

Capitolo II

LAVORI DI ATTESA E QUESTIONE SALARIALE

Sommario: (A) I servizi fiduciari: genesi e limiti di un contratto. – 1. Introduzione. – 2. Un contratto di emersione. – 3. Il rinnovo contrattuale e i nodi ancora aperti. – (B) Il minimo tabellare dei portieri e dei custodi: evidenze dal benchmark contrattuale. – 4. Introduzione. – 5. Metodologia dell'indagine. – 6. Cosa emerge dal *benchmark* contrattuale. – 7. Alcuni spunti dal benchmark contrattuale per superare l'impasse giudiziaria. – (C) Minimi tabellari per portieri, uscieri e custodi.

(A) I SERVIZI FIDUCIARI: GENESI E LIMITI DI UN CONTRATTO

1. Introduzione

Il 22 gennaio 2013, in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti da imprese esercenti attività di vigilanza privata (cfr. sez. C, tabella 1) (d'ora in poi, per esigenze di brevità, anche solo CCNL Assiv), le parti firmatarie decidono di estendere il campo di applicazione di detto contratto, ricomprendendo in esso anche le attività di “sorveglianza passiva”, per il cui espletamento – come da tempo chiarito dalla giurisprudenza e dalla prassi amministrativa – non sono richiesti i requisiti previsti dal d.m. dell'interno 1° dicembre 2010, n. 269. Si tratta dei c.d. servizi fiduciari, cioè attività di portierato e non di vigilanza in senso stretto (funzionale, questa, a difendere e salvaguardare i beni immobili e mobili dai terzi). Il servizio di portierato e di guardiania, infatti, consiste principalmente nel vigilare in modo meramente passivo un bene immobile; a questa attività se ne aggiungono altre, perlopiù rese in favore dei fruitori o dei proprietari dell'immobile (ad esempio, verificare chi entra e chi esce, raccogliere la posta, ecc.). L'esigenza di includere questa

tipologia di servizio nel campo di applicazione del contratto collettivo viene spiegata dalle parti sociali alla pagina 17 dell'accordo di rinnovo, laddove si legge che «Al fine di far emergere e dare un perimetro contrattuale con regole certe ad una serie di attività riconducibili alla filiera della sicurezza» si ravvisa «la necessità di ampliare il tradizionale CCNL della vigilanza privata, mediante l'introduzione della normativa di cui alla presente sezione, individuata quale strumento idoneo ad assicurare ai lavoratori e ai datori di lavoro, certezza di riferimenti in materia di regolamentazione sul rapporto di lavoro» (clausola 5). Nasce così la sezione contrattuale dei servizi fiduciari, avente il dichiarato scopo di “imbriigliare” una “nuova” fetta del mercato dei servizi, onde evitare che le imprese di questo settore, messe sotto pressione dalle dinamiche commerciali, finissero “prigioniere” della logica della contrattazione pirata (ovvero, di quei CCNL stipulati da organizzazioni la cui natura sindacale è dubbia o comunque scarsamente o per nulla rappresentative, con contenuti economici e normativi fortemente al ribasso) o, peggio ancora, di meccanismi elusivi della normativa lavoristica (cioè ricorrendo all'utilizzo improprio di schemi o tipologie contrattuali).

Precisamente, l'esigenza di negoziare una disciplina collettiva *ad hoc* viene dettata da una modifica normativa apposta all'art. 62 del r.d. 18 giugno 1931, n. 773 (c.d. Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, noto anche come TULPS) che fino al 2000 condizionava l'attività di custodia e portierato all'esecuzione di alcuni adempimenti, tra i quali rientrava anche l'obbligo di «iscrizione in un apposito registro presso l'Autorità locale di pubblica sicurezza». Con la l. 24 novembre 2000, n. 340, viene disposta l'abrogazione dell'art. 62, con la conseguente “liberalizzazione” delle attività di portierato e di custodia degli immobili. A seguito di questa modifica normativa, gli imprenditori esercenti attività di vigilanza privata cominciano a costituire anche altre società, spesso *a latere* dell'impresa principale, allo scopo di offrire i servizi di portierato e applicando al personale svolgenti tali mansioni un trattamento economico o comunque schemi contrattuali utili a sostenere la

praticabilità di una tariffa commerciale altamente competitiva da richiedere al committente. In tale quadro, frequentemente i datori di lavoro fanno ricorso all'applicazione di contratti collettivi più vantaggiosi da un punto di vista del trattamento economico, finanche veri e propri contratti "pirata", oppure ricorrono a forme di collaborazioni diverse dal lavoro dipendente come il socio d'opera o, ancora, inquadrando erroneamente i lavoratori, sfruttando i livelli più bassi dei CCNL affini al settore.

2. *Un contratto di emersione*

Rispetto al quadro economico e fattuale di riferimento sopra analizzato, la nuova disciplina collettiva negoziata dai sindacati dotati di rappresentatività si spiega allora nell'ottica di non introdursi nella predetta realtà in modo netto e senza una logica di gradualità, soprattutto con riguardo ai livelli salariali da riconoscere ai lavoratori, pena la non "appetibilità" del CCNL da parte delle imprese di settore, di frequente inclini a ricorrere ai ben noti e descritti meccanismi elusivi della normativa lavoristica. Le organizzazioni sindacali scelgono, infatti, di negoziare un sistema salariale per il personale svolgente attività di portierato e custodia che individui come base di partenza, *ratione temporis*, il livello dei prezzi praticato nelle trattative commerciali per l'affidamento del servizio per poi aumentare, in occasione di ogni rinnovo contrattuale, il livello delle retribuzioni, in modo tale da incidere anche sull'aumento delle tariffe commerciali che le imprese esercenti avrebbero imposto ai committenti.

In tale quadro, quindi, il CCNL Assiv giustifica la sua genesi e la sua esistenza se inquadrato alla stregua di un *contratto di emersione*, cioè di un contratto collettivo il cui obiettivo è quello di contrastare il lavoro sommerso o "grigio" in un determinato settore economico, conducendo gradualmente le imprese che vi operano a praticare condizioni salariali conformi all'ordinamento e accettabili da un punto di vista economico e sociale. I contratti di

emersione hanno quindi la principale funzione di disciplinare un aumento graduale della retribuzione nel rispetto di un preciso arco temporale, fino a giungere a quella soglia ritenuta adeguata rispetto ai canoni stabiliti dall'art. 36 Cost.

3. Il rinnovo contrattuale e i nodi ancora aperti

Giunto a scadenza il 31 dicembre 2015, il CCNL Assiv non viene rinegoziato per quasi un decennio. Solo il 30 maggio 2023, dopo diversi tentativi naufragati tra il 2020 e il 2022, le organizzazioni sindacali riescono a negoziare il rinnovo di detto CCNL, prevedendo un aumento graduale dei livelli salariali per la sezione dedicata ai servizi fiduciari per il triennio 2023-2026 e riformando la disciplina salariale dei c.d. livelli di ingresso. Il precedente accordo, infatti, prevedeva che il personale svolgente mansioni di portiere o custode, da inquadrare al livello D, potesse essere sotto-inquadrato ai livelli F ed E nei mesi di prima assunzione (definiti, appunto, “livelli di ingresso” perché destinati ad essere utilizzati solo in via transitoria). L'accordo di rinnovo del 2023 elimina il livello F, lasciando in vita solo il livello E, la cui funzione di “salarario di ingresso” è confermata mentre la permanenza in esso è consentita solo per 18 mesi, oltre i quali il lavoratore sarà inquadrato al livello D.

Livello	Paga conglobata al 1° febbraio 2015	Paga conglobata al 1° giugno 2023	Paga conglobata al 1° giugno 2024	Paga conglobata al 1° giugno 2025	Paga conglobata al 1° dicembre 2025	Paga conglobata al 1° aprile 2026
		Aumento 1	Aumento 2	Aumento 3	Aumento 4	Aumento 5
A	1.461,43	1.559,99	1.599,28	1.638,57	1.670,00	1.701,43
B	1.328,57	1.420,00	1.455,71	1.491,42	1.519,99	1.548,56
C	1.116,00	1.196,00	1.226,00	1.256,00	1.280,00	1.304,00
D	930,00	1.000,00	1.025,00	1.050,00	1.070,00	1.090,00
E	876,86	944,00	967,57	991,14	1.010,00	1.028,86

Il mancato rinnovo del CCNL nei termini stabiliti dagli accordi interconfederali (da negoziare ogni 3 anni) ha dovuto fronteggiare due problemi. Da un lato, si è notevolmente compromessa la capacità dei livelli salariali di resistere all'erosione del potere di acquisto dei lavoratori del settore, accentuatasi con la severa spirale inflattiva innescata dalla recente crisi energetica. Questa dinamica intercetta soprattutto i lavoratori ai quali si applica la disciplina economica dei servizi fiduciari, in quanto già di per sé particolarmente contenuta rispetto ai livelli salari medi praticati nel mercato del lavoro. Non si può dire, del resto, che gli aumenti contrattuali conseguenti al rinnovo del 2023 siano stati particolarmente significativi e incisivi.

Dall'altro, non poche pronunce della magistratura ritengono che il salario previsto dall'art. 23 del CCNL Assiv per il personale svolgente mansioni di portiere o custode violi i canoni dell'art. 36 Cost., in quanto non proporzionato alla qualità e alla quantità del lavoro e non sufficiente per garantire al lavoratore e al suo nucleo familiare una esistenza libera e dignitosa (tra le tante: Trib. Torino 9 agosto 2019, n. 1128; Trib. Milano 22 marzo 2022, n. 673; App. Milano 29 giugno 2022, n. 579; App. Milano 29 giugno 2022, n. 580; App. Milano 19 settembre 2022, n. 626; Trib. Milano 21 dicembre 2022, n. 3109; Trib. Catania 21 luglio 2023; Cass. 2 ottobre 2023, n. 27711; Cass. 10 ottobre 2023, n. 28230; Cass. 10 ottobre 2023, n. 28321). Tuttavia, nel sentenziare sulla inadeguatezza di detti livelli salariali e nel rideterminare in sede di giudizio il "giusto salario" da corrispondere al lavoratore svolgente mansioni di portiere o custode, i giudici fanno sovente riferimento al trattamento economico previsto da contratti collettivi di settore e categorie affini relativamente alle analoghe mansioni. Così, secondo quanto emerge dalla lettura delle sentenze, un portiere ha ottenuto il riconoscimento del diritto ad una retribuzione tabellare superiore del 30% circa rispetto a quella prevista dal CCNL Assiv, poiché il giudice, a fronte di analoghe mansioni, ha ritenuto più adeguato il salario stabilito dal CCNL Multiservizi (Fise); un altro portiere, invece, si è visto incrementare la retribuzione tabellare

del 27,16% perché il giudice ha individuato come salario adeguato quello stabilito dal CCNL Confedilizia mentre tocca un delta in aumento del 36,24% il salario accordato da un giudice ad un portiere che ha assunto come parametro il salario stabilito dal CCNL Confcommercio per dette figure professionali.

**(B) IL MINIMO TABELLARE DEI PORTIERI
E DEI CUSTODI: EVIDENZE
DAL *BENCHMARK* CONTRATTUALE**

4. *Introduzione*

Le differenze salariali emerse nell'ambito dei numerosi contenziosi in materia sollecitano l'attenzione ad indagare sui contenuti di detti CCNL (cfr. *infra*, § 6) al fine di coglierne punti di contatto e differenze e, pertanto, comprendere quali possano essere le soluzioni che altri sistemi contrattuali adottano per garantire ai portieri e ai custodi una retribuzione tabellare conforme ai parametri imposti dall'art. 36 Cost., tale da spingere i giudici a ritenerli parametri affidabili per la rideterminazione del salario. Si tratta, in altri termini, di compiere un esercizio di *benchmark* finalizzato a ricercare nei contratti collettivi – considerati dalla magistratura rispettosi della disposizione costituzionale – delle soluzioni che possano risultare funzionali a risolvere le criticità afferenti ai livelli salariali del CCNL Assiv (cfr. *infra*, § 7). Come è noto, infatti, il *benchmark* contrattuale ha lo scopo di far evolvere e migliorare la qualità delle relazioni industriali, perché favorisce la conoscenza e la condivisione di buone pratiche e consente di ricercare soluzioni a problemi identici o anche simili, senza il peso di pregiudiziali ideologiche.

5. Metodologia dell'indagine

Ai fini della comparazione, saranno considerati anzitutto solo 6 CCNL, scelti perché richiamati di frequente dalla magistratura come parametro rispetto al quale vagliare la sufficienza del salario corrisposto ai lavoratori in ragione dell'applicazione del CCNL Assiv. Inoltre, la comparazione sarà incentrata sulle seguenti voci:

- a) il minimo tabellare mensile (cioè la retribuzione fissata nelle tabelle del contratto collettivo e abbinata ai rispettivi livelli di inquadramento professionale) attribuito al livello di inquadramento previsto per i lavoratori svolgenti mansioni di portieri e custodi;
- b) il minimo tabellare orario (quest'ultimo ricavato applicando il divisore contrattuale indicato nel CCNL) attribuito al livello di inquadramento previsto per i lavoratori svolgenti mansioni di portieri e custodi;
- c) la definizione di orario normale di lavoro per i lavoratori svolgenti mansioni di portieri e custodi, utile ai fini della determinazione della paga minima oraria.

6. Cosa emerge dal benchmark contrattuale

La prima evidenza che emerge dal *benchmark* contrattuale riguarda l'inquadramento professionale di detti lavoratori. In tutti e 6 i CCNL, portieri e custodi sono inquadrati ai livelli più bassi della scala di inquadramento del personale. Questo perché si tratta di una prestazione di semplice attesa. È, in altri termini, una mansione che non richiede particolari competenze tecniche o specifiche.

Un altro dato che il *benchmark* contrattuale contribuisce a mettere in evidenza riguarda la definizione dell'orario normale di lavoro, differenziato nei contratti collettivi considerati. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 66/2003, l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, sebbene i contratti collettivi possano stabilire una durata inferiore (come precisa l'art. 3, comma 2) o determinare la durata media dell'orario normale di lavoro in relazione ad

un periodo plurisettimanale (fino a 12 mesi, come precisa l'art. 4 del medesimo decreto). Ciò significa che in una certa settimana il lavoratore può essere chiamato a lavorare per più di 40 ore; ciononostante, il lavoro eccedente la quarantesima ora non sarà da considerarsi alla stregua del lavoro straordinario se, nel periodo plurisettimanale preso come riferimento, la media delle ore lavorate sarà comunque pari a 40. Tuttavia, l'art. 16, comma 1, lett. *d*, d.lgs. n. 66/2003, precisa che dette regole (cioè quelle stabilite dagli artt. 3 e 4) non trovano applicazione in alcuni casi, tra i quali rientrano «le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste». Per questa particolare categoria di lavoratori (nella quale rientrano portieri e custodi), dunque, è la contrattazione collettiva a definire l'orario normale di lavoro, in ragione delle particolarità inerenti all'organizzazione del lavoro.

In 4 CCNL (cfr. *infra*, sez. C, tabelle 2, 4, 5 e 6) l'orario normale di lavoro per portieri e custodi è pari a 45 ore settimanali. In un solo caso, invece, questo risulta essere pari a 48 ore settimanali (cfr. *infra*, sez. C, tabella 3). Il fatto che il 90% dei CCNL considerati definisca un orario normale di lavoro che si assesta ampiamente sopra il limite legale delle 40 ore settimanali (art. 3, comma 1, d.lgs. n. 66/2003) potrebbe essere spiegato se si presta attenzione alla funzione di dette figure professionali: i lavoratori svolgenti tali attività devono soddisfare una specifica esigenza organizzativa dell'impresa, ovvero quella di coprire un certo numero di ore di servizio in una giornata, rispetto alla quale le ordinarie 8 ore (quando la settimana lavorativa è di 5 giorni) o le 6,6 ore (quando la settimana lavorativa è di 6 giorni) non risultano spesso sufficienti. Sotto questo profilo, il CCNL Assiv presenta un aspetto distintivo, ovvero quello di definire l'orario normale di lavoro pari a 40 ore settimanali. Questa differenza non è del tutto irrilevante per un imprenditore che scelga di applicare il predetto CCNL o il CCNL Multiservizi (Fise), perché, a ben vedere,

mentre nel primo caso la maggiorazione per il lavoro straordinario scatterebbe alla 41esima ora di lavoro (cfr. *infra*, sez. C, tabella 1), nel secondo caso la maggiorazione scatterebbe solo a partire dalla 46esima ora di lavoro (cfr. *infra*, sez. C, tabella 4). Allo stesso modo, è una differenza che incide anche sulla posizione del lavoratore, il quale, se inquadrato con il CCNL Assiv, a fronte di 40 ore di lavoro settimanali percepirà una retribuzione tabellare pari ad euro 1.000 (posto che il portiere è inquadrato al livello D di detto CCNL) e tutte le ore aggiuntive saranno considerate ore di lavoro straordinario e indennizzate come tali. Diversamente, se questo venisse inquadrato nell'ambito del CCNL Multiservizi (Fise), per percepire la retribuzione tabellare prevista per un lavoratore inquadrato al livello II, pari ad euro 1.273,50, dovrà prestare l'attività di lavoro non più per 40 ore settimanali ma per 45 ore settimanali (senza che le 5 ore ulteriori possano essere considerate ore di lavoro straordinario).

È di tutta evidenza, dunque, che per quanto possano sussistere dei differenziali tra le retribuzioni tabellari stabilite dai CCNL considerati per le medesime mansioni, vi sono delle differenze anche sotto il profilo delle ore lavorate poiché ad essere diverso è anche l'orario normale di lavoro. In sintesi, dunque, un custode o un portiere inquadrato nell'ambito del CCNL Multiservizi (Fise) (cfr. *infra*, sez. C, tabella 4) avrà certamente diritto ad un differenziale sulla retribuzione tabellare pari ad euro 273,50, ma a fronte di 5 ore di lavoro settimanali in più rispetto ad un portiere o custode inquadrato al livello D del CCNL Assiv.

7. Alcuni spunti dal benchmark contrattuale per superare l'impasse giudiziaria

Il *benchmark* contrattuale condotto sui 6 CCNL individuati (cfr. *infra*, sez. C) relativamente alla definizione della retribuzione tabellare mensile e alla definizione dell'orario normale di lavoro (funzionale a ricavare la retribuzione minima oraria) offre

indicatori utili per le parti sociali, laddove queste vogliano provare a sottrarre il CCNL Assiv dalla morsa del contenzioso giudiziario che, a più riprese, ha sancito l'inadeguatezza della retribuzione tabellare per i lavoratori svolgenti attività di servizi fiduciari.

In questo senso, un punto centrale riguarda la necessità di rivedere la definizione dell'orario normale di lavoro prevista dal CCNL Assiv per il personale impiegato nelle imprese svolgenti attività di servizi fiduciari. Gli altri CCNL, infatti, definiscono un orario normale di lavoro che è mediamente più esteso di quello fissato dal CCNL Assiv. L'adeguamento dell'orario normale di lavoro agli standard praticati da altri CCNL (che tendenzialmente si assestano sulle 45 ore settimanali) potrebbe risultare strategico per due principali motivi. Da un lato, posto che le imprese esercenti attività di servizi fiduciari devono garantire un servizio la cui durata è mediamente superiore alle 40 ore settimanali, una diversa definizione di orario normale di lavoro consentirebbe alle imprese che applicano il CCNL Assiv di evitare di ricorrere sistematicamente al lavoro straordinario per coprire tutte le ore di servizio richieste dalle imprese committenti. Dall'altro, l'adeguamento dell'orario normale di lavoro agli standard praticati in altri CCNL consentirebbe alle parti sociali di poter negoziare importi della retribuzione tabellare sensibilmente più alti rispetto a quelli attuali in quanto le ore che attualmente sono retribuite con la maggiorazione del lavoro straordinario verrebbero retribuite con la paga oraria ordinaria.

**(C) MINIMI TABELLARI PER PORTIERI,
USCIERI E CUSTODI**

<i>Tabella 1 – CCNL Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari</i>	
Codice Cnel: HV17	
Parti firmatarie: Anivp, Assvigilanza, Univ, Assiv, Legacoop Produzione e servizi, Federlavoro e servizi (Confcooperative), Agci Servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl	
Inquadramento: livello D (portieri, uscieri, custodi)	
Minimo tabellare mensile (al 30.10.2023): € 1.000	Tariffa oraria: € 5,78
Divisore orario: 173	
Orario normale di lavoro	40 ore in una settimana
Maggiorazione in caso di lavoro straordinario feriale diurno	Scatta dalla 41esima ora di lavoro Tariffa oraria: € 7,23 (25% fino alla 48esima ora); € 7,51 (30% dalla 49esima ora)

<i>Tabella 2 – CCNL Terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio)</i>	
Codice Cnel: H011	
Parti firmatarie: Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs (in firma separata Ugl Terziario)	
Inquadramento: livello VI (portieri, uscieri, custodi)	
Minimo tabellare mensile (al 30.10.2023): € 1.405,87	Tariffa oraria: € 7,30
Divisore orario: 195	

Orario normale di lavoro	45 ore in una settimana
Maggiorazione in caso di lavoro straordinario feriale diurno	Scatta dalla 46esima ora di lavoro Tariffa oraria: € 8,40 (25% fino alla 48esima ora); € 8,76 (30% dalla 49esima ora)

Tabella 3 – CCNL Industria metalmeccanica e installazione di impianti	
Codice Cnel: C011	
Parti firmatarie: Federmeccanica (Confindustria), Assital (Confindustria), e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm	
Inquadramento: livello D1 (inservienti, custodi, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza)	
Minimo tabellare mensile (al 30.10.2023): € 1.530,86 Divisore orario: 173	Tariffa oraria: € 8,84
Orario normale di lavoro	48 ore in una settimana (10 ore di lavoro giornaliera) 44 ore in una settimana (9 ore di lavoro giornaliera) 40 ore in una settimana (8 ore di lavoro giornaliera)
Maggiorazione in caso di lavoro straordinario feriale diurno	Scatta dalla 49esima ora di lavoro Tariffa oraria: € 11,05 (25% fino alla 50esima ora); € 11,49 (30% dalla 51esima ora)

Tabella 4 – <i>CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi</i>	
Codice Cnel: K511	
Parti firmatarie: Anip Confindustria, Legacoop Produzione e servizi, Concooperative Lavoro e servizi, Agci Servizi di lavoro, Unionservizi Confapi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti	
Inquadramento: livello II (portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata)	
Minimo tabellare mensile (al 30.10.2023): € 1.273,50	Tariffa oraria: € 7,36
Divisore orario: 173	
Orario normale di lavoro	45 ore in una settimana
Maggiorazione in caso di lavoro straordinario feriale diurno	Scatta dalla 46esima ora di lavoro Tariffa oraria: € 8,83 (20% a partire dalla 46esima ora)

Tabella 5 – <i>CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati</i>	
Codice Cnel: H401	
Parti firmatarie: Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs	
Inquadramento: livello A1 (portieri che prestano la loro opera per la vigilanza e le altre mansioni accessorie degli stabili, senza alloggio)	
Minimo tabellare mensile (al 30.10.2023): € 1.099,64	Tariffa oraria: € 5,63
Divisore orario: 195	

Orario normale di lavoro	45 ore in una settimana
Maggiorazione in caso di lavoro straordinario feriale diurno	Scatta dalla 46esima ora di lavoro Tariffa oraria: € 6,48 (15% fino alla nona ora di lavoro giornaliera); € 6,76 (20% dalla decima ora di lavoro giornaliera)

Tabella 6 – CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo (sezione imprese di viaggio e turismo)	
Codice Cnel: H058	
Parti firmatarie: Fiepet, Assohotel, Assoviaggi, Fiba, Assocamping, Assoturismo e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs	
Inquadramento: livello VI (custodi, guardiani diurni e notturni, portieri, telefonisti, uscieri ed inservienti, addetti ai transfert, autisti)	
Minimo tabellare mensile (al 30.10.2023): € 1.330,32	Tariffa oraria: € 6,92
Divisore orario: 192	
Orario normale di lavoro	45 ore in una settimana
Maggiorazione in caso di lavoro straordinario feriale diurno	Scatta dalla 46esima ora di lavoro Tariffa oraria: € 8,99 (30% a partire dalla 46esima ora)