausole, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere modificata a richiesta del datore di lavoro nel rispetto di un preavviso di almeno dieci giorni lavorativi.
5. Al lavoratore cui si applica la clausola elastica di variazione della collocazione temporale della prestazione spetterà un'indennità pari al 5% della retribuzione globale di fatto a titolo di compensazione. Nell'ipotesi del venire meno della clausola, la predetta indennità cesserà di essere corrisposta.
6. Le parti concordano altresì che, in presenza di clausole elastiche, la prestazione lavorativa potrà essere modificata in aumento, a richiesta del datore di lavoro, nel rispetto di un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi, fatte salve diverse intese tra i singoli contraenti.
7. L'atto scritto di ammissione delle clausole elastiche, di cui
al comma 1 del presente articolo, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
– gravi e comprovate esigenze di carattere familiare;
– esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanitario pubblico;
– comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, subordinata o autonoma.
8. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o in aumento della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
9. Nell'accordo devono inoltre essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole elastiche.
10. Le ore di lavoro effettuate in aggiunta a quelle ordinarie, vengono retribuite con le stesse modalità e maggiorazioni previste per il lavoro supplementare.
11. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno 1 mese.

Nota a verbale
Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare è comprensiva delle incidenze degli istituti differiti e che pertanto le relative prestazioni non entrano nel computo degli orari lavorativi utili per il calcolo della 13ª mensilità e delle ferie secondo la metodologia di calcolo di tali istituti per i rapporti a tempo parziale; analogamente, i relativi compensi non saranno utili in alcun caso per la determinazione del T.F.R.

CAPO VII
LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI D)

Art. 69
Orario di lavoro settimanale

1. L'orario di lavoro dei lavoratori di cui ai profili professionali D1) e D3), dell'art. 18 è di 40 ore settimanali e può essere distribuito su un arco di 5 o 6 giornate.
2. La durata del lavoro effettivo per i lavoratori di cui ai profili professionali D2) e D4) dell'art. 18, non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali e deve risultare da atto scritto.

Art. 70
Orario giornaliero

1. L'orario giornaliero sarà continuativo con un intervallo di un'ora.
2. Peraltro le parti interessate potranno definire una durata dell'intervallo minore o maggiore; tale diversa durata dovrà essere comunicata entro 30 giorni, anche da una sola delle parti, alla Commissione Paritetica Territoriale di cui all'art. 14, o, in mancanza, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 12.
3. Nei casi di turnazione, la prestazione lavorativa potrà anche non essere frazionata.

Art. 71
Durata media dell'orario

1. L'orario settimanale di cui al precedente art. 69 è suscettibile di superamento, fermo restando l'obbligo di rispettare la durata media settimanale dell'orario di lavoro di 48 ore, comprese eventuali ore di lavoro straordinario.
In relazione alle particolari ed obiettive esigenze tecniche ed organizzative del settore ed in conformità a quanto disposto dall'art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi, salvo diverso accordo territoriale, e ad un periodo non superiore a 12 mesi nel caso di lavoratore che esegue la propria prestazione presso residenze turistiche a carattere stagionale. Il recupero delle ore deve essere effettuato nel periodo di riferimento anzidetto.

Art. 72
Lavoro straordinario, festivo e notturno

1. Il lavoro straordinario è quello eccedente il normale orario settimanale e giornaliero pattuito, sempre nel rispetto della durata media settimanale dell'orario di lavoro di cui all'art. 69.
2. Il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 15%, se trattasi di ore straordinarie fino alla nona ora giornaliera e del 20% dalla decima ora giornaliera straordinaria compresa in poi.
3. Il lavoro domenicale o festivo, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 40%.
4. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6, è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

CAPO VIII
LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI D1) E D3) A TEMPO PARZIALE

Art. 73
Rapporti a tempo parziale

1.Possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo parziale, sia a distribuzione orizzontale che verticale e/o mista. La distribuzione orizzontale sarà consentita con un orario inferiore a quello previsto al precedente art. 69, con un minimo di 16 ore settimanali ed un massimo di 30 ore settimanali per i lavoratori con profilo professionale D1) e con un minimo di 12 ore settimanali ed un massimo di 30 ore settimanali per i lavoratori con profilo professionale D3).

Art. 74
Contratto di assunzione - Norme di rinvio

1. Fermo restando che l'orario settimanale di lavoro relativo ai rapporti di cui all'articolo precedente dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione, gli stessi saranno regolati, oltre che dalle specifiche normative già previste dal presente C.C.N.L., anche dalle vigenti norme di cui al D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e/o integrazioni.
2. L'atto scritto di cui al comma precedente dovrà inoltre contenere:
a) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese
ed all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 citato e sue successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 75
Disciplina del rapporto a tempo parziale

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della proprietà e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.
2. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 76
Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, sino a concorrenza con il normale orario di lavoro e comunque nel rispetto del limite annuo di 180 ore. A tal fine, per lavoro supplementare si intende quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
3. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto entro il limite di 180 ore annue, purché in modo non costante e continuativo per oltre sei mesi, a pena di consolidamento.
4. Il relativo compenso sarà costituito dalla normale paga oraria maggiorata del 27% per lavoro supplementare, fino a concorrenza del normale orario contrattuale di cui al precedente art. 69. Nel caso che le prestazioni di lavoro supplementare coincidano con lavoro notturno, domenicale o festivo, i compensi di cui sopra saranno ulteriormente maggiorati delle relative percentuali indicate all'art. 72.
5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, entro i limiti fissati dal D. Lgs. n. 66/2003. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
6. Il lavoro straordinario (ovvero prestato in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro) sarà compensato unitamente allo straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste all'art. 72.
7. Il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario sono consentiti, con riferimento alle specifiche esigenze organizzative connesse con le funzioni di sorveglianza.

Art. 77
Clausole di elasticità

1. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare per iscritto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa o clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
3. Le clausole elastiche potranno essere pattuite a tempo indeterminato come pure a tempo determinato.

4. Le parti concordano che, in presenza di dette clausole, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere modificata a richiesta del datore di lavoro nel rispetto di un preavviso di almeno dieci giorni lavorativi.
5. Al lavoratore cui si applica la clausola elastica di variazione della collocazione temporale della prestazione spetterà un'indennità pari al 5% della retribuzione globale di fatto a titolo di compensazione. Nell'ipotesi del venir meno della clausola, la predetta indennità cesserà di essere corrisposta.
6. Le parti concordano altresì che, in presenza di clausole elastiche, la prestazione lavorativa potrà essere modificata in aumento, a richiesta del datore di lavoro, nel rispetto di un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi fatte salve diverse intese fra i singoli contraenti.
7. L'atto scritto di ammissione delle clausole elastiche, di cui al comma 1 del presente articolo, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
– gravi e comprovate esigenze di carattere familiare;
– esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanitario pubblico;
– comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, subordinata o autonoma.
8. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o in aumento della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
9. Nell'accordo devono inoltre essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole elastiche.
10. Le ore di lavoro effettuate in aggiunta a quelle ordinarie, vengono retribuite con le stesse modalità e maggiorazioni previste per il lavoro supplementare.
11. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno 1 mese.

Nota a verbale
Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare è comprensiva delle incidenze degli istituti differiti e che pertanto le relative prestazioni non entrano nel computo degli orari lavorativi utili per il calcolo della 13ª mensilità, delle ferie e dei permessi secondo la metodologia di calcolo di tali istituti per i rapporti a tempo parziale; analogamente, i relativi compensi non saranno utili in alcun caso per la determinazione del T.F.R.

Art. 78
Determinazione della paga oraria

1. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile, che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno, per il divisore orario previsto dall'art. 104.

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

CAPO I
FESTIVITÀ

Art. 79
Festività

1. Le festività nelle quali i lavoratori usufruiranno, di norma, del riposo festivo, sono le seguenti:
a) festività nazionali:
– Anniversario della liberazione (25 aprile);
– Festa del lavoro (1° maggio);
– Proclamazione della Repubblica (2 giugno);
b) festività infrasettimanali:
– Capodanno (1° gennaio);
– Epifania (6 gennaio);
– Lunedì di Pasqua (mobile);
– Assunzione della Beata Vergine (15 agosto);
– Ognissanti (1° novembre);
– Immacolata Concezione (8 dicembre);
– S. Natale (25 dicembre);
– S. Stefano (26 dicembre);
c) Patrono della città.
2. In caso di coincidenza della ricorrenza del Santo Patrono con una delle festività elencate sub a) o b) la stessa verrà spostata ad altro giorno.
3. Il trattamento economico spettante, per la mancata prestazione conseguente alla fruizione del riposo festivo, è il seguente:
a) per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile (profili professionali A), C) e D), dell'art. 18, la normale retribuzione mensile non subirà alcuna decurtazione;
b) per i lavoratori retribuiti in misura oraria (profili professionali B), D2) e D4), dell'art. 18, verrà corrisposto un compenso pari ad 1/6 della normale retribuzione settimanale, rapportata all'orario medio effettuato.
4. A tutti i lavoratori, assenti per riposo settimanale, sia esso cadente di domenica o in altro giorno della settimana, e quando tale giorno coincida con una delle festività elencate al comma 1 del presente articolo, dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, una giornata di retribuzione contrattuale (1/26 della retribuzione mensile ovvero 1/6 di quella settimanale), senza alcuna maggiorazione. La stessa giornata di retribuzione contrattuale, al netto di quanto corrisposto per tale giornata dagli istituti assicuratori nei casi di infortunio o maternità, dovrà essere corrisposta ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nelle stesse giornate di festività.

Nota a verbale
Le parti si danno atto che agli effetti del mancato riconoscimento di festività agli effetti civili della giornata del 4 novembre, trovano compensazione in corrispondenti normative relative ai permessi ed agli orari di lavoro. Per le ulteriori giornate non più festive, si applica l'Accordo

del 30 giugno 1988 che prevede "Al lavoratore chiamato a prestare servizio in una delle quattro giornate (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e S. Pietro e Paolo) non più festivi agli effetti civili, spetterà, oltre al trattamento economico mensile, la normale paga in denaro (1/26 del salario conglobato, indennità mensili, scala mobile) senza alcuna maggiorazione per il servizio prestato in dette giornate; ovvero, in alternativa, il godimento di un corrispondente riposo compensativo, eventualmente aggiunto alle giornate di ferie. In conformità di quanto previsto dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n° 792, per la città di Roma il giorno della ricorrenza di S. Pietro e Paolo è considerato festivo".

Art. 80
Determinazione del compenso per lavoro festivo

1. In caso di prestazione lavorativa nelle giornate di festività di cui al precedente art. 79, verrà corrisposta ai lavoratori la retribuzione per lavoro festivo di cui agli artt. 48, 53, 57, 61, 63, 67, 72 e 76.
2. Per il portiere ed il sostituto del portiere il calcolo della retribuzione per il lavoro prestato nelle festività nazionali ed infrasettimanali dovrà essere effettuato computando solo la normale paga oraria di cui al successivo art. 104.

CAPO II
FERIE

Art. 81
Periodo di ferie ed irrinunciabilità delle ferie stesse

1. Per tutti i lavoratori, escluso il caso disciplinato al comma seguente, il periodo annuale di ferie è stabilito in 26 giorni lavorativi (escluse le sole domeniche e le festività nazionali, infrasettimanali e del Santo Patrono).
2. Per i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 18 che non prestano attività in tutti i giorni della settimana, il periodo annuale di ferie è stabilito in 30 giorni di calendario.
3. Durante il periodo di ferie il lavoratore ha diritto ad una retribuzione corrispondente a quella che percepirebbe se prestasse servizio.
4. Le ferie sono irrinunciabili.
5. In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 66/2003, si dovrà far luogo alla effettiva fruizione di un periodo minimo annuo di ferie di 4 settimane che non potrà essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di cui al successivo comma 6. Restano disponibili per diversi accordi fra le parti soltanto le eccedenze, rispetto al quantitativo edittale, delle misure indicate nel presente articolo.
6. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, spetta al lavoratore un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto dovuta per le giornate di ferie non ancora godute e maturate fino alla data della cessazione stessa.
7. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Art. 82
Scelta del periodo: facoltà del lavoratore

1. Il lavoratore ha facoltà di scegliere metà del periodo di ferie da godere nell'anno in corso, esclusi in ogni caso i periodi dal 1° luglio al 31 agosto e dal 20 dicembre al 10 gennaio. Tale opzione dovrà essere comunicata per iscritto al datore di lavoro almeno tre mesi prima dall'inizio del periodo di ferie richiesto.
2. In caso di mancato esercizio della facoltà di scelta di cui al comma precedente, nonché per il restante 50% del periodo in caso di avvenuta scelta da parte del lavoratore, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore stesso la collocazione del periodo di ferie, da effettuare nel periodo dal 1° aprile al 31 marzo dell'anno successivo. Tale comunicazione scritta dovrà aver luogo almeno entro il termine dei tre mesi antecedenti l'inizio del periodo di ferie stesso.
3. La scelta di tale periodo, frazionabile in non più di due tranches, salvo diversi accordi, sarà fatta dal datore di lavoro, sentito il lavoratore.
4. I datori di lavoro sono invitati a consentire il godimento delle ferie, compatibilmente con le esigenze organizzative, nei periodi più confacenti al lavoratore.
5. Restano in ogni caso salve le condizioni di miglior favore, già in atto, sia collettive aziendali che individuali, fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

CAPO III
RIPOSO SETTIMANALE

Art. 83
Riposo settimanale

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale in una giornata di norma coincidente con la domenica.
2. Il giorno di riposo settimanale viene indicato nella lettera di assunzione.

CAPO IV
PERMESSI E CONGEDI

Art. 84
Permessi retribuiti

1. Permessi individuali retribuiti di durata minima di 2 ore e fino a giornata intera, saranno fruiti dai lavoratori appartenenti a tutti i profili professionali.
2. I permessi matureranno nelle seguenti misure:
– per i lavoratori con profili professionali A): 60 ore annue;
– per i lavoratori con profili professionali B): 20 ore annue da riproporzionarsi sulla base dell'orario previsto dal contratto individuale di lavoro;
– per i lavoratori con profili professionali C) e D): 28 ore annue.
3. In caso di rapporto a tempo parziale, di cui agli artt. 54, 64 e 73, i permessi di cui sopra matureranno proporzionalmente al minor orario pattuito.
4. Nell'anno di inizio o termine del rapporto di lavoro i permessi matureranno in ragione del servizio prestato nell'anno stesso, arrotondando matematicamente le frazioni di mese.
5. I permessi verranno fruiti compatibilmente con comprovate esigenze di servizio e dovranno essere richiesti al datore di lavoro con almeno 24 ore di anticipo, salvo casi di forza maggiore.

6. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione oraria, determinata secondo le previsioni dell'art. 104. Con l'accordo delle parti, è ammesso il cumulo dei permessi non fruiti nell'anno con quelli dell'anno successivo.
7. È facoltà del datore di lavoro concedere, su richiesta, permessi anche per periodi inferiori a 2 ore.

Art. 85
Permessi per lutto

1.Tutti i lavoratori hanno diritto ad un permesso straordinario retribuito pari a tre giorni di calendario per grave lutto familiare (morte di parenti entro il secondo grado o di affini entro il primo grado).

Art. 86
Permessi elettorali

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

Art. 87
Congedo matrimoniale

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

Art. 88
Chiamata di leva e richiamo alle armi

1. Per quanto riguarda la chiamata di leva ed il richiamo alle armi valgono le norme di legge in materia.
2. Anche nel caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per il periodo di durata del richiamo stesso.
3. Il lavoratore che non riprenda servizio entro 30 giorni dal congedo è considerato dimissionario.

Art. 89
Altri permessi

La generalità dei lavoratori ha altresì diritto al godimento dei permessi previsti dalla normativa vigente per:
1. Portatori di handicap (art. 33, comma 2, L. n. 104/1992);
2. Familiari di portatori di handicap (art. 33, comma 3, L. 104/1992);
3. Donatori di sangue (art. 1, L. n. 584/1967; artt. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968);
4. Donatori di midollo osseo (art. 5, L. n. 52/2001);
5. Lavoratori studenti (art. 10, L. n. 300/1970);
6. Svolgimento di funzioni presso i seggi elettorali (art. 119, D.P.R. n. 361/1957);
7. Lavoratori eletti negli enti pubblici territoriali e non (art. 79, D. Lgs. n. 267/2000);
8. Volontari del soccorso alpino e speleologico (art. 1, L. n. 162/1992);

9. Volontari della protezione civile (art. 9, D.P.R. n. 194/2001).

TITOLO VIII
TRATTAMENTO DI MALATTIA

Art. 90
Definizione di malattia

1. Agli effetti di quanto previsto dal presente articolo, si intende per malattia una alterazione dello stato di salute che comporti incapacità alla prestazione lavorativa. È altresì assimilato alla malattia lo stato di incapacità lavorativa derivante da eventi di fecondazione assistita.
2. Non rientrano nel concetto di malattia gli infortuni sul lavoro, per i quali già sussiste l'obbligo della copertura assicurativa in favore del lavoratore, né i periodi di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio nonché per l'effettuazione delle cure elio-balneo-termali.

Art. 91
Obblighi dei lavoratori e conservazione del posto

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della malattia al proprio datore di lavoro comunicandogli l'eventuale domicilio di reperibilità se diverso dalla sua dimora abituale.
Il lavoratore deve successivamente comunicare al datore per iscritto, tramite sms, fax, email o raccomandata anche a mano, entro due giorni dalla data di rilascio del certificato medico, il numero di protocollo identificativo del certificato inviato in via telematica, rilasciato dal medico.
I lavoratori di cui ai profili professionali A), C) e D), al solo fine di poter ottemperare ai successivi adempimenti di cui al comma 9) del presente articolo, si faranno rilasciare dal medico certificatore la copia cartacea, o in formato pdf, del certificato medico e dell'attestato di malattia, comprensiva della diagnosi.
2. In caso di ricovero ospedaliero, il lavoratore dovrà trasmettere, nell'osservanza dei tempi e modalità di cui sopra, il certificato di ricovero e, al termine della degenza, quello di dimissione.
3. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore, appena ne abbia avuto comunicazione, da medici di enti pubblici o di istituti specializzati di diritto pubblico.
4. Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il controllo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo.
5. Il lavoratore che, per visite, prestazioni, accertamenti specialistici o altro giustificato motivo, non possa osservare tali fasce orarie, dovrà preventivamente comunicarlo al datore di lavoro e comprovarlo.
6. Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito nel domicilio noto al datore di lavoro, decade dal diritto di percepire l'indennità di malattia di cui al successivo art. 92 ed è passibile di sanzioni disciplinari.
7. Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 180 giorni di calendario per ogni evento, con il massimo di 180 giorni nell'arco di un anno civile, per tale intendendosi il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.
8. Durante il periodo di malattia i lavoratori con profilo professionale A) che usufruiscono dell'alloggio di servizio di cui all'art. 19, manterranno il godimento dei beni di cui alle lettere e), f) ed g) dell'art. 106.

9. Per quanto riguarda l'invio della documentazione sanitaria (certificato di malattia completo di diagnosi, eventuali successive diagnosi redatte dal medico in caso di prosecuzione di malattia, certificato di dimissione ospedaliera completo di diagnosi, in caso di ricovero, e cartella clinica), le Parti fanno esplicito riferimento allo specifico Regolamento di cui al precedente art. 11.

Art. 92
Indennità economiche

1. Durante il periodo di malattia, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore interessato una indennità giornaliera (con esclusione della giornata di riposo settimanale), nelle seguenti misure:
a) fino al 20° giorno: una indennità pari al 60% della retribuzione media globale lorda giornaliera così come stabilita al successivo art. 93 con un minimo di € 28,00.
In caso di malattia di durata continuativa non superiore ai 14 giorni l'indennità giornaliera di cui sopra decorrerà dal 3° giorno di malattia. La stessa indennità decorrerà dal primo giorno di malattia in caso di durata della stessa superiore ai 9 giorni. Per gli eventi morbosi contratti successivamente all'1/1/2022, il periodo di carenza sarà indennizzato per le malattie di durata superiore a 8 giorni. I primi tre giorni di malattia sono comunque compresi, e quindi computati, nel limite dei 180 giorni di cui al successivo comma 3 del presente articolo, ancorché restino esclusi dalla indennità.
b) dal 21° giorno di malattia, compreso, al 60° giorno di malattia, compreso: un'indennità pari al 68% della retribuzione media globale lorda giornaliera, così come stabilita al successivo art. 93, con un minimo di € 31,00.
c) dal 61° giorno di malattia, compreso, in poi: un'indennità pari al 73% della retribuzione media globale lorda giornaliera, così come stabilita al successivo art. 93, con un minimo di € 31,00.
2. Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità di cui sopra verranno proporzionalmente ridotte sulla base dell'effettivo orario medio settimanale prestato nei sei mesi precedenti quello di inizio della malattia.
3. Le indennità giornaliere di malattia verranno corrisposte per un massimo di 180 giorni di calendario per ogni evento morboso.
Il limite di 180 giorni di corresponsione dell'indennità giornaliera, non potrà comunque essere superato, nell'arco di un anno civile, inteso come periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno, anche in caso di concorso di più eventi morbosi.
Superati i termini di cui sopra cessa altresì il diritto alla conservazione del posto di lavoro.
4. La corresponsione dell'indennità giornaliera di malattia come sopra determinata dovrà essere effettuata con le normali scadenze mensili di pagamento della retribuzione.
5. Per i lavoratori di nuova assunzione, il diritto alla corresponsione dell'indennità giornaliera prevista dal presente articolo decorre dal 1° giorno successivo al terzo mese dell'assunzione.
6. La normativa di cui sopra si applica anche al sostituto del portiere assunto ai sensi dell'art. 27 del presente C.C.N.L., ma limitatamente ai periodi per i quali è stato assunto.
7. Non è dovuta al lavoratore l'indennità prevista dal presente articolo, quando la malattia dipenda dai seguenti eventi:
– applicazioni di carattere estetico (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resa necessaria da infortuni);
– infortuni ed intossicazioni conseguenti ad etilismo o ad uso di allucinogeni, nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci e stupefacenti;

– uso e/o guida di trattori e macchine agricole, mezzi di locomozione aerei e subacquei;
– pratica di: pugilato, atletica pesante, lotta nelle sue varie forme, rugby, bob, salto dal trampolino con sci e idrosci, guidoslitta, immersioni con autorespiratore, speleologia, alpinismo con scalate di rocce ed accesso ai ghiacciai (salvo che vi sia accompagnamento da parte di guida alpina), paracadutismo, deltaplano e sport aerei in genere;
– partecipazione a gare e corse (e relative prove) calcistiche e ciclistiche, salvo che esse abbiano carattere ricreativo;
– guida e uso di veicoli o natanti a motore nella partecipazione a corse e gare (e relative prove), salvo che si tratti di regolarità pura;
– guerra ed insurrezioni;
– tumulti popolari cui il lavoratore abbia preso parte attiva;
– dolo o delitti dolosi compiuti o tentati dal lavoratore.
8. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo, saranno rimessi, dietro richiesta secondo le procedure previste dal Regolamento di cui al precedente art. 11, con le modalità e nelle misure previste dallo stesso, ai datori di lavoro in regola con quanto contenuto nel detto Regolamento nonché in regola con i pagamenti indicati all'art. 6 del C.C.N.L.

Art. 93
Determinazione della retribuzione globale lorda giornaliera ai fini dell'indennità di malattia

1. La retribuzione globale lorda giornaliera sulla quale viene calcolata l'indennità giornaliera di malattia è costituita da:
a) per i lavoratori con profilo professionale di cui alla lettera A), dell'art. 18:
– il salario mensile di cui all'art. 101;
– gli scatti di anzianità di cui all'art. 112;
– l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 103;
– le eventuali indennità a carattere continuativo;
b) per i lavoratori con profilo professionale C), dell'art. 18:
– lo stipendio mensile indicato alla tabella C di cui al successivo art. 134;
– gli scatti di anzianità di cui all'art. 114;
– le eventuali indennità a carattere continuativo;
c) per i lavoratori con profilo professionale D), dell'art. 18:
– il salario mensile di cui all'art. 111;
– gli scatti di anzianità di cui all'art. 115;
– le eventuali indennità a carattere continuativo.
2. Per la determinazione della retribuzione globale lorda giornaliera non si tiene conto dei ratei di mensilità aggiuntive.

Art. 94
Campo di applicazione

1. La normativa in materia di indennità di malattia contemplata dal precedente art. 92 si applica ai lavoratori con profili professionali A), C) e D), del presente C.C.N.L., in quanto sprovvisti della relativa copertura previdenziale legale.

2. La stessa normativa non si applica ai lavoratori con profili professionali B), dell'art. 18, in quanto essi già fruiscono dell'indennità economica di malattia da parte dell'Istituto competente per legge.

Art. 95
Condizioni di miglior favore

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

TITOLO IX
TRATTAMENTI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI

Art. 96
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.
2. Agli effetti delle contribuzioni INPS, vanno considerati assimilati:
a) ai portieri, i lavoratori di cui al profilo professionale D1);
b) agli impiegati, i lavoratori di cui ai profili professionali D2), D3) e D4).

Art. 97
Previdenza complementare

1. Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. convengono di istituire forme di previdenza complementare per i lavoratori del settore.
2. Per la pratica realizzazione di quanto previsto al comma precedente ed al fine di garantire per i lavoratori del settore la diffusione della copertura di previdenza complementare, le parti convengono di considerare FON.TE. (Fondo pensione per i dipendenti da aziende del terziario), il Fondo di riferimento.
Ciò tenuto conto di quanto previsto dalle norme statutarie del Fondo stesso con riferimento ai settori affini.
3. Gli elementi di costo prevedono, per i lavoratori che abbiano volontariamente aderito alla Previdenza integrativa, i seguenti valori:
– un minimo dello 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del lavoratore;
– 2,05% della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del datore di lavoro. Della predetta misura lo 0,05% costituisce la quota associativa;
– una quota del T.F.R. maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo pari al 50%;
– una quota, una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,50, di cui € 11,88 a carico del datore di lavoro ed € 3,62 a carico del lavoratore.
4. Per i lavoratori la cui prima occupazione è iniziata successivamente al 28 aprile 1993 è prevista la integrale destinazione del T.F.R. maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo.
5. Tale istituto potrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi.

Art. 98
Gravidanza e puerperio

1. Per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio della lavoratrice si fa richiamo alle norme legislative in materia, riportate in appendice al presente C.C.N.L.

Art. 99
Infortunio sul lavoro

1. Per il trattamento in caso di infortunio sul lavoro si fa riferimento alle norme contenute nel D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo Unico Infortuni).

Art. 100
Assistenza sanitaria integrativa

1. L'assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del servizio sanitario nazionale è concordata tra le Parti alle seguenti condizioni: l'assistenza sanitaria integrativa ha carattere generale, con un unico Fondo (istituito nell'ambito della Cassa Portieri con autonoma gestione) per tutti gli addetti al settore.
Il finanziamento di detto Fondo avviene tramite il versamento di:

- un contributo una tantum a carico del datore di lavoro pari a € 0,50 di iscrizione all'assistenza sanitaria integrativa da versarsi per il personale in forza alla data dell'1.1.2015;
- un contributo a carico del datore di lavoro pari a € 6,00 mensili per tutti i lavoratori a far data dall'1.1.2015.

TITOLO X
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
ELEMENTI RETRIBUTIVI

Art. 101
Salario

1. Il salario conglobato previsto alla lettera a) dei successivi artt.106, 107, 109, 110 e 111 è indicato nelle tabelle da A ad A-quater, B, C e D di cui al successivo art. 134.
2. Per i soli portieri, con tipologie professionali A), il salario di cui sopra si riferisce ad edifici della consistenza fino a 50 vani catastali, una scala e, per i portieri con profili professionali A3) ed A4), dell'art. 18, è comprensivo anche del servizio di pulizia dei primi cinque piani.
3. Per i locali di cui agli artt. 52 e 50 del D.P.R. 1° dicembre 1949, n. 1142, l'unità di misura vano è ragguagliata a mq. 50, mentre per i locali accessori di cui all'art. 50 del predetto decreto, la misura vano è ragguagliata a mq. 75.
4. Le dipendenze previste dall'art. 51 del decreto citato non debbono essere considerate ai fini del computo dei vani.
5. La consistenza degli edifici è ragguagliata ai vani catastali effettivamente serviti dal portiere, escluso l'alloggio di quest'ultimo.

Art. 102
Indennità

1. Ai lavoratori con profilo professionale A), per ogni altra prestazione eccedente i limiti indicati al precedente art. 101, nonché riferita alle mansioni tipiche del portiere, così come indicate all'art. 20, competono al portiere le indennità nelle misure previste ed indicate alle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo art. 134.
2. Ai lavoratori con profilo professionale D1), addetti alla vigilanza nell'ambito di stabili a prevalente utilizzo commerciale, verrà corrisposta un'indennità aggiuntiva di entità indicata alla tabella D.

Art. 103
Terzo elemento

1. Ove esistente, continuerà ad essere corrisposto al portiere il terzo elemento di cui all'art. 20 del C.C.N.L. 28 febbraio 1974 (che si riporta nell'allegato n. 8 al presente C.C.N.L.), ridotto di € 5,16 (L. 10.000) complessivi del suo importo originario, fino a concorrenza.
2. La corresponsione di cui sopra va intesa come riferita *ad personam* e fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 104
Determinazione della normale paga oraria e giornaliera

1. Per i portieri con profili professionali A2), A4), A7) ed A9), dell'art.18 e relativo sostituto, ai fini della determinazione della normale paga oraria, si prendono in considerazione soltanto gli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) dell'art. 106, con il coefficiente 208.
2. Per il portiere con profili professionali A1), A3), A5), A6), A8), dell'art. 18, ai fini della determinazione della normale paga oraria si prendono in considerazione tutti gli elementi di cui all'art. 107 con il coefficiente 195.
3. Per i lavoratori con profili professionali B), C) e D), dell'art. 18, ai fini della determinazione della normale paga oraria si prendono in considerazione tutti gli elementi di cui, rispettivamente, agli artt. 109, 110 e 111, con il coefficiente 173.
4. Per tutti i lavoratori di cui ai precedenti commi, fermi restando gli stessi elementi retributivi da considerare, la retribuzione giornaliera si ottiene con il coefficiente 26.

Art. 105
Indennità di raccolta e/o confezionamento e/o trasporto e/o movimentazione rifiuti – indennità di lavatura dei bidoni destinati alla raccolta dei rifiuti

1. Salvo diversa contrattazione territoriale - e fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore esistenti - ai lavoratori con profili professionali A), B) e D3), ai quali venga affidato lo svolgimento del servizio di raccolta e/o confezionamento e/o trasporto e/o movimentazione dei rifiuti e/o del servizio di lavatura dei bidoni destinati alla raccolta dei rifiuti, vengono corrisposte le seguenti indennità minime mensili da calcolarsi sul numero effettivo delle unità immobiliari costituenti il condominio oppure l'immobile in caso di proprietà indivisa che - alla luce della normativa vigente e degli specifici regolamenti comunali locali - sono suscettibili di produrre rifiuti:

a) confezionamento sacchi/bidoni rifiuti: €. 0,50 per ciascuna unità immobiliare;
b) lavatura bidoni rifiuti: €. 0,50 per ciascuna unità immobiliare;
c) movimentazione rifiuti fino al punto di raccolta sulla pubblica via, in caso di movimentazione degli stessi in prossimità dell'immobile (e comunque in un raggio di 50 metri da questo): €. 1,00 per ciascuna unità immobiliare;
d) movimentazione rifiuti fino alle speciali "isole di raccolta", in qualsiasi modo denominate, previste dal Comune o dall'Ente che provvede alla raccolta e, comunque, in casi diversi dalla lettera c): €. 1,50 per ciascuna unità immobiliare.
2. Le indennità previste alle lettere c) e d) sono alternative fra di loro e cumulative con le eventuali indennità di cui alla lettera a) e b).
3. Sarà cura della proprietà fornire al lavoratore incaricato mezzi idonei per provvedere al confezionamento, alla movimentazione dei rifiuti e alla lavatura dei bidoni, dotandolo degli indispensabili dispositivi di protezione individuale.

CAPO II
RETRIBUZIONI DEI VARI PROFILI PROFESSIONALI

Art. 106
Retribuzione lavoratori con profili professionali A), che usufruiscono dell'alloggio di servizio

1. La retribuzione dovuta ai portieri con profili professionali A2), A4), A7) e A9), dell'art. 18, comprende:
a) il salario mensile di cui all'art. 101;
b) l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 103;
c) eventuali indennità a carattere continuativo;
d) gli scatti di anzianità di cui all'art. 112;
e) l'alloggio gratuito che deve trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 19 del presente contratto o l'indennità sostitutiva nei casi previsti;
f) l'energia elettrica nella misura di 40 kwh mensili e l'acqua nell'alloggio nella misura di 120 mc. annui;
g) il riscaldamento dell'alloggio, in quanto nello stabile già esista o venga installato un impianto centrale.
2. Nel caso in cui, pur esistendo o venendo installato nello stabile l'impianto centrale, l'alloggio del portiere sia sfornito del riscaldamento, verrà corrisposta l'indennità sostitutiva prevista alle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo art.134; detta indennità deve essere impiegata effettivamente per il riscaldamento.
3. Qualora nello stabile venga trasformato l'impianto di riscaldamento da centralizzato ad autonomo, o esista detto impianto, al portiere è dovuto il rimborso di una somma, calcolata sulla base della cubatura dell'alloggio del portiere stesso, per il periodo e per le ore di accensione previste dalla normativa nazionale per la località ove è situato lo stabile.
4. Il portiere provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto autonomo di riscaldamento del proprio alloggio, che rimane a suo carico, mentre quella straordinaria resta a carico del datore di lavoro.

Note

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

Delibera n. 1/2019 della C.P.N. in data 2 ottobre 2019 relativa alle modalità di commisurazione del rimborso dovuto al lavoratore per la fattispecie di cui al comma 3: l'utilizzo del termine "rimborso" deve intendersi quale integrale ristoro, in via analitica, delle spese sostenute a tale titolo dal lavoratore. Il presupposto per la corretta quantificazione del rimborso in parola, è l'effettuazione, da parte del datore di lavoro, di una diagnosi energetica dell'alloggio in uso al lavoratore medesimo. Tale diagnosi dovrà, in particolare, determinare il consumo energetico massimo dell'alloggio, sulla base delle caratteristiche specifiche dello stesso. Effettuata la diagnosi, verificati i periodi autorizzati di accensione dell'impianto e venuto in possesso di copia delle fatture per la fornitura del combustibile per il riscaldamento pagate dal lavoratore, il datore di lavoro avrà, quindi, tutti gli elementi necessari per poter procedere al rimborso di quanto dovuto.

Art. 107
Retribuzione portieri con profili professionali A), che non usufruiscono dell'alloggio

1. La retribuzione dovuta ai portieri con profili professionali A1), A3), A5), A6) e A8), dell'art. 18, comprende:
a) il salario mensile di cui all'art. 101;
b) l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 103;
c) eventuali indennità a carattere continuativo;
d) gli scatti di anzianità di cui all'art. 112.
2. La retribuzione di cui sopra si riferisce al portiere che presta la sua attività per il normale orario di lavoro contrattuale.

Art. 108
Retribuzione portieri - Lavoratori a tempo parziale

1. Per orari inferiori a quelli previsti dalle rispettive normative contrattuali, la retribuzione di cui ai precedenti artt. 106 e 107 sarà proporzionalmente ridotta, utilizzando i coefficienti di cui al precedente art. 104, fatta eccezione per le seguenti indennità relative a prestazioni effettive, che verranno invece corrisposte per intero:
– pulizia scale;
– pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o spazi pilotis e/o porticati ad uso esclusivo dell'immobile;
– pulizia e innaffiamento spazi a verde;
– servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse);
– conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione nei casi indicati all'ultimo comma del precedente art. 54;
– conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione nei casi indicati all'ultimo comma del precedente art. 54;
– conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione nei casi indicati all'ultimo comma del precedente art. 54;
– indennità per il ritiro della corrispondenza straordinaria (raccomandate e/o pacchi).

Art. 109
Retribuzione lavoratori con profili professionali B)

1. Ai lavoratori con profili professionali B), di cui all'art. 18, è dovuta una retribuzione oraria proporzionata alle ore di lavoro effettivo. La retribuzione è così articolata:
a) salario conglobato indicato alla tabella B, di cui al successivo art. 134;
b) eventuali indennità a carattere continuativo;
c) gli scatti di anzianità di cui all'art. 113.
2. Per il calcolo della retribuzione gli importi di cui sopra saranno riportati al valore orario, utilizzando il coefficiente 173, di cui all'art. 104, comma 3, e moltiplicati per le ore da retribuire.

Art. 110
Retribuzione lavoratori con profili professionali C)

1. Ai lavoratori con profili professionali C), dell'art.18, è dovuta la seguente retribuzione:
a) stipendio mensile, indicato alla tabella C, di cui al successivo art. 134;
b) eventuali indennità a carattere continuativo;
c) gli scatti di anzianità di cui all'art. 114.

Art. 111
Retribuzione lavoratori con profili professionali D)

1. La retribuzione dovuta ai lavoratori con profili professionali D1) e D3), dell'art. 18, comprende:
a) il salario mensile indicato alla tabella D, di cui al successivo art. 134;
b) eventuali indennità a carattere continuativo;
c) gli scatti di anzianità di cui all'art. 115.
2. La retribuzione di cui sopra si riferisce al lavoratore che presta la sua attività per il normale orario di lavoro contrattuale.
3. Ai lavoratori con profili professionali D2) e D4), di cui all'art. 18, è dovuta una retribuzione oraria proporzionata alle ore di lavoro effettivo. La retribuzione è così articolata:
a) salario conglobato indicato alla tabella D, di cui al successivo art. 134;
b) eventuali indennità a carattere continuativo;
c) gli scatti di anzianità di cui all'art. 115.
4. Per il calcolo della retribuzione gli importi di cui sopra saranno riportati al valore orario, utilizzando il coefficiente 173, di cui all'art. 104, comma 3, e moltiplicati per le ore da retribuire.

CAPO III
SCATTI DI ANZIANITÀ

Art. 112
Portieri con profili professionali A)

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori con profili professionali A), dell'art. 18 avranno diritto a n. 8 scatti triennali di anzianità. Dall'1 gennaio 2004 il numero degli scatti triennali di anzianità maturabili è elevato a 12.
2. L'anzianità per la maturazione degli scatti decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se questa sia avvenuta dopo l'inizio del mese, ovvero dall'inizio del mese stesso, se coincidente con l'assunzione.
Resta ferma la data del 1° luglio 1961, di cui all'accordo aggiuntivo 26 luglio 1963, per l'applicazione degli scatti ai lavoratori con profili professionali da A1) ad A4), nonché le altre decorrenze indicate al successivo art. 116, nulla importando l'anzianità pregressa.
3. La misura fissa degli scatti di anzianità è la seguente:
a) per gli scatti maturati a tutto il 31 dicembre 1973: € 1,03 (L. 2.000) cadauno;
b) per gli scatti maturati dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 2003: € 7,75 (L. 15.000) cadauno;
c) per gli scatti maturati dal 1° gennaio 2004 in poi: € 10,00 cadauno.
4. La misura fissa di € 7,75 decorre dal 1° settembre 1991.
5. Ogni lavoratore, alla maturazione del proprio scatto nel periodo successivo al 1° settembre 1991, ha avuto diritto ad un importo di € 7,75 (L. 15.000) e alla rivalutazione degli scatti precedentemente maturati a far data dal 1° gennaio 1974, senza liquidazione di arretrati.
6. Qualora alla data del 31 gennaio 1992 il lavoratore avesse maturato tutta la serie di otto scatti, allora in vigore, lo stesso ha avuto diritto alla rivalutazione degli scatti, maturati dal 1° gennaio 1974 in poi, nella misura di € 7,75 (L. 15.000), al compimento del triennio successivo alla data di maturazione dell'ottavo scatto, senza corresponsione di arretrati.
7. Qualora il triennio di cui sopra fosse stato superato alla data del 31 gennaio 1992, il lavoratore ha avuto diritto alla rivalutazione immediata degli scatti maturati dopo il 1° gennaio 1974, nella misura di € 7,75 (L. 15.000), senza corresponsione di arretrati.
8. Il valore complessivo degli scatti già maturati alla data del 31 dicembre 2003 verrà congelato in cifra non rivalutabile. Gli scatti che matureranno dal 1° gennaio 2004 in poi saranno della misura indicata al precedente comma 3.
9. L'anzianità di triennio (non oltre il 9°, fino alla maturazione dell'8° scatto) in corso al 1° gennaio 2004 proseguirà senza soluzione di continuità.
10. Ai lavoratori che al 31 dicembre 2003 abbiano già ultimato la maturazione della serie di 8 scatti, in vigore fino a tale data, verrà ricostruita l'anzianità utile per la maturazione del 9° scatto valutando al 40% l'anzianità decorsa dopo la maturazione dell'8° scatto, con arrotondamento matematico della frazione di mese. In ogni caso la decorrenza del 9° scatto non potrà essere antecedente il 1° gennaio 2004.

Art. 113
Lavoratori con profili professionali B)

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 18 avranno diritto a n. 8 scatti triennali di anzianità. Dal 1° gennaio 2004 il numero degli scatti triennali di anzianità maturabili è elevato a 12.

2. L'anzianità per la maturazione degli scatti decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se questa sia avvenuta dopo l'inizio del mese, ovvero dall'inizio del mese stesso, se coincidente con l'assunzione.
Restano ferme le date delle decorrenze della maturazione degli scatti indicate al successivo art. 116, nulla importando l'anzianità pregressa.
3. L'eventuale periodo di apprendistato non sarà considerato utile agli effetti degli scatti di anzianità.
4. La misura mensile degli scatti di anzianità è la seguente:
➢ Per gli scatti maturati al 31 dicembre 2003:

B1 € 13,84
B2 e B3 € 12,11
B4 € 10,38
B5 € 18,65

➢ Per gli scatti maturati dal 1° gennaio 2004 in poi:

B1 € 17,30
B2 e B3 € 15,57
B4 € 13,84
B5 € 10,38

Si applica il comma 2 dell'art. 109.
5. Il valore complessivo degli scatti già maturati fino al 31 dicembre 2003 verrà congelato in cifra non rivalutabile. Gli scatti che matureranno dal 1° gennaio 2004 in poi saranno della misura indicata al precedente comma 4.
6. L'anzianità di triennio in corso al 1° gennaio 2004 proseguirà senza soluzione di continuità.

Art. 114
Lavoratori con profili professionali C)

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori con profili professionali C), dell'art. 18 avranno diritto a n. 8 scatti triennali di anzianità. Dal 1° gennaio 2004 il numero degli scatti triennali di anzianità maturabili è elevato a 12.
2. L'anzianità per la maturazione degli scatti decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se questa sia avvenuta dopo l'inizio del mese, ovvero dall'inizio del mese stesso, se coincidente con l'assunzione.
Restano ferme le date delle decorrenze della maturazione degli scatti indicate al successivo art. 116, nulla importando l'anzianità pregressa.
3. L'eventuale periodo di apprendistato non sarà considerato utile agli effetti degli scatti di anzianità.
4. La misura fissa mensile degli scatti di anzianità è la seguente:
➢ Per gli scatti maturati fino al 31 dicembre 2003:

C1 € 18,08
C2 € 15,49
C3 € 12,91
C4 € 10,33

➢ Per gli scatti maturati dal 1° gennaio 2004 in poi:

C1 € 23,33
C2 € 20,00
C3 € 16,67
C4 € 13,33

Art. 115
Lavoratori con profili professionali D)

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori con profili professionali D), dell'art. 18 avranno diritto a n. 12 scatti triennali di anzianità.
2. L'anzianità per la maturazione degli scatti decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se questa sia avvenuta dopo l'inizio del mese, ovvero dall'inizio del mese stesso, se coincidente con l'assunzione.
Restano ferme le date delle decorrenze della maturazione degli scatti indicate al successivo art. 116, nulla importando l'anzianità pregressa.
3. L'eventuale periodo di apprendistato non sarà considerato utile agli effetti degli scatti di anzianità.
4. La misura fissa degli scatti di anzianità è la seguente: € 10,00 cadauno.

Art. 116
Decorrenza scatti

1. Le anzianità utili ai fini della decorrenza della maturazione degli scatti per i vari profili professionali dei lavoratori non possono essere antecedenti alle seguenti:
a) portieri con profili professionali da A1) ad A4): 1.07.1961
b) portieri con profilo professionale A5): 1.01.1984
c) lavoratori con profilo professionale B5): 1.09.1991
d) lavoratori con profili professionali B2) e B4): 1.01.1984
e) lavoratori con profili professionali C3) e C4): 1.01.1995
f) lavoratori con profili professionali B1), B3), C1) e C2): 1.01.2000
g) lavoratori con profili professionali A6), A7), A8) e A9): 1.12.2003
h) lavoratori con profilo professionale D1): 1.12.2003
i) lavoratori con profili professionali D2) ex C.C.N.L. 21.4.2008 e D3): 1.04.2008
j) lavoratori con profili professionali D2 ex C.C.N.L. 12.11.2012 e D4): 1.01.2013

CAPO IV
MENSILITÀ SUPPLEMENTARE

Art. 117
Gratifica natalizia

1. Entro e non oltre il 23 dicembre di ogni anno, il datore di lavoro dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione globale di fatto in

denaro dovuta, a seconda dei profili professionali, sulla base di quanto previsto al Titolo X, Capo II, del presente C.C.N.L.
2. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi interi di servizio prestato.
3. La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni vale per un mese intero.

Art. 118
Corresponsione retribuzioni

1. Le retribuzioni di cui al presente Titolo saranno corrisposte, fatte salve preesistenti prassi più favorevoli, entro e non oltre il giorno 10 del mese successivo a quello di riferimento.

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

CAPO I
PORTIERI CON PROFILI PROFESSIONALI A)

Art. 119
Preavviso

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il datore di lavoro ed i portieri con profilo professionale di cui alla lettera A), dell'art. 18 con funzioni prevalenti o sussidiarie di portiere sono tenuti, salvo che nel caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, nelle seguenti misure:
– lavoratori che usufruiscono dell'alloggio di servizio: tre mesi;
– lavoratori che non usufruiscono dell'alloggio di servizio: 45 giorni di calendario.
2. Il preavviso potrà avere decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese.
3. Il datore di lavoro non potrà convertire il termine di preavviso nel pagamento della corrispondente indennità sostitutiva, calcolata secondo il disposto dell'art. 2121 cod. civ., se non con il consenso del lavoratore; avrà però facoltà di esonerare il lavoratore dal servizio, continuando a corrispondergli l'intera retribuzione.
4. Salvo il caso di grave malattia accertata, il portiere con alloggio, con profili professionali A2), A4), A7) e A9), dell'art. 18, dovrà riconsegnare al datore di lavoro i locali del proprio alloggio allo scadere del termine di preavviso.

Art. 120
Preavviso in caso di eliminazione del servizio di portineria

1. In caso di eliminazione del servizio di portierato, il datore di lavoro è tenuto, nei confronti del portiere con profili professionali A1), A2), A3), A4), A5), A6), A7), A8) e A9), a dare un preavviso di mesi 12 (sostitutivo del preavviso di cui al precedente art. 119), da comunicarsi per iscritto.

2. Il lavoratore che usufruisce dell'alloggio di servizio dovrà riconsegnare al datore di lavoro l'alloggio allo scadere del termine di preavviso.

Art. 121
Trattamento di fine rapporto - T.F.R.

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuto ai portieri, di cui al presente capo, un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo, al netto delle eventuali quote di cui all'art. 97.
2. Per i periodi di servizio prestati fino al 31 dicembre 1989, il T.F.R. è calcolato, secondo le modalità indicate all'art. 5, della legge n. 297/1982, nelle seguenti misure:
– per il periodo fino al 30 aprile 1969: 14/26;
– per il periodo dal 1° maggio 1969 al 31 dicembre 1973: 17/26;
– per il periodo dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 1989: 22/26
– della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio prestato. Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.
3. Nella determinazione della retribuzione si terrà conto anche della maggiorazione per il lavoro prestato continuativamente nelle domeniche, nonché, limitatamente ai portieri con profili professionali A2), A4), A7) e A9), dell'art. 18, del valore convenzionale degli elementi della retribuzione corrisposti in natura ed indicati alle lettere e), f), ed g) dell'art. 106, valori determinati nelle tabelle da A ad A-quater di cui al successivo art. 134.
4. Qualora venga corrisposta l'indennità sostitutiva del riscaldamento, a norma dell'art. 106, comma 2, si terrà conto di quest'ultima, anziché del relativo valore convenzionale.
5. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro corrisponderà al portiere il T.F.R. e le altre somme dovutegli, a qualsiasi titolo, nella misura per la quale non esiste contestazione.
6. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ. a proposito delle anticipazioni, limitatamente alle quote di T.F.R. che matureranno dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, sarà tenuto a corrispondere anticipazioni del T.F.R. nella misura massima del 50% di quanto maturato, al netto di eventuali quote destinate alla previdenza complementare di cui all'art. 97 nonché di quelle già corrisposte allo stesso lavoratore, per qualsiasi altro titolo.

CAPO II
LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI B)

Art. 122
Preavviso

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ed i lavoratori con profili professionali B), dell'art. 18 sono tenuti, salvo il caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, nelle seguenti misure:
– lavoratori con profilo professionale B5): due settimane;
– lavoratori con profili professionali da B1) a B4): 20 giorni di calendario.
2. L'eventuale indennità sostitutiva sarà calcolata secondo il disposto dell'art. 2121 cod. civ.

Art. 123
Trattamento di fine rapporto - T.F.R.

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuto ai lavoratori di cui al presente capo un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo, al netto delle eventuali quote di cui all'art. 97.
2. Per i periodi di servizio prestati fino al 31 dicembre 1989, il T.F.R. è calcolato, secondo le modalità indicate all'art. 5, della legge n. 297/1982, nelle seguenti misure:
– lavoratori con profilo professionale B5): 20/26;
– lavoratori con profili professionali da B1) a B4): 21/26 della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio prestato. Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.
3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ. a proposito delle anticipazioni, limitatamente alle quote di T.F.R. che matureranno dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, sarà tenuto a corrispondere anticipazioni del T.F.R. nella misura massima del 50% di quanto maturato, al netto di eventuali quote destinate alla previdenza complementare di cui all'art. 97 nonché di quelle già corrisposte allo stesso lavoratore, per qualsiasi altro titolo.

CAPO III
LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C)

Art. 124
Preavviso

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ed i lavoratori con profili professionali C), dell'art. 18, sono tenuti, salvo il caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, nelle seguenti misure, espresse in giorni di calendario:

Profilo professionale	*Fino a 5 anni di anzianità*	*Oltre 5 anni di anzianità*
C1)	60 gg	90 gg
C2)	45 gg	60 gg
C3)	30 gg	45 gg
C4)	20 gg	30 gg

2. Il preavviso potrà avere decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese.
3. Il datore di lavoro ha facoltà di convertire il termine di preavviso nella corrispondente indennità, calcolata secondo le norme dell'art. 2121 cod. civ.

Art. 125
Trattamento di fine rapporto - T.F.R.

1. Ai lavoratori di cui al presente capo verrà corrisposto un trattamento di fine rapporto determinato secondo le modalità di cui alla legge n. 297/1982, al netto delle eventuali quote di cui all'art. 97.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ. a proposito delle anticipazioni, limitatamente alle quote di T.F.R. che matureranno dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, sarà tenuto a corrispondere anticipazioni del T.F.R. nella misura massima del 50% di quanto maturato, al netto di eventuali quote destinate alla previdenza complementare di cui all'art. 97 nonché di quelle già corrisposte allo stesso lavoratore, per qualsiasi altro titolo.

CAPO IV
LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI D)

Art. 126
Preavviso

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ed i lavoratori con profili professionali D), dell'art. 18 sono tenuti, salvo che nel caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, di 45 giorni di calendario.
2. Il preavviso potrà avere decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese.
3. Il datore di lavoro non potrà convertire il termine di preavviso nel pagamento della corrispondente indennità sostitutiva, calcolata secondo il disposto dell'art. 2121 cod. civ., se non con il consenso del lavoratore; avrà però facoltà di esonerare il lavoratore dal servizio, continuando a corrispondergli l'intera retribuzione.

Art. 127
Trattamento di fine rapporto - T.F.R.

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuto ai lavoratori, di cui al presente capo, un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo, al netto delle eventuali quote di cui all'art. 97.
2. Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.
3. Nella determinazione della retribuzione si terrà conto anche della maggiorazione per il lavoro prestato continuativamente nelle domeniche.
4. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore il T.F.R. e le altre somme dovutegli, a qualsiasi titolo, nella misura per la quale non esiste contestazione.
5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ. a proposito delle anticipazioni, limitatamente alle quote di T.F.R. che matureranno dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, sarà tenuto a corrispondere anticipazioni del T.F.R. nella misura massima del 50% di quanto maturato, al netto di eventuali quote destinate alla previdenza complementare di cui all'art. 97 nonché di quelle già corrisposte allo stesso lavoratore, per qualsiasi altro titolo.

CAPO V
CERTIFICATO DI SERVIZIO

Art. 128
Certificato di servizio

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore, dietro sua richiesta e nonostante qualsiasi contestazione sulla definizione dei reciproci rapporti, il certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso ha prestato servizio, specificandone la categoria di appartenenza.

CAPO VI
DECESSO DEL LAVORATORE

Art. 129
Decesso del lavoratore

1. In caso di decesso del lavoratore saranno corrisposte le indennità di cui all'art. 2122 cod. civ. alle persone ivi indicate.
2. In caso di decesso di lavoratore che usufruisca dell'alloggio di servizio, a coloro che al momento del decesso siano con lui conviventi da almeno 6 mesi, è consentito il godimento dell'alloggio per i quattro mesi successivi al decesso stesso.
3. A fronte del rilascio dell'alloggio entro e non oltre il termine tassativo di cui al precedente comma, verrà corrisposta da parte del datore di lavoro del lavoratore deceduto, a coloro che al momento del decesso del lavoratore erano con lui conviventi nei termini di cui sopra, una indennità di rilascio dell'alloggio di importo pari a € 1.600,00 complessivi lordi da erogare in parti uguali agli aventi diritto. Detta indennità non competerà in caso di mancato rispetto del termine di cui sopra, indipendentemente dalla causa che abbia determinato tale evenienza. La convivenza dovrà essere comprovata con certificato anagrafico di stato di famiglia. Si applica all'indennità di cui al presente comma quanto previsto all'art. 92, comma 8.

TITOLO XII
TRASFERIMENTO DELLA PROPRIETÀ DELLO STABILE

Art. 130
Trasferimento della proprietà dello stabile

1. Il trasferimento della proprietà dello stabile non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva i diritti e gli obblighi contemplati nel contratto individuale di lavoro in essere.
2. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere i diritti acquisiti dal lavoratore a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, soltanto se tali diritti siano stati liquidati dal precedente proprietario.
3. Il trasferimento di proprietà di un intero edificio appartenente ad un unico proprietario o ad una comunione indivisa, sarà oggetto di tempestiva comunicazione al lavoratore da parte del nuovo datore di lavoro. Tale comunicazione dovrà essere effettuata anche nel caso di frazionamento di un edificio con la conseguente formazione di un condominio. In tutti i casi, l'anzidetta comunicazione si considera validamente effettuata con l'annotazione sul prospetto o busta paga.

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga entro un anno dal trasferimento di proprietà o dalla formazione del condominio di cui al comma precedente, i termini di preavviso dell'art. 119, comma 1, sono raddoppiati.
Resta fermo il maggior preavviso per la specifica ipotesi di cui all'art.120
.
Nota. Delibera C.P.N. in data 3 aprile 1986: la norma di cui al presente articolo tende a tutelare il lavoratore sul piano del mantenimento del rapporto di lavoro in caso di vendita dell'immobile. La concretizzazione di tale tutela si realizza attraverso la prosecuzione del rapporto di lavoro con la nuova proprietà, escludendosi quindi qualsiasi obbligo al riguardo per il venditore.

TITOLO XIII
NORME DISCIPLINARI

Art. 131
Provvedimenti disciplinari

1. Le mancanze dei lavoratori possono dar luogo, secondo la loro gravità, ai seguenti provvedimenti disciplinari:
a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa;
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni;
e) licenziamento disciplinare senza preavviso.
2. Il rimprovero, verbale o scritto, può essere inflitto nei casi di lievi mancanze ai propri doveri.
3. La multa può essere inflitta, a titolo esemplificativo:
a) per recidiva nelle mancanze che hanno determinato l'applicazione del rimprovero;
b) per assenza dal servizio per una intera giornata senza che il lavoratore abbia ottenuto il permesso dal datore di lavoro.
La multa non può eccedere l'ammontare di 4 ore di salario e deve essere versata dal datore di lavoro alla Croce Rossa Italiana. Copia dell'attestato di versamento deve pervenire all'Ente bilaterale al lavoratore.
4. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione può essere inflitta per mancanze più gravi di quelle indicate al comma 3, ma di gravità inferiore a quelle indicate al comma 5.
5. Il lavoratore è passibile di licenziamento disciplinare senza preavviso, a, titolo esemplificativo, nel caso di:
a) ripetuta ubriachezza in servizio;
b) assenza ingiustificata per più di tre giorni consecutivi;
c) altre mancanze di tale gravità che rendano impossibile la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro.

Art. 132
Procedure disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale si applicano nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, della legge n. 300/1970. Le contestazioni devono essere effettuate dal datore di lavoro con tempestività rispetto al verificarsi dei fatti. La comminazione

delle sanzioni disciplinari, commisurate alla gravità dei fatti contestati, può avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla scadenza del termine a difesa concesso al lavoratore.

Art. 133
Provvedimenti in caso di procedimento penale

1. Il lavoratore sottoposto a procedimento penale, per reato non colposo, può essere sospeso dal servizio e dalla retribuzione. In ogni caso mantiene il godimento degli eventuali elementi in natura della retribuzione, ove non si proceda al suo licenziamento. La sospensione cessa con la fine del procedimento penale a seguito di sentenza definitiva.

TITOLO XIV
TABELLE RETRIBUTIVE

Art. 134
Tabelle retributive

1. Le tabelle indicate con le lettere A, A-bis, A-ter, A-quater, B, C, D, riportate al termine dell'articolato, fanno parte integrante del presente contratto.
2. Tali tabelle contengono, per il biennio 2020/2021, un aumento del salario conglobato di cui all'art. 101 pari al 4,348% della retribuzione pattuita al 31.12.2014.
3. Nell'ipotesi in cui, entro il 31.12.2021, le parti stipulanti non pattuiscano un aumento della contribuzione per il Fondo sanitario integrativo di cui all'art. 100 pari a 5 euro per tutti i lavoratori, verrà riconosciuto agli stessi un ulteriore aumento del salario conglobato di cui all'art. 101 pari allo 0,435% della retribuzione al 31.12.2014, con decorrenza dall'01.01.2022.
4. Gli aumenti relativi al biennio 2020/2021 verranno erogati a tutti i lavoratori in servizio alla data di stipula del presente C.C.N.L. (26.11.2019), in due tranches di pari importo da corrispondersi, rispettivamente:
– la prima con la retribuzione del mese di gennaio 2020;
– la seconda con la retribuzione del mese di gennaio 2021.
L'eventuale aumento di cui al comma 3 verrà erogato con la retribuzione del mese di gennaio 2022.

Art. 135
Commissione tecnica

1. Al fine di verificare la possibilità di estendere l'assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 100 a favore del nucleo familiare del lavoratore secondo quanto previsto nell'Accordo del 26.11.2019, le Parti firmatarie convengono l'istituzione di una Commissione tecnica composta da un rappresentante per ciascuna organizzazione firmataria. Tale Commissione riferirà l'esito dei suoi lavori alle Parti firmatarie del presente CCNL entro il 31.12.2021. All'esito di tali verifiche tecniche le Parti firmatarie daranno seguito ed attuazione a quanto previsto all'art. 134 comma 3.

TITOLO XV
NORME FINALI

Art. 136
Condizioni di miglior favore

1. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

TITOLO XVI
DECORRENZA, DURATA E PROCEDURE DI RINNOVO DEL CONTRATTO

Art. 137
Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre per la parte economica dall'1.1.2020 e per la parte normativa dal 1.1.2022, salvo diverse decorrenze previste per i singoli istituti, e scadrà il 31.12.2022.
2. Il presente Contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non se ne sia data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata inviata almeno 6 mesi prima della scadenza.
3. Il presente C.C.N.L. continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art. 138
Procedure di rinnovo del contratto

1. La piattaforma per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 6 mesi prima della scadenza del C.C.N.L.
2. La Parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro 30 giorni dal ricevimento della stessa.
3. Durante i 6 mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
4. In caso di mancato accordo, dopo 6 mesi dalla data di scadenza del Contratto e, comunque, dopo sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, le Parti potranno concordare la corresponsione di un elemento provvisorio di incremento retributivo.