

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

Premessa

Con la stipula del presente Contratto, le Parti hanno inteso realizzare un nuovo sistema di relazioni sindacali, assumendo lo spirito e le finalità del Protocollo sulla Politica dei Redditi e dell'Occupazione, sugli Assetti contrattuali, sulle Politiche del Lavoro e sul Sostegno al Sistema produttivo del 23 luglio 1993.

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

Al fine di realizzare una sostanziale omogeneità di trattamento nei confronti dei lavoratori del settore, le Parti ritengono di preminente interesse l'assunzione di iniziative che abbiano lo scopo di favorire i lavoratori nell'adempimento dell'obbligo fiscale, attraverso la semplificazione delle relative procedure di dichiarazione e di pagamento delle imposte, nonché nelle procedure per il conseguimento ed il rinnovo delle prescritte licenze per l'esercizio della mansione. Le nuove previsioni contrattuali conseguono da un lato lo scopo di migliorare la qualità del servizio, rendendo quest'ultimo più in linea con le esigenze dell'utenza, dall'altro la finalità di elevare le condizioni di lavoro dei dipendenti, da realizzare anche mediante un corretto utilizzo degli strumenti previsti per la formazione professionale a tutti i livelli.

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

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

TITOLO I - PARTE GENERALE

Art. 1 - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato tra CONFEDILIZIA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL disciplina in maniera unitaria e su tutto il territorio nazionale il rapporto di lavoro relativo ai dipendenti da proprietari di fabbricati e/o addetti ad amministrazioni immobiliari e/o condominiali, le cui qualifiche e profili professionali sono indicati al successivo art. 3.

Sono esclusi dall'applicazione del presente contratto tutti i lavoratori indicati al successivo art. 3, 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 - INDEROGABILITA' DAL CONTRATTO

Il presente C.C.N.L. sostituisce tutti i precedenti contratti. Le disposizioni del presente contratto si devono osservare malgrado ogni patto in contrario e derogano da usi e consuetudini eventualmente preesistenti, salvo il caso di contratti individuali, aziendali o di Enti morali o territoriali che nel loro insieme siano più favorevoli al lavoratore.

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI E MANSIONI

Art. 3 - CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto sono classificati come segue:

A) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la custodia e la pulizia degli stabili adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi e, secondo le consuetudini locali, per le altre mansioni accessorie inerenti agli stabili ai quali essi sono addetti, fruendo di alloggio.

A1) Portieri che prestano la loro opera per la vigilanza, la pulizia e le altre mansioni accessorie degli stabili adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi, senza alloggio.

B) Portieri che prestano la loro opera soltanto per la vigilanza e la custodia degli stabili adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi, e, secondo le consuetudini locali, per le altre mansioni accessorie inerenti agli stabili ai quali essi sono addetti, con esclusione dei servizi di pulizia ma fruendo di alloggio.

B1) Portieri che prestano la loro opera soltanto per la vigilanza e le altre mansioni accessorie degli stabili adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi, senza alloggio.

C) Lavoratori che, con rapporto di lavoro continuativo e non occasionale, prestano la loro opera negli stabili adibiti ad uso di abitazione o ad altri usi, per la pulizia dell'androne, delle scale e degli accessori, con esclusione del servizio di vigilanza e custodia. Ad essi possono essere affidati ulteriori servizi quali: accensione e spegnimento dell'impianto di illuminazione, apertura e chiusura del portone, distribuzione della posta ed altri servizi simili.

D) Lavoratori che, con rapporto di lavoro continuativo e non occasionale, prestano prevalentemente la loro opera nei complessi immobiliari ad uso di abitazione o ad altri usi, con mansioni di operaio qualificato, per la manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature in essi esistenti o che di essi costituiscono pertinenza.

E) Lavoratori che, con rapporto di lavoro continuativo e non

occasionale, prestano la loro opera nei complessi immobiliari ad uso di abitazione o ad altri usi, per la pulizia e/o conduzione dei campi da tennis e/o piscine, e/o spazi a verde (non inferiori a mq. 200), e/o spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti (sempre che l'attività non richieda particolari capacità tecniche, specializzazioni o licenze), e/o sorveglianza e pulizia di locali condominiali destinati al parcheggio di autovetture dei condomini.

F) Lavoratori 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 meccanografici, segretari di concetto.

G) Lavoratori che svolgono mansioni d'ordine, con adeguate conoscenze tecnico-pratiche, comunque acquisite, quali: contabili d'ordine, operatori meccanografici, 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. Agli effetti delle lettere A) e B) del precedente comma, si intende per vigilanza l'effettivo servizio di sorveglianza che rientra nelle normali mansioni del portiere, da prestarsi secondo l'orario di cui al successivo articolo 25.

Potranno essere stipulati anche accordi aziendali e di complessi immobiliari per i servizi non previsti nelle allegate tabelle.

Il portiere di cui alle lettere A) e B), ferma restando la responsabilità della custodia prevista dalle norme contrattuali, ha la facoltà di assentarsi dalla portineria durante le ore di chiusura del portone.

Art. 4 - ALLOGGIO DEL PORTIERE - GUARDIOLA E SERVIZI IGIENICI

Ai portieri di cui alle lettere A) e B) del precedente art. 3 deve essere garantito l'alloggio gratuito che, esclusa la guardiola, dove essa esista come locale o spazio separato e distinto, dovrà essere composto di due ambienti, di cui uno adibito a cucina, ovvero di tre ambienti, come sopra, quando all'atto dell'assunzione in servizio la famiglia del portiere risulti composta da almeno quattro persone conviventi, compreso il portiere.

Tranne il caso di pattuizioni scritte in senso contrario, il portiere ha diritto al godimento gratuito anche di quella parte dell'alloggio che risultasse eventualmente superiore al minimo dei vani come sopra stabilito.

Per i portieri di cui alle lettere A1) e B1) del precedente art. 3, lo stabile dove questi prestano servizio dovrà essere fornito di guardiola e di servizi igienici.

Qualora, in caso di provata difficoltà, non sia possibile assicurare ai portieri di cui alle lettere A1) e B1) 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.

Art. 5 Portiere adibito a più stabili

Il portiere può essere addetto eccezionalmente a due o più stabili di spettanza di uno o più datori di lavoro purché aventi un unico ingresso funzionante o più ingressi sorvegliabili da un unico posto di custodia. In tal caso il portiere ha diritto al trattamento economico che gli spetterebbe se si trattasse di un unico stabile.

Art. 6 PORTIERE ADIBITO AD UNO STABILE CON PIÙ INGRESSI

Il portiere può prestare servizio in uno stabile con più ingressi, non comunicanti fra loro e non sorvegliabili da un unico posto, purché facente capo ad un'unica proprietà o ad un unico condominio, e per un numero massimo di sei ingressi. Diverse denominazioni, modalità e limiti potranno essere concordati a livello territoriale.

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

ad un compenso pari al 10% del salario minimo unico nazionale conglobato per il secondo ingresso;

ad un compenso pari al 5% del salario minimo unico nazionale conglobato per ogni ulteriore ingresso.

Eventuali condizioni di miglior favore, esistenti alla data del 31 agosto 1991, saranno mantenute in cifra fino a concorrenza.

Norma transitoria - Le parti convengono che eventuali situazioni di fatto difformi dalle fattispecie previste dalla norma degli artt. 5 e 6, 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.

Art. 7 Compiti del portiere

Il portiere deve osservare il regolamento dello stabile, ove esista, prestare con scrupolo e zelo il proprio servizio e segnalare al proprietario dello stabile o all'amministratore eventuali infrazioni al regolamento da parte degli abitanti dell'edificio. Egli deve provvedere: all'accurata pulizia dell'androne, delle scale, dei cortili e degli spazi anche a verde, degli altri locali comuni accessori e delle cabine dell'acqua; alla distribuzione della corrispondenza ordinaria; alla sorveglianza dell'uso del telefono e dell'ascensore; alla sostituzione delle lampade elettriche; al funzionamento dell'impianto centrale di riscaldamento e dell'impianto di distribuzione dell'acqua calda, qualora di tali servizi egli sia incaricato e purché a ciò sia abilitato; nonché a tutte le altre prestazioni inerenti allo stabile secondo le consuetudini locali, che saranno regolate in sede territoriale.

Al portiere può essere affidato il servizio di esazione dei canoni di affitto e/o delle quote condominiali; in tal caso gli è dovuta l'indennità prevista dalle tabelle "A" e "B", fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

Il portiere è tenuto ad indossare la divisa che eventualmente il proprietario gli fornisca a proprie spese, e ad averne cura nell'uso. Il portiere, inoltre, è tenuto a prestare la propria opera, secondo le istruzioni dategli dal proprietario, per l'applicazione delle norme che venissero emanate dalle competenti autorità riguardo al funzionamento degli ascensori.

Il portiere non è tenuto a dare gratuitamente altre prestazioni oltre a quelle attribuitegli in conformità del presente contratto.

Art. 8 MATERIALI PER LE PULIZIE

Il datore di lavoro deve fornire al portiere gli strumenti e le materie di consumo occorrenti per le pulizie.

Art. 9 RESPONSABILITA' PER DANNI

Il portiere è responsabile dei danni dipendenti da sua colpa nell'esercizio delle proprie mansioni.

Art. 10 - ESERCIZIO CONTEMPORANEO DI ALTRA ATTIVITA'

Il portiere non può esercitare altra attività lavorativa nello stabile. 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. 64, può essere ridotta fino alla misura del 20%.

Art. 11 Sostituto DEL PORTIERE

Il proprietario può assumere persona idonea a sostituire il portiere titolare per tutti o parte dei periodi di assenza di quest'ultimo dal servizio secondo le previsioni contrattuali.

Nella designazione della persona del sostituto il proprietario sentirà il portiere titolare.

L'eventuale mancata designazione del sostituto non può inficiare i diritti del portiere quali risultano dal presente C.C.N.L.

Il sostituto del portiere di cui alle lettere A) e B) dell'art. 3, se convivente con il titolare, avrà diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto, rapportato alla durata della sua prestazione lavorativa.

Se, invece, non è convivente con il suddetto portiere titolare, avrà diritto, oltre al trattamento economico di cui sopra, alla indennità sostitutiva dell'alloggio (lettera f) dell'art. 64), ed alle indennità sostitutive degli elementi retributivi di cui alle lettere g), h) dello stesso articolo, il tutto rapportato alla durata delle sue prestazioni (indennità sostitutive indicate alle tabelle "A" e "B").

Il sostituto è tenuto all'osservanza di tutte le norme del presente C.C.N.L. che regolano il rapporto del portiere titolare.

Dichiarazione a verbale - Nei casi in cui la guardiola sia annessa all'appartamento di servizio del portiere, il proprietario è invitato a

trovare idonee soluzioni per renderla autonoma.

TITOLO III - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - CONTRATTI ATIPICI

Capo I - Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 12 - CONTRATTO DI ASSUNZIONE

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- a) data di assunzione;
- b) durata del periodo di prova;
- c) qualifica del lavoratore;
- d) retribuzione;
- e) orario di lavoro, settimanale e giornaliero.

Art. 13 - DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE

Per essere assunto in servizio il lavoratore deve presentare, a richiesta del datore di lavoro, i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) certificato di stato di famiglia e dichiarazione, rilasciata dallo stesso lavoratore, del numero dei familiari con lui conviventi;
- c) certificato penale;
- d) certificato medico;
- e) libretto di lavoro;
- f) per i portieri ed i sostituti, la prevista licenza comunale;
- g) codice individuale INPS;
- h) codice fiscale.

Art. 14 - PERIODO DI PROVA

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.

Qualora le parti convengano che durante il periodo di prova il portiere di cui alle lettere A) e B) dell'art. 3 non fruisca dell'alloggio, competerà allo stesso l'indennità sostitutiva di cui alle tabelle "A" e "B".

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.

Il periodo di prova è il seguente:

- per i portieri, due mesi;
- per i lavoratori di cui alla lettera **C)** dell'art. 3, sei giornate di presenza indipendentemente dal numero delle ore prestate in ogni giornata;
- per i lavoratori di cui alla lettera **D)** dell'art. 3, giorni 20 di effettivo lavoro;

- per i lavoratori di cui alla lettera **E)** dell'art. 3, giorni 15 di effettivo lavoro;
- per i lavoratori di cui alla lettera **F)** dell'art. 3, giorni 60 di effettivo lavoro;
- per i lavoratori di cui alla lettera **G)** dell'art. 3, giorni 30 di effettivo lavoro.

Art. 15 - COLLOCAMENTO

L'assunzione in servizio deve essere fatta secondo le norme vigenti in materia di collocamento per il personale di cui al presente contratto. Le parti contraenti riconoscono l'illegittimità delle "buone entrate" anche se dissimulate da atti di apparente diverso contenuto.

Capo II - Apprendistato

Art. 16 APPRENDISTATO

L'apprendistato è ammesso per le mansioni indicate alle lettere F) e G) dell'art. 3. Possono essere assunti in qualità di apprendisti i giovani di età non inferiore a 15 anni e non superiore a 20; nei confronti di coloro che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico ai sensi della Legge 31.12.62, n. 1859 il limite inferiore può essere portato a 14 anni, purché i giovani vengano adibiti a lavori considerati leggeri a norma di Legge. Si applicano la Legge 19.1.55, n. 25 e successive modifiche ed integrazioni in materia di apprendistato, nonché la Legge 17.10.67, n. 977 sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Art. 17 PROPORZIONE NUMERICA

Il numero di apprendisti non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni tre lavoratori non apprendisti, con mansioni di cui alle lettere F) e G) dell'art.3. E' comunque consentita l'assunzione di un apprendista anche in deroga a quanto previsto al precedente comma, purché vi sia almeno un lavoratore con mansioni lettera F) o G) dell'art. 3, oppure la prestazione lavorativa diretta del proprietario o persona da esso delegata.

Art. 18 - PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in giorni 30 di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 19 - DURATA DELL'APPRENDISTATO

La durata massima del periodo di apprendistato è la seguente:

- lavoratori lett. F): anni 3 di servizio;
- lavoratori lett. G): anni 2 di servizio.

Non è considerato servizio, agli effetti di cui sopra, il servizio militare di leva e tutte le assenze dal servizio di durata superiore a 30 giorni,

ancorchè per una delle cause previste dall'art. 2110 C.C.

Art. 20 - RETRIBUZIONE DELL'APPRENDISTA

La retribuzione dell'apprendista è la seguente:

- primo 1/3 del periodo: 70% dello stipendio base ed indennità di contingenza spettante al lavoratore qualificato;
- secondo 1/3 del periodo: 80% id. ;
- ultimo 1/3 del periodo: 90% id. .

In caso di malattia competeranno all'apprendista le stesse indennità previste all'art. 54, ragguagliate con le percentuali di cui sopra.

Art. 21 - NORME DI RINVIO

Per quanto non previsto in materia di apprendistato, si applicano le altre norme del presente contratto riferite ai lavoratori lettere F) e G) dell'art. 3, in quanto compatibili.

Capo III - Contratti di formazione e lavoro

Art. 22 CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Possono essere stipulati, ai sensi della Legge 19.7.94, n. 451, contratti di formazione e lavoro tendenti:

CFL di tipo a.1): all'acquisizione di professionalità intermedie (lett. D - E - G), con durata di 18 mesi;

CFL di tipo a.2): all'acquisizione di professionalità elevate (lett. F), con durata di 24 mesi;

CFL di tipo b): all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto operativo ed organizzativo dell'ambiente di lavoro, con durata di 12 mesi.

L'inquadramento all'atto dell'assunzione sarà lo stesso di quello previsto al termine del contratto. La retribuzione iniziale, applicabile per tutta la durata del contratto, sarà la stessa prevista per la mansione indicata alla rispettiva lettera dell'art. 3, ridotta del 10%, per la prima metà del periodo, e del 5% per la seconda metà.

Capo IV - Contratti a termine

Art. 23 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 23 della Legge 28.2.87, n. 56, le parti convengono sulle seguenti ulteriori ipotesi di apposizione di un termine al contratto di lavoro:

- 1) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- 2) aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1 lett. b, della Legge 18.4.62, n. 230.

I contratti a termine di cui sopra sono prorogabili, nel rispetto delle

norme di cui alla Legge 230/62.

Capo V - Esclusione dalle quote di riserva

Art. 24 ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

Ai sensi dell'art. 25 2° comma della Legge 223/91, non sono computabili, ai fini della riserva di legge, le assunzioni dei seguenti lavoratori:

portieri lettere A), A1), B), B1) dell'art. 3, in relazione alla fiduciarietà delle mansioni di sorveglianza e custodia;
impiegati di concetto lettera F.

TITOLO IV - ORARI - LAVORO NOTTURNO, STRAORDINARIO E FESTIVO

Capo I - Portieri lettere A) e B)

Art. 25 ORARIO DI APERTURA E CHIUSURA DEL PORTONE

L'orario durante il quale, normalmente, deve restare aperto il portone è di 11 ore giornaliere nei giorni non festivi.

L'orario di cui sopra è ridotto di 6 ore settimanali, dal 1 gennaio 1993. La suddetta riduzione sarà raggruppata in una mezza giornata, la cui collocazione settimanale sarà stabilita dagli accordi integrativi territoriali di cui al successivo art. 86.

In deroga a quanto previsto dai sopra citati accordi potrà essere concordata, fra datore di lavoro e lavoratore, una diversa collocazione della mezza giornata di riduzione dell'orario settimanale; di tale intesa dovrà essere data comunicazione scritta alla Commissione paritetica territoriale, così come previsto all'art. 91.

La distribuzione giornaliera dell'orario di apertura e chiusura dei portoni, compreso fra le ore 7 e le ore 21, verrà stabilita dagli accordi integrativi territoriali di cui al successivo art. 86. L'orario di apertura e chiusura dei portoni potrà essere frazionato in non più di due periodi, separati da un intervallo non superiore a due ore.

Se il portiere presta servizio nella domenica, fatto salvo il diritto al riposo settimanale, e/o nelle festività indicate al successivo art. 40, in tali giorni l'orario di apertura del portone è di 7 ore e non può protrarsi oltre le ore 14.

Art. 26 LAVORO ORDINARIO NOTTURNO LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

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

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

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

Art. 27 ORARIO PER LA CONDUZIONE DELL'IMPIANTO DI RISCALDAMENTO

Non sono considerate lavoro straordinario le ore per la conduzione della caldaia dell'impianto centrale di riscaldamento e di erogazione dell'acqua calda.

Tale prestazione potrà essere richiesta in una fascia oraria di 15 ore giornaliere con decorrenza non prima delle ore 6 e termine non oltre le ore 22.

In detta fascia dovrà essere compreso il nastro orario di cui all'art. 25.

Capo II - Portieri lettere A/1) e B/1)

Art. 28 ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

L'orario di lavoro settimanale per i portieri di cui alle lettere A/1) e B/1) dell'art. 3 è di 48 ore settimanali, distribuito su un arco di 6 giornate.

Una diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero di lavoro potrà essere concordata a livello locale in relazione a particolari specificità, così come previsto dalla lettera f) dell'art. 86, fermo restando che la maggiorazione per lo straordinario, nella misura prevista al primo comma dell'art. 30, sarà applicata per le prestazioni eccedenti la nona ora giornaliera.

Art. 29 ORARIO GIORNALIERO

L'orario giornaliero di lavoro dei portieri di cui alle lettere A/1) e B/1) dell'art. 3 sarà continuativo, con un intervallo di un'ora, tra le ore 7 e le ore 21, fatti salvi i casi di turnazione, e verrà concordemente stabilito tra le parti.

Peraltro le parti interessate potranno definire una durata dell'intervallo minore o maggiore, che dovrà essere ratificata dalla Commissione paritetica territoriale, di cui all'art. 91, o in subordine dalle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente CCNL.

Tale ratifica dovrà intervenire entro 30 giorni dalla richiesta inoltrata anche da una sola delle parti.

Art. 30 LAVORO ORDINARIO NOTTURNO LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Per l'orario settimanale distribuito su 6 giornate, il lavoro straordinario diurno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 15%, se trattasi della nona ora giornaliera e del 20% dalla decima ora giornaliera compresa in poi.

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

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

Capo III - Portieri lettere A/1) e B/1) (Lavoratori a tempo parziale)

Art. 31 RAPPORTI A TEMPO PARZIALE

Le parti, ritenendo che l'evoluzione del settore e le nuove esigenze organizzative e di servizio che si sono determinate, reclamino un adeguamento del rapporto di lavoro, convengono che possano essere instaurati nuovi rapporti con un orario inferiore alle 48 ore e con un minimo di 30 ore settimanali.

Art. 32 CONTRATTO DI ASSUNZIONE - NORME DI RINVIO

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 dalla Legge 19.12.1984, n. 863 e successive modificazioni.

Art. 33 LAVORO SUPPLEMENTARE, NOTTURNO E FESTIVO

Ai sensi dell'art. 5 4° comma della Legge 863/84, il lavoro supplementare, intendendosi per tale quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione, è consentito, quando vi sia accordo fra datore di lavoro e lavoratore, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative :

- necessità di manutenzione ordinaria e/o straordinaria agli impianti, che non possa essere eseguita nel corso del normale orario di lavoro;
- altre similari necessità connesse con le funzioni di sorveglianza e/o di custodia del portiere.

Il relativo compenso sarà costituito dalla normale paga oraria maggiorata del:

- 10% per lavoro supplementare fino alla 9° ora giornaliera esclusa;
- 15% per lavoro supplementare, per la 9° ora giornaliera;
- 20% per lavoro supplementare, oltre la 9° ora giornaliera;
- 30% per lavoro notturno;
- 40% per lavoro domenicale o festivo.

Si intende per lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6.

Art. 34 - DETERMINAZIONE DELLA PAGA ORARIA

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 al 2° comma dell'art. 69.

Capo IV - Lavoratori lettere C), D), ed E)

Art. 35 ORARIO DI LAVORO

Fermo restando che la retribuzione di cui all'art. 67 è stabilita in misura oraria, la durata del lavoro effettivo per i lavoratori di cui alle lettere C), D), E), non può superare le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali e deve risultare da atto scritto.

In ogni caso le ore di lavoro prestate oltre il normale orario giornaliero, quale risulta dall'atto scritto di assunzione, saranno considerate straordinarie.

Art. 36 LAVORO ORDINARIO NOTTURNO LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

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

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

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

Capo V - Lavoratori lettere F) e G)

Art. 37 ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo dei lavoratori di cui alle lettere F) e G) dell'art. 3 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.

Art. 38 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

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

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

Il lavoro notturno è retribuito con la normale paga oraria maggiorata del 30%, se ordinario, o del 40%, se straordinario.

Si intende come notturno il lavoro prestato fra le ore 22 e le ore 6.

La quota oraria della retribuzione si ottiene con il divisore 173, secondo le previsioni del successivo art. 69, 3° comma; quella mensile, con il coefficiente 26.

Art. 39 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dalla Legge 863/1984.

Potranno essere instaurati rapporti a tempo parziale, di norma entro una fascia da 12 a 30 ore settimanali di lavoro.

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. 38 ultimo comma.

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

Capo I - Festività

Art. 40 FESTIVITA'

Ai lavoratori considerati nel presente C.C.N.L. che prestino la loro opera nella giornata di domenica, del Santo Patrono, nelle festività nazionali ed in quelle infrasettimanali, si applicano le disposizioni delle seguenti Leggi: 27 maggio 1949, n. 260; 31 marzo 1954, n. 90; 16 aprile 1954, n. 111; 16 maggio 1956, n. 526; 5 marzo 1977, n. 54; D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, nonché l'Accordo 30 giugno 1988 per i giorni non più festivi (vedi i relativi testi in calce al CCNL).

Quando la ricorrenza del Santo Patrono coincide con un'altra festività nazionale o infrasettimanale, essa verrà spostata in un altro giorno.

In caso di coincidenza di alcuna delle festività nazionali, infrasettimanali o del Santo Patrono con il giorno di riposo settimanale o con la domenica, al dipendente retribuito con paga fissa mensile (non oraria) verrà corrisposto un compenso pari a 1/26 della normale retribuzione mensile di cui all'art. 69.

Analoga corresponsione spetterà, nei confronti del personale a paga oraria, in caso di coincidenza del S. Patrono con il giorno di riposo settimanale.

Nota a verbale - Le parti si danno atto che il pagamento della festività nazionale o infrasettimanale, coincidente con il giorno di riposo, per i lavoratori retribuiti non in misura fissa ma in base alle ore lavorate (lett. C), D), E) dell'art. 3), è già previsto dalle vigenti disposizioni di Legge.

Agli effetti di quanto previsto nella presente nota a verbale, il giorno di riposo settimanale, anche se non coincidente con la domenica, è considerato festivo.

Art. 41 DETERMINAZIONE DEL COMPENSO PER LAVORO FESTIVO

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. 69.

Capo II - Ferie

Art. 42 - PERIODO DI FERIE

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).

Per i lavoratori di cui alle lettere C), D), E) dell'art. 3 che non prestano attività in tutti i giorni della settimana, il periodo annuale di ferie è stabilito in 30 giorni di calendario.

Durante il periodo di ferie il lavoratore ha diritto ad una retribuzione corrispondente a quella che percepirebbe se prestasse servizio.

In caso di licenziamento, quale ne sia il motivo, o di dimissioni, spetta al lavoratore un compenso pari alla retribuzione globale di fatto dovuta per l'intero periodo feriale. Se il licenziamento o le dimissioni hanno luogo durante l'anno, il compenso sarà pari a tanti 12/mi di detta retribuzione quanti sono i mesi precedenti al licenziamento.

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. 43 IRRINUNCIABILITA' DELLE FERIE

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

Art. 44 - SCELTA DEL PERIODO

Premesso che il lavoratore può esercitare l'opzione di cui al successivo art. 45, le ferie annuali devono essere concesse entro il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno; la relativa collocazione è decisa dal datore di lavoro, sentito il lavoratore, e comunicata allo stesso, per iscritto, almeno tre mesi prima della loro fruizione.

La comunicazione di cui sopra non potrà aver luogo prima del 1 gennaio di ogni anno.

Art. 45 - SCELTA DEL PERIODO : FACOLTA' DEL LAVORATORE

In alternativa al meccanismo di scelta del periodo di ferie indicato al precedente art. 44, il lavoratore ha facoltà di decidere la collocazione temporale di metà del periodo feriale tra il 16 settembre ed il 15 giugno dell'anno successivo, escludendo comunque il periodo dal 20 dicembre al 10 gennaio.

La collocazione della restante metà del periodo feriale verrà decisa dal datore di lavoro entro il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

L'eventuale opzione del meccanismo di scelta previsto dal presente articolo, dovrà essere comunicata dal lavoratore al datore di lavoro entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno precedente a quello nel quale verranno fruite le ferie.

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

Restano in ogni caso salve le condizioni di miglior favore, già in atto, sia collettive aziendali che individuali, fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Capo III - Riposo settimanale

Art. 46 RIPOSO SETTIMANALE

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

Il giorno di riposo settimanale è stabilito e comunicato per iscritto dal proprietario dello stabile, sentito il lavoratore.

Capo IV - Permessi e congedi

Art. 47 - PERMESSI RETRIBUITI

A partire dal 1 gennaio 1995, gruppi di 4 ore, o giornate intere di permessi individuali retribuiti saranno fruiti dai portieri.

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.

I permessi matureranno in ragione di 80 ore annue; nell'anno di inizio o termine del rapporto di lavoro matureranno in ragione del servizio prestato nell'anno stesso.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione oraria, determinata secondo le previsioni del 1° e 2° comma dell'art. 69. Con l'accordo delle parti, è ammesso il cumulo dei permessi non fruiti nell'anno con quelli dell'anno successivo.

In caso di rapporto a tempo parziale, di cui all'art. 31, i permessi di cui sopra matureranno proporzionalmente al minor orario pattuito.

Chiarimento a verbale - Le parti si danno atto che in caso di riduzione dell'orario di lavoro eventualmente disposta da futuri rinnovi contrattuali, saranno soggette ad automatico riassorbimento, fino a concorrenza, n. 20 ore.

Art. 48 - PERMESSI PER LUTTO

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un permesso straordinario retribuito non superiore a tre giorni per grave lutto familiare (morte di parenti

entro il secondo grado o di affini entro il primo grado).

Art. 49 PERMESSI ELETTORALI

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

Art. 50 - CONGEDO MATRIMONIALE

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

Art. 51 CHIAMATA DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per quanto riguarda la chiamata di leva ed il richiamo alle armi valgono le norme di legge in materia.

Anche nel caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per il periodo di durata del richiamo stesso. Il lavoratore che non riprenda servizio entro 30 giorni dal congedo è considerato dimissionario.

TITOLO VI - TRATTAMENTO DI MALATTIA

Art. 52 DEFINIZIONE DI MALATTIA

Agli effetti di quanto previsto dal presente articolo, si intende per malattia una alterazione dello stato di salute che comporti incapacità alla prestazione lavorativa.

Non rientrano nel concetto di malattia gli infortuni sul lavoro, per i quali già sussiste l'obbligo della copertura assicurativa in favore del lavoratore, né i periodi di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio nonché per l'effettuazione di cure elio-balneo-termali.

Art. 53 - OBBLIGHI DEI LAVORATORI E CONSERVAZIONE DEL POSTO

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della malattia al proprio datore di lavoro, al quale deve trasmettere - entro due giorni dal verificarsi della malattia - il certificato medico da cui risulti la diagnosi, la prognosi nonché l'eventuale possibilità, dal punto di vista sanitario, che il lavoratore si allontani dal proprio domicilio.

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 nonché, appena possibile, la cartella clinica.

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.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il controllo, dalle ore 10:00 alle ore 12:00 e dalle ore 17:00 alle ore 19:00 di ciascun giorno anche se domenicale o festivo.

Il lavoratore che, per visite, prestazioni, accertamenti specialistici o altro giustificato motivo, non possa osservare tali fasce orarie, dovrà preventivamente comunicarlo al datore di lavoro e provarlo.

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. 54 ed è passibile di sanzioni disciplinari.

Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 180 giorni nell'arco di un anno solare, per tale intendendosi il periodo di 365 giorni antecedenti ogni singolo giorno di malattia considerato ai fini del computo dell'istituto in questione.

Durante il periodo di malattia il lavoratore di cui alle lettere A) e B) dell'art. 3 manterrà il godimento dei beni di cui alle lettere f), g) ed h) dell'art. 64.

Art. 54 - INDENNITA' ECONOMICHE

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:

- dal 4° al 20° giorno compresi: L. 25.000 giornaliera;
- dal 21° giorno compreso: L. 30.000 giornaliera.

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

Le indennità di cui sopra verranno elevate dal 1 gennaio 1997, rispettivamente, a L. 40.000 e 45.000 giornaliera.

Tali indennità verranno corrisposte entro i seguenti limiti:

a) malattie che non comportino il ricovero ospedaliero, per un massimo di 120 giorni nell'arco di un anno;

b) malattie che comportino il ricovero ospedaliero, per un massimo di 180 giorni nell'arco di un anno. Il limite di 180 giorni non potrà comunque essere superato anche in caso di concorso di malattie, sia che queste comportino sia che non comportino il ricovero ospedaliero.

La corresponsione dell'indennità giornaliera di malattia come sopra determinata dovrà essere effettuata al lavoratore con le normali scadenze mensili di pagamento della retribuzione.

Per i lavoratori di nuova assunzione, il diritto alla corresponsione dell'indennità giornaliera prevista dal presente articolo decorre dal 1° giorno successivo al terzo mese dall'assunzione.

La normativa di cui sopra si applica anche al sostituto del portiere assunto ai sensi dell'art. 11 del presente C.C.N.L., ma limitatamente ai periodi per i quali è stato assunto.

Non è dovuta al lavoratore l'indennità prevista dal presente articolo, quando la malattia dipenda dai seguenti eventi:

- applicazioni di carattere estetico (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resa necessaria da infortuni);
- infortuni ed intossicazioni conseguenti ad etilismo o ad uso di allucinogeni, nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci e stupefacenti;

- malattie mentali;
- uso e/o guida di trattori e macchine agricole, mezzi di locomozione aerei e subacquei;
- pratica di: pugilato, atletica pesante, lotta nelle sue varie forme, rugby, bob, salto dal trampolino con sci e idrosci, guidoslitta, immersioni con autorespiratore, speleologia, alpinismo con scalate di rocce ed accesso ai ghiacciai (salvo che vi sia accompagnamento da parte di guida alpina), paracadutismo, deltaplano e sports aerei in genere;
- partecipazione a gare e corse (e relative prove) calcistiche e ciclistiche, salvo che esse abbiano carattere ricreativo;
- guida e uso di veicoli o natanti a motore nella partecipazione a corse e gare (e relative prove), salvo che si tratti di regolarità pura;
- guerra ed insurrezioni;
- tumulti popolari cui il lavoratore abbia preso parte attiva;
- dolo o delitti dolosi compiuti o tentati dal lavoratore.

Le indennità erogate ai lavoratori secondo quanto previsto dal presente articolo, saranno rimesse, con richiesta secondo le procedure previste dal Regolamento di cui al successivo art. 88, ai datori di lavoro in regola con le norme contenute nel detto Regolamento e con i pagamenti indicati all'art. 92 del C.C.N.L.

Art. 55 - CAMPO DI APPLICAZIONE

La normativa in materia di indennità di malattia contemplata dal precedente art. 54 non si applica ai lavoratori di cui alle lettere C), D), E) dell'art. 3 del presente CCNL, in quanto essi già fruiscono dell'indennità economica di malattia da parte dell'Istituto competente per legge.

Nota a verbale - La normativa in materia di malattia, di cui all'art. 54, si applica ai lavoratori di cui alle lettere F) e G) dell'art. 3, in quanto l'indennità economica di malattia a carico dell'Istituto competente per legge non spetta ai lavoratori con qualifica di impiegato, dipendente da proprietari di fabbricati.

Art. 56 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

TITOLO VII - TRATTAMENTI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI

Art. 57 ISCRIZIONE ENTI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI

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

Art. 58 GRAVIDANZA E PUERPERIO

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

Art. 59 - INFORTUNIO SUL LAVORO

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

TITOLO VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I - Retribuzioni ed indennità

Art. 60 - SALARIO

Il salario unico minimo nazionale di cui alla lettera a) dei successivi artt. 64 e 65 è indicato nelle tabelle "A" e "B" allegate al presente contratto.

Il salario minimo di cui sopra si riferisce ad edifici della consistenza fino a 50 vani catastali, una scala e, per i portieri di cui alle lettere A) ed A/1) dell'art. 3, è comprensivo anche del servizio di pulizia dei primi cinque piani.

Per i locali di cui agli artt. 49 e 50 del D.P.R. 1° dicembre 1949, n. 1142 (vedi il relativo stralcio della legge catastale in calce al CCNL), l'unità di misura vano è 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. Le dipendenze previste dall'art. 51 del decreto citato non debbono essere considerate ai fini del computo dei vani.

La consistenza degli edifici è ragguagliata ai vani catastali effettivamente serviti dal portiere, escluso l'alloggio di quest'ultimo.

Art. 61 - INDENNITA'

Per ogni altra prestazione eccedente i limiti indicati al precedente art. 60 nonché riferita alle mansioni tipiche del portiere, così come indicate al precedente art. 7, competono al portiere le indennità nelle misure previste ed indicate alle allegate tabelle "A" e "B".

Art. 62 TERZO ELEMENTO

Ove esistente, continuerà ad essere corrisposto al portiere il terzo elemento di cui ai successivi artt. 64 e 65, ridotto di L. 10.000 complessive del suo importo originario, fino a concorrenza.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, la corresponsione di cui sopra va intesa come riferita "ad personam" e fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 63 - SCALA MOBILE

Le parti si danno atto che ai lavoratori ai quali si applica il presente

contratto, è dovuta dal 1° febbraio 1977 l'indennità di scala mobile istituita dalla legge 4 febbraio 1958, n. 23, così come modificata dall'accordo di unificazione del punto di contingenza del 23 settembre 1975, dalla legge 26 febbraio 1986, n. 38 e dai successivi accordi in materia.

Le parti si danno altresì atto che dal 1.11.1991 l'indennità di scala mobile viene corrisposta nelle misure fisse indicate alle tabelle "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", allegate al presente CCNL, comprensive anche del conglobamento dell'E.D.R. di cui all'accordo 12.3.93 di recepimento dell'accordo interconfederale del 31.7.92, conglobamento che ha decorrenza dal 1 gennaio 1995.

Art. 64 RETRIBUZIONE PORTIERI LETTERE A) e B)

La retribuzione dovuta ai portieri di cui alle lettere A) e B) dell'art. 3 comprende:

- a) il salario mensile di cui all'art. 60;
- b) la scala mobile di cui all'art. 63;
- c) l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 62;
- d) eventuali indennità a carattere continuativo;
- e) gli scatti di anzianità di cui all'art. 70;
- f) l'alloggio gratuito che deve trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 4 del presente contratto o l'indennità sostitutiva nei casi previsti;
- g) l'energia elettrica nella misura di 20 KWH mensili e l'acqua nell'alloggio nella misura di 120 mc annui;
- h) il riscaldamento dell'alloggio, in quanto nello stabile già esista o venga installato un impianto centrale.

Nel caso in cui, pure esistendo o venendo installato nello stabile l'impianto centrale, l'alloggio del portiere sia sfornito del riscaldamento, verrà corrisposta l'indennità sostitutiva prevista dalle allegare tabelle "A" o "B"; detta indennità deve essere impiegata effettivamente per il riscaldamento.

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, del periodo e delle ore di accensione previste dalla normativa nazionale per la località ove è situato lo stabile. 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. Per determinare la retribuzione giornaliera ai vari effetti contrattuali, si utilizzerà il coefficiente 26.

Art. 65 RETRIBUZIONE PORTIERI LETTERE A/1) e B/1)

La retribuzione dovuta ai portieri di cui alle lettere A1) e B1) dell'art. 3 comprende:

- a) il salario mensile di cui all'art. 60;
- b) la scala mobile di cui all'art. 63;
- c) l'eventuale terzo elemento di cui all'art. 62;
- d) eventuali indennità a carattere continuativo;
- e) gli scatti di anzianità di cui all'art. 70.

La retribuzione di cui sopra si riferisce al portiere che presta la sua attività per 48 ore settimanali.

Per determinare la retribuzione giornaliera ai vari effetti contrattuali, si utilizzerà il coefficiente 26.

Art. 66 - RETRIBUZIONE PORTIERI LETTERE A/1) e B/1) (LAVORATORI A TEMPO PARZIALE)

Per orari inferiori alle 48 ore settimanali, la retribuzione di cui al precedente art. 65 sarà proporzionalmente ridotta, utilizzando il coefficiente 208, fatta eccezione per le seguenti indennità relative a prestazioni effettive, che verranno invece corrisposte per intero:

- pulizia scale;
- pulizia cortili e/o spazi anche a verde e/o spazi pilotys;
- pulizia e innaffiamento spazi a verde;
- servizio di esazione (valore percentuale sulle somme riscosse);
- conduzione delle caldaie di riscaldamento a carbone, limitatamente al periodo di accensione;
- conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gasolio, limitatamente al periodo di accensione;
- conduzione degli impianti di riscaldamento e condizionamento a gas con o senza orologio, limitatamente al periodo di accensione.

Art. 67 - RETRIBUZIONE LAVORATORI LETTERE C), D), E), F) e G)

Ai lavoratori di cui alle lettere C), D), E), F), G) dell'art. 3 è dovuta la seguente retribuzione:

- a) paga oraria unica minima nazionale, di cui alle tabelle "C", "D", "E", ovvero stipendio mensile unico minimo nazionale, di cui alle tabelle "F" e "G", tutte allegate al presente CCNL;
- b) la scala mobile di cui all'art. 63;
- c) eventuali indennità a carattere continuativo;
- d) gli scatti di anzianità di cui all'art. 71.

Art. 68 - INDENNITA' PER ULTERIORI SERVIZI LAVORATORI LETT. C)

Ai lavoratori di cui alla lettera C) dell'art. 3 sono altresì dovute le indennità giornaliere, di cui alla allegata tabella "C", per le seguenti prestazioni, se richieste dai datori di lavoro: accensione e spegnimento dell'impianto di illuminazione, apertura e chiusura del portone, distribuzione della posta.

Art. 69 DETERMINAZIONE DELLA NORMALE PAGA ORARIA

Per il portiere di cui alle lettere A) e B) dell'art. 3 e relativo sostituto, ai fini della determinazione della normale paga oraria si prendono in considerazione soltanto gli elementi di cui alle lettere a), b), c), d), e) dell'art. 64, con il coefficiente 260.

Per il portiere di cui alle lettere A/1) e B/1) dell'art. 3, ai fini della determinazione della normale paga oraria si prendono in considerazione tutti gli elementi di cui all'art. 65, con il coefficiente 208.

Per i lavoratori di cui alle lettere C), D), E), F), G) dell'art. 3 la normale paga per il calcolo di tutti gli istituti contrattuali è costituita da tutti gli elementi di cui all'art. 67.

Capo II - Scatti di anzianità

Art. 70 PORTIERI LETTERE A), A/1), B) e B/1)

A decorrere dal 1° settembre 1991 il valore degli scatti di anzianità per i portieri delle lettere A), A/1), B), B/1) dell'art. 3 viene trasformato in cifra fissa in ragione di L. 15.000 per ciascuno scatto, salvo condizioni di miglior favore.

Gli scatti restano determinati nel numero di 8, con periodicità triennale, ferma restando la data del 1° luglio 1961, di cui all'accordo aggiuntivo 26 luglio 1963, per l'applicazione degli scatti, nulla importando l'anzianità pregressa.

Ogni lavoratore, alla maturazione del proprio scatto nel periodo successivo al 1° settembre 1991, avrà diritto ad un importo di L. 15.000 e alla rivalutazione degli scatti precedentemente maturati a far data dal 1° gennaio 1974, senza liquidazione di arretrati.

Qualora alla data del 31 gennaio 1992 il lavoratore avesse maturato tutti gli otto scatti, resta inteso che lo stesso avrà diritto alla rivalutazione degli scatti, maturati dal 1° gennaio 1974 in poi, al compimento del triennio successivo alla data di maturazione dell'ottavo scatto, senza corresponsione di arretrati.

Qualora il triennio di cui sopra fosse stato superato alla data del 31 gennaio 1992, il lavoratore avrà diritto alla rivalutazione immediata degli scatti maturati dopo il 1° gennaio 1974, senza corresponsione di arretrati.

Gli scatti maturati prima del 1° gennaio 1974 restano fissati nella misura di L. 2.000 per ogni scatto, fermo restando l'eventuale importo di maggior favore.

Resta inteso che il valore dello scatto di cui al primo comma potrà essere aggiornato in occasione del prossimo rinnovo.

Art. 71 - LAVORATORI LETTERE C), D), E), F) e G)

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, i lavoratori di cui alle lettere C), D), E), F), G) dell'art. 3 avranno diritto a n. 8 scatti triennali di anzianità nelle seguenti misure:

C): L. 90 orarie;

D): L. 135 orarie;

E): L. 115 orarie;

F): L. 25.000 mensili;

G): L. 20.000 mensili.

In ogni caso l'anzianità utile decorrerà dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'assunzione, se avvenuta a mese iniziato.

L'eventuale periodo di apprendistato non sarà considerato utile agli effetti degli scatti di anzianità.

Art. 72 - DECORRENZA SCATTI

Le anzianità utili ai fini della decorrenza della maturazione degli scatti per le varie categorie di lavoratori non possono essere antecedenti alle seguenti:

portieri lettere A), A/1), B) e B/1) : 1.7.1961

lavoratori lettera C) : 1.9.1991

“ “ D) e E) : 1.1.1984

“ “ F) e G) : 1.1.1995

TITOLO IX - MENSILITÀ SUPPLEMENTARE

Art. 73 GRATIFICA NATALIZIA

Per quanto concerne la gratifica natalizia o 13[^] mensilità, si fa riferimento alla legge 21 marzo 1953, n. 215, riportata in calce al presente C.C.N.L.

Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi.

La frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni vale per un mese intero.

Le disposizioni di detta legge si applicano a tutti i lavoratori di cui all'art. 3 del presente C.C.N.L.

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

Capo I - Portieri lettere A), A/1), B), B/1). Portieri a tempo parziale

Art. 74 PREAVVISO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il datore di lavoro ed i portieri di cui alle lettere A), A/1), B), B/1), dell'art. 3 sono tenuti, salvo il caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, nelle seguenti misure:

- portieri A) e B) : tre mesi;

- portieri A1) e B1): 45 giorni di calendario.

Il preavviso potrà avere decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese.

Il datore di lavoro non potrà convertire il termine di preavviso nel pagamento della corrispondente indennità sostitutiva, calcolata secondo il disposto dell'art. 2121 C.C., se non con il consenso del portiere; avrà però facoltà di esonerare il portiere dal servizio, continuando a corrispondergli l'intera retribuzione.

Salvo il caso di grave malattia accertata, il portiere con alloggio, di cui alle lettere A) e B) dell'art. 3, dovrà riconsegnare al datore di lavoro i locali del proprio alloggio allo scadere del termine di preavviso.

Art. 75 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

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 29.5.82, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestati fino al 31.12.1989, il T.F.R. è calcolato, secondo le modalità indicate all'art. 5 della Legge 297/82, nelle seguenti misure:

per il periodo fino al 30.4.1969 : 14/26;

per il periodo dal 1.5.69 al 31.12.73 : 17/26;

per il periodo dal 1.1.74 al 31.12.89 : 22/26

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.

Nella determinazione della retribuzione si terrà conto anche della maggiorazione per il lavoro prestato continuativamente nelle domeniche, nonché, limitatamente ai portieri di cui alle lettere A) e B) dell'art. 3, del valore convenzionale degli elementi della retribuzione corrisposti in natura ed indicati alle lettere f), g) ed h) dell'art. 64, valori determinati nelle allegate tabelle "A" e "B".

Qualora venga corrisposta l'indennità sostitutiva del riscaldamento, a norma dell'art. 64, lett. h), 2° paragrafo, si terrà conto di quest'ultima, anziché del relativo valore convenzionale.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro corrisponderà al portiere il T.F.R. e le altre somme dovutegli, a qualsiasi titolo, nella misura per la quale non esiste contestazione.

Capo II - Lavoratori lettere C), D), E)

Art. 76 PREAVVISO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il datore di lavoro ed i lavoratori di cui alle lettere C), D) ed E) dell'art. 3 sono tenuti, salvo il caso di risoluzione in tronco per giusta causa, a dare un preavviso, da comunicarsi per iscritto, nelle seguenti misure:

lavoratori lett. C) : due settimane;

lavoratori lett. D) ed E) : 20 giorni di calendario.

L'eventuale indennità sostitutiva sarà calcolata secondo il disposto dell'art. 2121 C.C.

Art. 77 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuto ai lavoratori di cui al presente capo un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29.5.82, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestati fino al 31.12.89, il T.F.R. è calcolato, secondo le modalità indicate all'art. 5 della Legge 297/82, nelle seguenti misure:

- lavoratori lettera C) : 20/26;

- lavoratori lettere D) ed E) : 21/26

della retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio prestato. Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni.

Capo III - Lavoratori lettere F) e G)

Art. 78 - PREAVVISO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro ed i lavoratori di cui alle lettere F) e G) dell'art. 3, 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:

fino a 5 anni oltre 5 anni

di anzianità di anzianità

lett. F) 30 gg. 45 gg.

lett. G) 20 gg. 30 gg.

Il preavviso potrà avere decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese.

Il datore di lavoro ha facoltà di convertire il termine di preavviso nella corrispondente indennità, calcolata secondo le norme dell'art. 2121 C.C.

Art. 79 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (T.F.R.)

Ai lavoratori verrà corrisposto un Trattamento di Fine Rapporto determinato secondo le modalità di cui alla Legge 297/1982.

Capo IV - Certificato di servizio

Art. 80 CERTIFICATO DI SERVIZIO

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

Capo V - Decesso del lavoratore

Art. 81 - DECESSO DEL LAVORATORE

In caso di morte del lavoratore saranno corrisposte le indennità di cui all'art. 2122 C.C. alle persone indicate nello stesso articolo.

A coloro che al momento della morte del portiere siano con lui conviventi ed a suo carico, è consentito il godimento dell'alloggio per i tre mesi successivi.

TITOLO XI - TRASFERIMENTO DELLA PROPRIETÀ DELLO STABILE

Art. 82 - TRASFERIMENTO DELLA PROPRIETÀ DELLO STABILE

Il trasferimento della proprietà dello stabile non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva i diritti e gli obblighi contemplati nel precedente contratto individuale di lavoro.

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.

TITOLO XII - NORME DISCIPLINARI

Art. 83 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

- a) rimprovero verbale e rimprovero scritto;
- b) multa;
- c) licenziamento in tronco.

Il rimprovero può essere inflitto nei casi di lievi mancanze ai propri doveri.

La multa può essere inflitta:

- 1) per recidiva nelle mancanze che hanno determinato l'applicazione del rimprovero;
- 2) per assenza dal servizio per una intera giornata senza che il lavoratore abbia ottenuto il permesso dal datore di lavoro.

Il lavoratore è passibile di licenziamento in tronco nel caso di mancanze di tale gravità, ivi compresa la ripetuta ubriachezza in servizio, che rendano impossibile la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro.

Il portiere ed il sostituto sono passibili di licenziamento senza preavviso nel caso che venga loro revocata dalla Autorità competente l'iscrizione nell'apposito registro.

La multa non può eccedere l'ammontare di 4 ore di salario e deve essere versata dal datore di lavoro alla Croce Rossa Italiana.

I provvedimenti disciplinari, escluso quello del licenziamento del portiere e del sostituto conseguente alla revoca dell'iscrizione nel

registro della Autorità competente, si applicano nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.

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

Art. 84 PROVVEDIMENTI IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

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 XIII - RELAZIONI SINDACALI

Art. 85 DIRITTI DI INFORMAZIONE

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. 86 - CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

A livello territoriale le parti potranno stipulare accordi relativamente:

- a) alla gestione della distribuzione giornaliera dell'orario di apertura e chiusura del portone;
 - b) alla determinazione della giornata nella quale il portiere fruirà della riduzione settimanale dell'orario di cui all'art. 25, secondo e terzo comma;
 - c) alle indennità per prestazioni non disciplinate né disciplinabili nazionalmente, quali ad esempio la spalatura della neve, la raccolta dei rifiuti, ecc.;
 - d) alla identificazione degli usi e consuetudini locali;
 - e) ad eventuali altre indennità collegate al punto d);
 - f) ad una diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero dei portieri di cui alle lettere A/1) e B/1) dell'art. 3, in conformità di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 28;
 - g) alla eventuale definizione delle specificità di cui al precedente art. 6.
- La contrattazione di 2° livello potrà avvenire anche in sede aziendale, esclusivamente in ambito nazionale, purché per materie diverse da quelle già definite a livello nazionale o territoriale.
- La durata degli accordi di 2° livello sarà quadriennale.
- Gli accordi di 2° livello non potranno aver decorrenza anteriore al 1 gennaio 1997.

Le parti trasmetteranno copia degli accordi stipulati a norma del presente articolo all' Osservatorio Nazionale di cui al successivo art. 90.

Art. 87 - R.S.U.

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

Art. 88 CASSA PORTIERI

E' istituita la "Cassa Portieri", strumento che provvede a realizzare le finalità ed i compiti, di cui al presente titolo, relativi all'assistenza contrattuale da fornire ai lavoratori ai quali il CCNL si applica.

La Cassa è gestita pariteticamente da Confedilizia e da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

Essa sarà disciplinata da apposito Statuto e Regolamenti, relativi alle varie Sezioni della Cassa stessa, l'adesione alle quali è obbligatoria per tutti i datori di lavoro ed i lavoratori che si avvalgono del presente contratto.

Art. 89 COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Presso la sede della Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia è costituita una Commissione Paritetica Nazionale composta da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, che hanno stipulato il presente contratto e da egual numero di rappresentanti della Confederazione Italiana della Proprietà Edilizia.

Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) esprimere pareri e formulare proposte per quanto si riferisce all'applicazione del presente C.C.N.L. e per il funzionamento delle Commissioni Paritetiche territoriali;
- b) esaminare le istanze delle parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;
- c) nominare sottocommissioni tecniche, composte da rappresentanti delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, indicate al I° comma, e da rappresentanti della Confedilizia, con il compito di studiare i seguenti argomenti, elaborando documenti di supporto alla successiva contrattazione di rinnovo quadriennale:
 - 1) possibilità di definizione di una nuova classificazione parametrata dei lavoratori ed eventuali diverse regolamentazioni degli orari di lavoro, collegate anche a nuove forme di organizzazione del lavoro;
 - 2) stesura di un nuovo testo contrattuale, ferma restando la sostanza dell'attuale normativa.

Le stesse sottocommissioni provvederanno a:

- I) valutare l'opportunità di definire una disciplina relativa a forme di previdenza integrativa, che potrà entrare in vigore anche in costanza di validità del presente CCNL;
 - II) elaborare ipotesi di armonizzazione della vigente disciplina contrattuale con il nuovo quadro normativo conseguente all'entrata in vigore del D. Lgs. n. 626/94 in materia di sicurezza sul lavoro;
 - III) esaminare la fattibilità tecnica e l'opportunità di forme di accantonamento del T.F.R. presso la Cassa Portieri.
- d) esperire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra le Organizzazioni territoriali della Proprietà Edilizia e le Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori facenti capo alle Organizzazioni Sindacali nazionali che hanno stipulato il presente contratto, indicate al I° comma.

La Commissione Nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle parti contraenti.

Art. 90 - OSSERVATORIO NAZIONALE

Con gli stessi criteri e la stessa composizione di cui all'articolo precedente è costituito l'Osservatorio Nazionale, con la funzione di analizzare l'evoluzione strutturale del settore e gli aspetti connessi all'occupazione, mercato del lavoro, formazione e riqualificazione professionale.

A tal fine l'Osservatorio Nazionale provvederà a:

- formulare progetti e programmi rivolti alla formazione e/o riqualificazione professionale per i lavoratori cui il presente CCNL si applica;
- predisporre schemi formativi per specifiche figure professionali, finalizzati al miglior utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
- elaborare a fini statistici i dati provenienti dalle Commissioni Paritetiche territoriali e relativi ai fenomeni interessanti il settore;
- ricevere la copia degli Accordi di 2° livello, così come previsto all'art. 86, ultimo comma, sistematizzandoli al fine di rilevare l'evoluzione contrattuale in atto nel settore.

Art. 91 COMMISSIONI PARITETICHE TERRITORIALI

Presso la sede di ciascuna Associazione della Proprietà Edilizia è costituita una Commissione paritetica territoriale, composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale dei lavoratori, facente capo a: Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e di ugual numero di rappresentanti della stessa Associazione della Proprietà Edilizia, aderente alla Confedilizia.

La Commissione è competente a:

- esprimersi per quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 4; ricevere la comunicazione di cui all'art. 25 4° comma; ratificare quanto previsto dall'art. 29 2° e 3° comma;
- esperire il tentativo di conciliazione delle controversie individuali di lavoro ai sensi dell'art. 411 - 3° comma - C.P.C. (così come modificato dall'art. 1 della Legge 11.8.73, n. 533);
- assumere le funzioni di Collegio Arbitrale di cui all'art. 5 della Legge 11.5.1990, n. 108.

Per la funzione di cui all'ultimo punto del precedente comma, la Commissione è presieduta da persona di comune fiducia o, in caso di disaccordo, da persona designata dal Presidente del Tribunale.

La Commissione stessa svolge inoltre le medesime funzioni di Osservatorio definite al precedente art. 90, riferite alle realtà e specificità locali; promuove e gestisce iniziative di formazione e riqualificazione professionale.

Art. 92 FUNZIONAMENTO STRUMENTI CONTRATTUALI E GESTIONE CONTRATTO

Ai fini della formazione e gestione del CCNL, nonchè per il

funzionamento degli strumenti istituzionali previsti dal presente titolo, chiunque si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale, salvo diversa, concorde ed esplicita manifestazione di volontà contraria.

Tale contributo è determinato nella misura complessiva dell'1,90%, così ripartito:

- a) lo 0,30%, a carico di tutti i lavoratori, calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità;
- b) lo 0,30%, a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità di tutti i lavoratori;
- c) lo 1,30%, a carico dei datori di lavoro, calcolato sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità dei lavoratori di cui alle lettere A), A/1), B), B/1), F) e G) dell'art. 3 del presente contratto.

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta della quota a carico dei propri dipendenti.

L'importo complessivo dovrà essere versato all'INPS secondo le modalità stabilite da apposita Convenzione; la sua destinazione e l'utilizzo per il funzionamento degli strumenti istituzionali di cui al presente titolo, saranno stabiliti da specifici Protocolli di intesa fra le Parti.

Per i periodi antecedenti la data di entrata in vigore del presente CCNL restano in vigore le norme di cui all'art. 59 del CCNL 30.6.88.

TITOLO XIV - TABELLE RETRIBUTIVE

Art. 93 - TABELLE RETRIBUTIVE

Le allegate tabelle, indicate con le lettere A, B, C, D, E, F e G fanno parte integrante del presente contratto.

TITOLO XV - NORME FINALI

Art. 94 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

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

Art. 95 - DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 1995, salvo diverse decorrenze previste per i singoli istituti, e scadrà il 31 dicembre 1998, salvo la parte economica che, in conformità al Protocollo 23.7.1993, avrà durata biennale e scadrà quindi il 31 dicembre 1996.

Art. 96 - PROCEDURE DI RINNOVO DEL CONTRATTO

La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del CCNL.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e,

comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e, comunque, dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti (paga o stipendio base ed indennità di contingenza). Dopo sei mesi detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori. L'elemento retributivo sarà denominato "indennità di vacanza contrattuale". La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Dalla data di inizio di applicazione dell'accordo di rinnovo del Contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta

Tabella A

Portieri di cui alle lettere A) ed A/1) dell'art. 3 (valori mensili)

Salario unico minimo nazionale conglobato (art. 60), comprensivo dell'I.V.C. di cui agli accordi 18.11.94 e 3.1.95.

in vigore dal 1 gennaio 1995 L. 405.000
- in vigore dal 1 gennaio 1996 L. 455.000

Indennità di scala mobile (art. 63) L. 984.754

Indennità supplementari (art. 61)

per ogni 10 vani catastali o frazione superiore a 5 (oltre i 50 vani) L. 1.210

per ogni ascensore o montacarichi L. 3.190

per ogni scala oltre la prima L. 4.070

per ogni citofono con centralino interfono L. 2.750

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

per ogni appartamento L. 3.630

indennità pulizia scale :

per ogni piano (1) a partire dal 6° compreso L. 5.000

per pulizia cortili e/o spazi anche a verde

e/o piani pilotys: per superfici superiori a

mq 300, ogni 50 mq o frazione superiore a mq 25 L. 1.210

per pulizia ed innaffiamento spazi a verde (2):
per superfici superiori a mq 100, ogni mq 50, o
frazione superiore a mq 25 L. 1.210
per servizio di esazione
(valore percentuale sulle somme riscosse) 0,50
per la conduzione delle caldaie di riscaldamento
a carbone, limitatamente al periodo di accensione (3) (4) L. 60.500
per la conduzione degli impianti di riscaldamento
e condizionamento a gasolio, limitatamente al
periodo di accensione (3) (4) L. 38.500
per la conduzione degli impianti di riscaldamento
e condizionamento a gas con o senza orologio,
limitatamente al periodo di accensione (3) (4) L. 22.000

Note

- (1) Il numero dei piani è calcolato sommando quelli relativi a tutte le scale ad esclusione degli androni e del piano cantine.
- (2) Nell'ipotesi di innaffiamento con mezzi elettrici o meccanici gli importi di cui sopra sono ridotti del 50%.
- (3) Nel caso di esistenza di due caldaie, installate nello stesso locale, se entrambe funzionanti, i valori di cui sopra sono complessivamente aumentati del 50%.
- (4) Nel caso di esistenza di una o più caldaie, anche se in locali diversi, per la sola produzione di acqua calda, quando non sia in funzione la caldaia per il riscaldamento, l'indennità per la conduzione delle medesime è di L. 22.000

Portieri di cui alla lettera A) dell'art. 3

Valori convenzionali mensili

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

Detti valori si applicano solo nel caso in cui i valori previsti localmente dagli appositi DD.MM. ai fini contributivi siano di importo inferiore.

Indennità sostitutive

o Rimborsi (valori mensili) da corrispondere in caso di mancato godimento degli elementi di cui alle lettere f), g), h) dell'art. 64.

alloggio per ogni vano (limitatamente ai
sostituti non conviventi: art. 11 5° comma) L. 20.000

alloggio (limitatamente al periodo di prova:
art. 14 secondo comma) L. 220.000

energia elettrica (nei valori previsti dagli enti
erogatori nella prima fascia) 20 KWH

riscaldamento (per il periodo di accensione
previsto localmente dalla normativa nazionale L. 60.000

Tabella B

Portieri di cui alle lettere B) e B/1) dell'art. 3 (valori mensili)

Salario unico minimo nazionale conglobato (art. 60), comprensivo dell'I.V.C. di cui agli accordi 18.11.94 e 3.1.95.

in vigore dal 1 gennaio 1995 L. 361.000

in vigore dal 1 gennaio 1996 L. 406.000

Indennità di scala mobile (art. 63) L. 908.411

Indennità supplementari (art. 61)

per ogni 10 vani catastali o frazione superiore
a 5 (oltre i 50 vani) L. 1.100

per ogni ascensore o montacarichi L. 2.900

per ogni scala oltre la prima L. 3.700

per ogni citofono con centralino interfono L. 2.500

- appartamenti destinati esclusivamente ad uso di
ufficio, ambulatorio, pensione, ecc. che

aggravino notevolmente il lavoro del portiere:

per ogni appartamento L. 3.300

per servizio di esazione (valore percentuale
sulle somme riscosse) 0,50

per la conduzione delle caldaie di riscaldamento
a carbone, limitatamente al periodo di accensione

(1) - (2) L. 60.500

per la conduzione degli impianti di riscaldamento
e condizionamento a gasolio, limitatamente al
periodo di accensione (1) (2) L. 38.500

per la conduzione degli impianti di riscaldamento
e condizionamento a gas con o senza orologio,
limitatamente al periodo di accensione (1) (2) L. 22.000

Note

(1) Nel caso di esistenza di due caldaie, installate nello stesso locale,
se entrambe funzionanti, i valori di cui sopra sono complessivamente
aumentati del 50%.

(2) Nel caso di esistenza di una o più caldaie, anche se in locali diversi,
per la sola produzione di acqua calda, quando non sia in funzione la
caldaia per il riscaldamento, l'indennità per la conduzione delle
medesime é di L. 22.000.

Portieri di cui alla lettera B) dell'art. 3

Valori convenzionali mensili

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

Detti valori si applicano solo nel caso in cui i valori previsti localmente
dagli appositi DD.MM. ai fini contributivi siano di importo inferiore.

Indennità sostitutive

o Rimborsi (valori mensili) da corrispondere in caso di mancato
godimento degli elementi di cui alle lettere f), g), h) dell'art. 64.

alloggio per ogni vano (limitatamente ai
sostituti non conviventi: art. 11 5° comma) L. 20.000

alloggio (limitatamente al periodo di prova:
art. 14 secondo comma) L. 220.000
energia elettrica (nei valori previsti dagli enti
erogatori nella prima fascia) 20 KWH

riscaldamento (per il periodo di accensione
previsto localmente dalla normativa nazionale) L. 60.000

Tabella C

Lavoratori di cui alla lettera C) dell'art. 3

Paga oraria unica minima nazionale conglobata (art. 67), comprensiva dell'I.V.C. di cui agli accordi 18.11.94 e 3.1.95.

in vigore dal 1 gennaio 1995 L. 2.700

in vigore dal 1 gennaio 1996 L. 2.950

Indennità oraria di scala mobile (art. 63) L. 4.783

Indennità accessorie (giornaliere) (art.68)

accensione e spegnimento delle luci L. 450

apertura e chiusura del portone L. 450

distribuzione della posta L. 450

Tabella D

Lavoratori di cui alla lettera D) dell'art. 3

Paga oraria unica minima nazionale conglobata (art. 67), comprensiva dell'I.V.C. di cui agli accordi 18.11.94 e 3.1.95.

in vigore dal 1 gennaio 1995 L. 3.680

in vigore dal 1 gennaio 1996 L. 3.960

Indennità oraria di scala mobile (art. 63) L. 4.855

Tabella E

Lavoratori di cui alla lettera E) dell'art. 3

Paga oraria unica minima nazionale conglobata (art. 67), comprensiva dell'I.V.C. di cui agli accordi 18.11.94 e 3.1.95.

in vigore dal 1 gennaio 1995 L. 3.120

in vigore dal 1 gennaio 1996 L. 3.390

Indennità oraria di scala mobile (art. 63) L. 4.816

Tablelle F /G

Lavoratori di cui alle lettere F) e G) dell'art. 3

Stipendio mensile unico minimo nazionale (art. 67):

Let. F) Lett. G)

in vigore dal 1.1.1995 L. 800.000 670.000

in vigore dal 1.1.1996 L. 870.000 720.000

Indennità mensile di scala mobile (art. 63) L. 1.030.000 880.000

Art. 18 - MODIFICHE DELLO STATUTO

Le modifiche allo Statuto della Cassa potranno essere apportate solamente su richiesta di una delle organizzazioni previste al precedente art. 4, e su delibera dell'Assemblea con maggioranza di almeno 21 dei suoi componenti.

Art. 19 - DURATA - LIQUIDAZIONE

La durata della Cassa è a tempo indeterminato.

La liquidazione potrà essere proposta all'Assemblea su richiesta di una delle organizzazioni previste al precedente art. 4.

La relativa delibera dell'Assemblea dei delegati, se approvata col voto favorevole di almeno 21 dei suoi componenti, sarà sottoposta alle assemblee di tutte le organizzazioni partecipanti.

Se la delibera stessa sarà approvata dalle assemblee della maggioranza delle organizzazioni stesse, il comitato esecutivo fisserà le modalità di liquidazione, nominerà i liquidatori ed i revisori, ne determinerà il numero e gli emolumenti.

Art. 20 - LIQUIDATORI

I liquidatori come sopra nominati si costituiranno in comitato di liquidazione, designeranno il proprio Presidente, compileranno il bilancio finale della Cassa, e predisporranno il piano di liquidazione.

Art. 21 - NORME COMPLEMENTARI

Per tutto quanto non è previsto dal presente Statuto è fatto riferimento alle norme di legge, ai principi generali dell'ordinamento giuridico italiano, alla contrattazione collettiva nazionale di categoria, ed ai

regolamenti di attuazione.

Lo Statuto ed i regolamenti di attuazione della Cassa saranno tempestivamente modificati ed adeguati alle disposizioni di legge che andranno a disciplinare l'assistenza e la previdenza integrative aggiuntive e/o sostitutive, nonchè le altre provvidenze che costituiscono lo scopo sociale.

*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_**

Allegato n. 3

Regolamento della sezione "FONDO MALATTIA PORTIERI", istituita ai sensi dell'art. 2, del CCNL 30 giugno 1988 e dell'art. 41 del CCNL 25 maggio 1992 sottoscritti tra la CONFEDILIZIA e Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL (così come modificato con Accordo del 19.12.1994).

Art. 1 - COSTITUZIONE DELLA SEZIONE

Nell'ambito della CASSA PORTIERI viene istituita, ai sensi dell'art. 2 dello Statuto, una autonoma e separata sezione contabile e patrimoniale, denominata "FONDO MALATTIA PORTIERI", o più brevemente "FONDO MALATTIA".

Art. 2 - SCOPO

In assenza di tutela da parte degli istituti pubblici di assistenza, il Fondo malattia, ispirandosi a criteri di solidarietà e di mutualità tra gli iscritti, ha lo scopo di provvedere alla corresponsione della indennità economica ai portieri in caso di malattia.

Art. 3 - ISCRITTI BENEFICIARI

Sono iscritti alla sezione Fondo malattia della Cassa Portieri tutti i dipendenti da proprietari di fabbricati, nei confronti dei quali vengono applicati il CCNL 30.06.88, ed i successivi rinnovi contrattuali, sottoscritti tra la Confedilizia e Filcams CGIL Fisascat CISL Uiltucs UIL, i quali non fruiscono già dell'indennità economica di malattia da parte dell'Istituto assistenziale pubblico competente per legge. Beneficiari delle prestazioni sono i medesimi dipendenti iscritti ed i loro aventi causa.

Art. 4 - OBBLIGATORietà DELLA CONTRIBUZIONE

L'applicazione del CCNL indicato al precedente art. 3 e dei successivi rinnovi contrattuali comporta l'obbligo di iscrizione dei dipendenti al Fondo malattia della Cassa portieri, nonchè l'obbligo del versamento dei contributi a carico dei datori di lavoro.

L'obbligo della iscrizione e della contribuzione non ricorre unicamente nei confronti di quei dipendenti che, pur essendo destinatari del citato CCNL, già fruiscono dell'indennità economica di malattia da parte dell'Istituto assistenziale pubblico competente per legge.

L'obbligo di iscrizione e di contribuzione decorre nei confronti di tutti i dipendenti dal momento di entrata in funzione del Fondo.

Il versamento dei contributi al Fondo malattia è effettuato dai datori di lavoro.

Art. 5 - CONTRIBUZIONE

Il Fondo malattia si alimenta, per il perseguimento dei propri fini istituzionali e nel rispetto della normativa civilistica previdenziale fiscale vigente pro-tempore, con contributi obbligatori a carico del datore di lavoro nella misura prevista dal CCNL in vigore per i dipendenti da proprietari di fabbricati, calcolata sulla retribuzione mensile lorda per tredici mensilità.

Art. 6 - VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI

I contributi, calcolati con le modalità indicate al precedente art. 5, vanno versati con periodicità mensile all'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), ente con il quale viene stipulata apposita convenzione per la riscossione: il versamento dei contributi deve essere effettuato entro gli stessi termini di scadenza dei contributi sociali obbligatori.

Art. 7 - DEFINIZIONE DI MALATTIA

I dipendenti iscritti al fondo, in caso di malattia, hanno diritto alla corresponsione della indennità economica relativa: a tale scopo, si intende per malattia la alterazione dello stato di salute che comporti incapacità alla prestazione lavorativa.

Non rientrano nel concetto di malattia:

- a) le assenze per infortunio sul lavoro, per le quali già sussiste per legge l'obbligo della copertura assicurativa pubblica in favore del dipendente;
- b) i periodi di assenza dal lavoro per parto, aborto, gravidanza e puerperio;
- c) i periodi di effettuazione di cure elio-balneo-termali.

Art. 8 - PRESTAZIONI

Durante il periodo di malattia che impedisca al dipendente la prestazione lavorativa, il Fondo malattia provvede alla corresponsione di una indennità giornaliera, con esclusione della giornata di riposo settimanale.

La indennità giornaliera, la cui corresponsione decorre a partire dal quarto giorno di calendario di malattia compreso in poi, viene fissata nelle misure previste dal CCNL.

La predetta indennità sarà anticipata al lavoratore dai datori di lavoro ai quali il fondo provvederà a sua volta a rimborsare in via diretta i relativi importi.

Art. 9 - DURATA DELLE PRESTAZIONI

L'indennità giornaliera di malattia viene corrisposta dal Fondo malattia

entro i seguenti limiti:

a) per un massimo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'anno solare, nel caso di malattie che non comportino il ricovero ospedaliero;

b) per un massimo di 180 giorni di calendario nell'arco di un anno solare, nel caso di malattie che comportino il ricovero ospedaliero.

Il limite di 180 giorni di corresponsione dell'indennità giornaliera nell'arco di un anno solare, inteso come da CCNL, non potrà comunque essere superato, anche in caso di concorso di malattie che comportino e non comportino il ricovero ospedaliero.

Art. 10 - DECORRENZA DELLE PRESTAZIONI

Nella prima fase di iscrizione al Fondo Malattia Portieri i Proprietari di Fabbricati o i Condominii hanno diritto al rimborso delle indennità anticipate, purchè risultino in regola con i contributi previsti dal CCNL all'art.78 per i sei mesi precedenti la richiesta di rimborso.

Dal settimo mese di iscrizione al Fondo i Proprietari di Fabbricati o i Condominii hanno diritto al rimborso delle indennità anticipate a condizione che i contributi risultino versati in modo regolare e continuativo fin dalla data di 1° iscrizione.

Il Fondo non rimborsa le indennità maturate nei primi tre mesi successivi alla data di iscrizione al Fondo.

Art. 11 - ESCLUSIONE DELLE PRESTAZIONI

Il Fondo malattia non eroga l'indennità giornaliera, quando la malattia dipenda dai seguenti eventi:

a) applicazioni di carattere estetico (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da infortuni);

b) infortuni e intossicazioni conseguenti ad etilismo o ad uso di allucinogeni, nonchè ad uso non terapeutico di psicofarmaci e stupefacenti;

c) malattie mentali;

d) uso e/o guida di trattori e macchine agricole, mezzi di locomozione aerei e subacquei;

e) pratica di: pugilato, atletica pesante, lotta nelle varie forme, rugby, bob, salto dal trampolino con sci e idrosci, guidoslitta, immersioni con autorespiratore, speleologia, alpinismo con scalate di rocce ed accesso a ghiacciai (salvo che vi sia accompagnamento da parte di guida alpina), paracadutismo, deltaplano e sport aerei in genere;

f) partecipazione a gare e corse (e relative prove) calcistiche e ciclistiche, salvo che esse abbiano carattere ricreativo;

g) guida ed uso di veicoli o natanti a motore nella partecipazione a corse e gare (e relative prove) salvo che si tratti di regolarità pura;

h) guerra e insurrezione;

i) tumulti popolari cui il portiere abbia preso parte attiva;

l) dolo o delitti dolosi compiuti o tentati dal portiere.

Art. 12 - CORRESPONSIONE DELLA PRESTAZIONE

Di norma, il Fondo malattia corrisponde l'indennità giornaliera, per il dipendente ammalato o in caso di decesso ai suoi aventi causa, entro il mese successivo a quello in cui è stata comunicata come infra l'assenza dal lavoro per malattia.

Nel caso in cui la malattia si protragga per più mesi, l'indennità di competenza di ciascun mese viene corrisposta dal Fondo malattia entro il mese successivo a quello in cui viene comunicato la prosecuzione della malattia stessa.

Sono comunque fatti salvi i casi in cui, a causa di tardiva comunicazione o di documentazione incompleta il Fondo malattia non abbia potuto provvedere alla liquidazione delle prestazioni nei termini e con le modalità indicate nei commi precedenti.

Art. 13 - COMUNICAZIONE DELLA MALATTIA

Le comunicazioni di malattia e di ricovero ospedaliero nei confronti del datore di lavoro debbono essere effettuate con le modalità e nei termini stabiliti dalla contrattazione collettiva e dal presente Regolamento.

Il Comitato Esecutivo, nell'ambito dell'ordinamento e della procedura che stabilisce di adottare, fissa anche le modalità ed i termini, a carico dei datori di lavoro e dei loro dipendenti, per le comunicazioni al Fondo malattia, deliberando altresì sulle informazioni da trasmettere, sulla certificazione da acquisire, e sulla modulistica da impiegare.

Art. 14 - CONTROLLI SULL'ASSENZA PER MALATTIA

I controlli sulle malattie e sulle assenze vanno effettuati con le modalità previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il dipendente è tenuto a sottoporsi agli eventuali accertamenti e controlli medici disposti dal fondo direttamente o dalla/e società assicuratrice/i convenzionata/e con il Fondo malattia, secondo le leggi e le norme vigenti.

Art. 15 - DECADENZA DELLE PRESTAZIONI

Il dipendente, che non giustifichi la malattia nei termini e con le modalità previste, o che, salvo giustificato motivo, non sia reperito nelle fasce orarie al domicilio dichiarato, o che non sia ritenuto ammalato al controllo da parte dei medici di enti o di istituti pubblici a ciò incaricati, decade dal diritto alla prestazione.

Analogamente, decade dal diritto alla prestazione il dipendente che non fornisca la documentazione, o che non si sottoponga agli eventuali accertamenti e controlli medici richiesti come sopra dal Fondo malattia direttamente o dalla/e società assicuratrice/i convenzionata/e.

Sono in ogni caso fatti salvi i provvedimenti disciplinari previsti dalla contrattazione collettiva e le prerogative dell'Autorità giudiziaria penale.

Art. 16 - ESERCIZIO FINANZIARIO

L'esercizio finanziario inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.

Il bilancio annuale deve essere redatto secondo le disposizioni civilistiche e fiscali previste dalla legislazione vigente.

Art. 17 - CONTABILITÀ DEL FONDO MALATTIA

La contabilità della sezione può essere redatta direttamente, ovvero può essere affidata ad una società di servizi, attraverso una convenzione appositamente sottoscritta dagli organi della Cassa.

Art. 18 - COSTI DI AMMINISTRAZIONE

Le spese di funzionamento e di amministrazione del Fondo malattia, nonché quelle di funzionamento degli organi sociali, quando non diversamente stabilito, vanno prelevate dai contributi versati ai sensi del precedente art. 5, prima che essi vadano trasferiti ai gestori finanziari delle risorse.

Art. 19 - GESTIONE FINANZIARIA DELLE RISORSE

Le finalità mutualistiche ed assistenziali del Fondo malattia vanno raggiunte senza alcun intento speculativo, di norma tramite il ricorso a forme assicurative.

Art. 20 - CONVENZIONI

Il comitato esecutivo decide la sottoscrizione, con una o più compagnie di assicurazione, di apposite convenzioni atte a conseguire vantaggiose condizioni ed un adeguato servizio individuando la/e compagnia/e di assicurazione e definendo le condizioni di convenzione.

Art. 21 - CLAUSOLA COMPROMISSORIA

Tutte le controversie comunque relative alle interpretazioni del presente regolamento, soprattutto sulle contribuzioni e sulle prestazioni individuali, sono deferite alla decisione di un collegio irrituale di equità composto di 3 arbitri. Ciascuna parte nomina un arbitro; e gli arbitri così designati nomineranno il terzo con funzione di presidente del collegio.

Se il terzo arbitro non viene nominato entro 30 giorni dalla nomina dei primi due, la nomina è effettuata a richiesta di una qualunque delle parti dal presidente del tribunale di Roma, il quale provvede altresì alla nomina dell'arbitro della parte che non vi abbia provveduto entro 30 giorni dalla comunicazione pervenuta ad essa, della nomina dell'arbitro dell'altra parte.

Gli arbitri designati decidono anche a maggioranza come mandatari comuni delle parti amichevoli compositive, senza alcuna formalità di procedura, entro 90 giorni dall'ultima accettazione della loro nomina, salvo comunque il principio del contraddittorio.

Essi comunicano congiuntamente la loro decisione, sinteticamente motivata, alle parti. Le parti sono impegnate a considerare la decisione degli arbitri quale espressione della loro volontà contrattuale.

Art. 22 - SOSTITUTO DEL PORTIERE

Limitatamente ai periodi per i quali è stato assunto, e compatibilmente con il rapporto di lavoro a termine instaurato, le disposizioni contenute nel presente regolamento si applicano anche nei confronti del sostituto del portiere.

Art. 23 - MODIFICHE AL REGOLAMENTO

Le disposizioni contenute nel presente regolamento, potranno essere riesaminate per volontà consensuale delle organizzazioni stipulanti che lo richiederanno con preavviso di sei mesi ovvero nel corso della contrattazione di rinnovo del contratto collettivo, e comunque nel caso in cui, per effetto di leggi o provvedimenti, si determinino situazioni nuove che incidano sull'attuale assetto normativo della indennità economica di malattia, a favore dei dipendenti da proprietari di fabbricati, in modo da conformarsi a tali leggi e provvedimenti.

*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*_*

