



## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

PER I DIPENDENTI DA AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI

E DA MANDATARI A TITOLO ONEROSO



**Decorrenza 14 ottobre 2015 - Scadenza 31 dicembre 2016**

Testo del CCNL del 27 luglio 2011

collazionato e coordinato con il Verbale di Accordo del 14 ottobre 2015

con le variazioni del Regolamento dell'EBNAIP con i verbali del 3 maggio 2016 e del 4 aprile 2017

## **INDICE**

Verbale di stipula.....	6
<b>Premessa</b> .....	8
<b>TITOLO I - SFERA D'APPLICAZIONE</b> .....	8
Art. 1 Sfera di applicazione.....	8
Art. 2 Condizioni di miglior favore.....	9
<b>TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE</b> .....	9
Art. 3 Esame quadro socioeconomico.....	9
<b>TITOLO III - STRUMENTI BILATERALI</b> .....	9
Art. 4 Istituzione e composizione degli strumenti bilaterali.....	9
Art. 5 - Ente bilaterale nazionale.....	10
Art. 6 Commissione Paritetica Nazionale.....	11
Art. 7 Gruppo di lavoro per le pari opportunità.....	11
Art. 8 Distribuzione e consultazione del CCNL.....	12
<b>TITOLO IV - FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI</b> .....	12
Art. 9 Finanziamento delle relazioni sindacali.....	12
Art. 10 Quota di servizio contrattuale (QSC).....	12
Art. 11 Consenso al trattamento dei dati.....	13
<b>TITOLO V - TUTELE E GARANZIE</b> .....	13
Art. 12 Tutele e garanzie.....	13
Art. 13 Previdenza Complementare.....	13
Art. 13/BIS Assistenza Sanitaria Integrativa.....	14
<b>TITOLO VI - ATTIVITÀ SINDACALE</b> .....	14
Art. 14 Permessi attività sindacale.....	14
Art. 15 Trattenuta Sindacale.....	15
Art. 16 Rappresentanze Sindacali Unitarie.....	15
<b>TITOLO VII - RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DECENTRATO</b> .....	15
Premessa.....	15
Art. 17 (Conciliazione - Controversie - Procedure).....	16
Art. 18 Commissione di conciliazione, sede e procedure.....	16
Art. 19 Collegio arbitrale.....	17
Art. 20 Contrattazione di 2° livello Regionale.....	18
Art. 20/BIS Contrattazione di 2° livello per le aree turistiche.....	19
Art. 21 Modalità di presentazione della piattaforma.....	19
Art. 22 Commissioni di certificazione.....	20
Art. 23 Clausola Compromissoria.....	20
<b>TITOLO VIII - CLASSIFICAZIONE PERSONALE</b> .....	21
Art. 24 Declaratorie e profili.....	21
<b>TITOLO IX - FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO</b> .....	23
Art. 25 Formazione professionale.....	23
Art. 26 Congedi per la formazione finalizzata all'acquisizione di nuovi profili professionali.....	24
Art. 27 Congedi per la formazione continua.....	24
Art. 28 Diritto allo studio.....	24
Art. 29 Stages.....	25
<b>TITOLO X - MERCATO DEL LAVORO</b> .....	25
Art. 30 Finalità e tipologie di impiego.....	25
<b>CAPO 1° - APPRENDISTATO</b> .....	26
Premessa.....	26

Art. 31 – Proporzione numerica.....	27
Art. 32 – Et� per l'assunzione .....	27
Art. 33 – Disciplina generale .....	27
Art. 34 – Procedure di applicabilit� per le assunzioni in apprendistato professionalizzante. ....	27
Art. 35 – Periodo di prova .....	28
Art. 36 – Trattamento normativo .....	28
Art. 37 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico .....	28
Art. 38 – Malattia.....	29
Art. 39 – Referente per l'apprendistato.....	29
Art. 40 – Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.....	29
Art. 41 – Obblighi del datore di lavoro.....	29
Art. 42 – Doveri dell'apprendista .....	29
<b>PARTE II - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.....</b>	<b>30</b>
Art. 43 – Sfera di applicazione .....	30
Art. 44 – Percentuale di conferma .....	30
Art. 45 – Durata dell'apprendistato .....	30
Art. 46 - Formazione: Durata.....	30
Art. 47 - Formazione: Modalit� di erogazione.....	31
Art. 48 - Formazione: Contenuti.....	31
Art. 49 - Riconoscimento della qualifica professionale .....	32
Art. 50 - apprendistato Stagionale o ciclico.....	32
Art. 51 – Rinvio alla legge.....	33
Art. 52 apprendistato professionalizzante specialistico o "di mestiere" nell'ambito della mediazione immobiliare ....	39
Art. 52/BIS Formazione - Durata.....	39
Art. 52/TRIS Formazione-Durata .....	40
<b>CAPO 2 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME).....</b>	<b>40</b>
Premessa .....	40
Art. 53 Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale .....	41
Art. 54 Durata e modalit� della prestazione di lavoro a tempo parziale .....	41
Art. 55 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale .....	42
Art. 56 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale.....	42
Art. 57 Genitori di portatori di handicap .....	43
Art. 58 Clausole flessibili del rapporto di lavoro a tempo parziale.....	43
Art. 59 Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausola di flessibilit�.....	43
Art. 60 Clausole Elastiche e lavoro supplementare nel rapporto di lavoro a tempo parziale.....	44
Art. 61 Principio di non discriminazione e riproporzionamento.....	45
Art. 62 Periodo di comporto per malattia e infortunio .....	45
Art. 63 Quota giornaliera della retribuzione .....	45
Art. 64 Quota oraria della retribuzione .....	46
Art. 65 Mensilit� supplementari - tredicesima e quattordicesima.....	46
Art. 66 Festivit� .....	46
Art. 67 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti.....	46
Art. 68 Ferie.....	46
Art. 69 Periodo di prova e termini di preavviso.....	46
Art. 70 Disciplina previdenziale .....	46
Art. 71 Minimale contributivo .....	47
Art. 72 Condizioni di miglior favore .....	47
Art. 73 Rinvio alla legge.....	47
<b>CAPO 3° - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO .....</b>	<b>47</b>
Art. 74 Modalit� e limiti numerici .....	47
Art. 75 Assunzioni per Lavoro stagionale .....	48
Art. 76 Nuove attivit� .....	48
Art. 77 Contratto a tempo determinato per sostituzione, congedi "legge n. 53/2000" .....	48
Art. 78 Comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale.....	48
<b>CAPO 4° - TELELAVORO E/O LAVORO A DISTANZA .....</b>	<b>49</b>
Premessa .....	49
Art. 79 Definizione .....	49
Art. 80 Sfera di applicazione .....	49

Art. 81 Prestazione lavorativa.....	49
Art. 82 Retribuzione .....	50
Art. 83 Sistema di comunicazione .....	50
Art. 84 Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa .....	50
Art. 85 Controlli a distanza.....	50
Art. 86 Diritti sindacali .....	50
Art. 87 Organizzazione della struttura lavorativa .....	51
Art. 88 Diligenza e riservatezza.....	51
Art. 89 Formazione.....	51
Art. 90 Diritti di informazione .....	51
Art. 91 Postazioni di lavoro .....	51
Art. 92 Interruzioni tecniche .....	51
Art. 93 Misure di protezione e prevenzione.....	51
Art. 94 Infortunio.....	52
<b>CAPO 5° - LAVORO TEMPORANEO (INTERINALE).....</b>	<b>52</b>
Art. 95 Casi di ammissibilità del lavoro interinale .....	52
Art. 96 Individuazione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale .....	52
Art. 97 Percentuale lavoratori assumibili.....	53
Art. 98 Rinvio alla legge.....	53
<b>TITOLO XI - ASSUNZIONE.....</b>	<b>53</b>
Art. 99 Assunzione - Documenti per l'assunzione .....	53
<b>TITOLO XII - PERIODO DI PROVA .....</b>	<b>53</b>
Art. 100 Durata .....	53
<b>TITOLO XIII - ORARIO DI LAVORO .....</b>	<b>54</b>
Art. 101 Orario settimanale .....	54
Art. 102 Distribuzione dell'orario settimanale .....	54
Art. 103 Articolazione dell'orario settimanale .....	54
Art. 104 Flessibilità dell'orario .....	55
Art. 105 Lavoro notturno .....	56
Art. 106 Lavoro straordinario .....	56
Art. 107 Maggiorazione del lavoro straordinario.....	56
<b>TITOLO XIV - RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ .....</b>	<b>57</b>
Art. 108 Riposo settimanale - Festività Nazionali ed infrasettimanali.....	57
Art. 109 Festività abolite .....	57
Art. 110 Festività civile soppressa cadente di domenica .....	58
Art. 111 Ore di lavoro nei giorni festivi .....	58
<b>TITOLO XV - CONGEDI - PERMESSI - ASPETTATIVE - ASSENZE .....</b>	<b>58</b>
Art. 112 Permessi e congedi familiari retribuiti.....	58
Art. 113 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti.....	58
Art. 114 Permessi per handicap (benefici ai genitori di figli minori con handicap) .....	59
Art. 115 Permessi per donatori di sangue .....	59
Art. 116 Aspettative per tossicodipendenze.....	60
Art. 117 Congedi familiari non retribuiti .....	60
Art. 118 Assenze.....	61
<b>TITOLO XVI - FERIE.....</b>	<b>61</b>
Art. 119 Durata .....	61
Art. 120 Decorso Ferie - Sopravvenienza malattia .....	61
Art. 121 Determinazione del periodo di Ferie .....	61
Art. 122 Ferie in caso di licenziamento e dimissioni .....	61
Art. 123 Irrinunciabilità delle ferie .....	62
Art. 124 Richiamo per ragioni di servizio.....	62
Art. 125 Funzioni pubbliche elettive .....	62
<b>TITOLO XVII - CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI NEL</b>	

<b>LUOGO DI LAVORO</b> .....	62
Art. 126 Prevenzione delle molestie sessuali .....	62
<b>TITOLO XVIII - RICHIAMO E CHIAMATA ALLE ARMI</b> .....	63
Art. 127 Computo nell'anzianità di servizio.....	63
<b>TITOLO XIX - MISSIONI, TRASFERTE E TRASFERIMENTI</b> .....	64
Art. 128 Missione o trasferta temporanea .....	64
Art. 129 Trasferimento .....	64
<b>TITOLO XX - MALATTIE ED INFORTUNI</b> .....	64
Art. 130 Certificazioni S.S.N. ....	64
Art. 131 Norme sulla malattia e l'infortunio extraprofessionale .....	65
Art. 132 Obblighi del lavoratore .....	65
Art. 133 Periodo di comportamento .....	65
Art. 134 Trattamento economico di malattia .....	66
Art. 135 Infortunio professionale.....	66
Art. 136 Trattamento economico di infortunio professionale .....	66
Art. 137 Quota giornaliera per malattia e infortunio.....	67
Art. 138 Festività .....	67
Art. 139 Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio .....	67
Art. 140 Tubercolosi .....	68
Art. 141 Rinvio alle leggi .....	68
<b>TITOLO XXI - GRAVIDANZA E PUERPERIO</b> .....	68
Premessa .....	68
Art. 142 Normativa .....	68
Art. 143 Adozione e/o affidamento .....	69
Art. 144 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento .....	70
Art. 145 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino .....	70
<b>TITOLO XXII - SOSPENSIONE DEL LAVORO</b> .....	75
Art. 146 Sospensione .....	75
<b>TITOLO XXIII ANZIANITÀ DI SERVIZIO E ANZIANITÀ CONVENZIONALE</b> .....	75
Art. 147 Decorrenza anzianità di servizio.....	75
Art. 148 Computo frazione annua anzianità .....	75
Art. 149 Anzianità convenzionale.....	75
<b>TITOLO XXIV - PASSAGGI DI QUALIFICA</b> .....	75
Art. 150 Mansioni del lavoratore .....	75
Art. 151 Mansioni promiscue .....	76
Art. 152 Passaggi di livello.....	76
<b>TITOLO XXV - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ</b> .....	76
Art. 153 Aumenti periodici di anzianità .....	76
<b>TITOLO XXVI TRATTAMENTO ECONOMICO</b> .....	77
Art. 154 Retribuzione .....	77
Art. 155 Retribuzione mensile .....	77
Art. 156 Quota giornaliera .....	77
Art. 157 Quota oraria.....	77
Art. 158 Paga base nazionale conglobata.....	77
Art. 159 Aumenti retributivi mensili .....	78
Art. 160 Elemento economico di garanzia.....	78
Art. 161 Assorbimenti .....	79
Art. 162 Indennità di cassa e maneggio denaro .....	79
Art. 163 Prospetto paga .....	79
<b>TITOLO XXVII - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA)</b> .....	79
Art. 164 Tredicesima mensilità.....	79
Art. 165 Quattordicesima mensilità .....	79

<b>TITOLO XXVIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	80
A) Recesso .....	80
Art. 166 Recesso ex art. 2118 cod. civ. ....	80
Art. 167 Recesso ex art. 2119 cod. civ. ....	80
Art. 168 Normativa .....	80
Art. 169 Nullità del licenziamento .....	81
Art. 170 Licenziamento simulato.....	81
B) Preavviso .....	81
Art. 171 Preavviso .....	81
Art. 172 Indennità sostitutiva del preavviso .....	82
C) Trattamento di fine rapporto .....	82
Art. 173 Trattamento di fine rapporto.....	82
Art. 174 Cessione o trasformazione societaria.....	83
Art. 175 Decesso del dipendente .....	83
Art. 176 Corresponsione del trattamento di fine rapporto .....	83
D) Dimissioni .....	83
Art. 177 Dimissioni .....	83
Art. 178 Dimissioni per matrimonio .....	83
Art. 179 Dimissioni per maternità .....	84
<b>TITOLO XXIX - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI</b> .....	84
Art. 180 Obbligo del prestatore di lavoro .....	84
Art. 181 Divieti .....	84
Art. 182 Giustificazioni delle assenze .....	84
Art. 183 Rispetto orario di lavoro .....	84
Art. 184 Comunicazione mutamento di domicilio .....	84
Art. 185 Provvedimenti disciplinari.....	85
Art. 186 Codice disciplinare .....	85
Art. 187 Normativa provvedimenti disciplinari .....	85
<b>TITOLO XXX - DIVISE - ATTREZZI - STRUMENTI</b> .....	86
Art. 188 - Divise, attrezzi e strumenti .....	86
<b>TITOLO XXXI - DECORRENZA E DURATA</b> .....	86
Art. 189 Decorrenza e durata .....	86
<b>TITOLO XXXII ARCHIVIO CONTRATTI</b> .....	86
Art. 190 Archivio Contratti.....	86
<b>ALLEGATO 1 - STATUTO</b> .....	87
<b>ALLEGATO 2 – REGOLAMENTO DELL’EBNAIP</b> .....	92
<b>ALLEGATO 3 – DOMANDA DI PARERE DI CONFORMITÀ</b> .....	98
<b>ALLEGATO 4 – PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE</b> .....	101
<b>ALLEGATO 5 – REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE, CONCILIAZIONE E ARBITRATO</b> .....	106
<b>ALLEGATO N. 6 – VERBALE DI ACCORDO DEL 3 MAGGIO 2016</b> .....	114

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DA AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI  
E DA MANDATARI A TITOLO ONEROSO**

**Decorrenza 14 ottobre 2015 - Scadenza 31 dicembre 2016**

Testo del CCNL 27 luglio 2011

collazionato e coordinato con il Verbale di Accordo del 14 ottobre 2015

con le variazioni del Regolamento dell'EBNAIP con i verbali del 3 maggio 2016 e del 4 aprile 2017

Verbale di stipula

Il giorno **14 ottobre 2015** in Roma

tra

- la **Federazione Italiana Agenti Immobiliari Professionali - F.I.A.I.P.**, rappresentata dal Presidente Nazionale Paolo Righi, dal Vice Presidente Nazionale Vicario Franco D'Onofrio, dal Vice Presidente con Delega al CCNL e Previdenza Stefano Bertelli, dal Vice Presidente con Delega al Settore Turistico Raffaele Dedemo, dal Segretario Nazionale Pierangelo Pulcini, dal Tesoriere Nazionale Gianluca Savoia, dai Componenti del Comitato dai Componenti della Giunta nazionale: Ermanno Acquaviva, Alberto Actis, Angelo Aresu, Filippo Asta, Gian Battista Baccarini, Nicola Bombonati, Pasquale Carboni, Tommaso De Gregorio, Fortunato Donnabella, Carmelo Mazzeppi, Giacomo Mazzilli, Pancrazio Mazzocchi, Francesco Migliorini, Leonardo Piccoli, Pierangelo Pulcini, Rocco Romano', Ezio Sangiovanni Gelmini, Fabrizio Segalerba, Giuseppe Sullutrone, Renato Troiani,

e

- **La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL**, aderente alla F.I.S.T. CISL – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri dai Segretari nazionali: Rosetta Raso, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Davide Guarini, e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, Elena Maria Vanelli (parità di genere), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Claudio Alessandrini, Giovanna Ammendola, Patrizia Antonini, Antonio Arcadio, Massimiliano Arighi, Giuseppe Atzori, Silvia Michela Avanzino, Lamberto Avanzo, Gianluca Bagnolini, Antonio Baldassarre, Francesco Barazzetta, Dario Battuello, Patrizia Bellini, Alfonso Bellomo, Luca Benfenati, Rita Bernardini, Beatrice Bernini, Giovanni Bernicchi, Federica Bertelloni, Sandra Bertolaso, Romina Bertolino, Giovanna Bettoni, Carlo Biondi Bendinelli, Antonio Bisceglia, Aurora Blanca, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Michela Bortoluzzi, Massimo Boscaro, Luca Bottani, Carlo Bravi, Stefano Bristrot, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Paola Camera, Patrizia Cannizzo, Michela Capobianco, Malgara Cappelli, Venera Carasi, Eleonora Careddu, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Assunta Caruso, Piero Casali, Giovanna Catizone, Laura Chiarini, Stefania Chicca, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Daniele Maria Ciranni, Alberto Citerio, Gildo Commerci, Giovanni Battista Comiati, Luigi Conte, Giuseppe Corona, Assunta Cortazzo, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Aleksandra Cvjetkovic, Salvatore D'Agostino, Vincenza De Leo, Enrico De Peron, Carla Destefanis, Francesco Di Antonio, Mauro Di Lavanzo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Guido Di Pilla, Luca Di Polidoro, Stefano Diociaiuti, Angelo D'Isanto, Edoardo Dorella, Ulrike Egger, Gianni Elmi Andretti, Giovanna Eustachi, Giulia Falcucci, Isabella Faraci,

Adalberto Farina, Fabrizio Ferrari, Michelangelo Ferrigni, Vincenzo Fioravante, Antonino Fiorenza, Lidia Forli, Silvia Foschini, Davide Frigelli, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Barbara Girardi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Alessandro Gualtieri, Lucia Incerti, Alessandro Ingrosso, Angela Lazzaro, Annette Lerna, Alessandro Locatelli, Alice Locci, Fortunato Lo Papa, Olga Longo, Diego Lorenzi, Maria Rosaria Losciale, Luca Maestripieri, Ernesto Magnifico, Patrizia Manca, Rossana Mandelli, Gilberto Marino Mangone, Luca Marcazzan, Sergio Marcelli, Alessandro Marcellino, Lucio Marchesin, Maurizio Marcolin, Diego Marcomini, Barbara Marini, Diego Marini, Salvatore Marrone, Alessandro Martignetti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Simona Menegale, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Paolo Miranda, Pasquale Monfrecola, Cristiano Montagnini, Carlo Monte, Biagio Montefusco, Domenico Montillo, Aniello Montuolo, Raffaele Montuori, Michele Muggianu, Michele Musumeci, Valerio Natili, Ivan Notarnicola, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Marina Pangrazzi, Nicola Pegoraro, Silvia Pergola, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquaddio, Leonardo Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Teresa Pintacorona, Pietro Pizzingrilli, Francesca Pizzo, Alberto Pluda, Rita Lucia Ponzio, Monica Porcedda, Orlando Procopi, Elmar Pruenster, Graziella Ramaglia, Nicola Ramogida, Marie Rosanne Riche, Marta Righetti, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Andrea Sabaini, Vittorio Salsedo, Diego Santellani, Silvio Natale Santrone, Nausica Sbarra, Antonio Scaini, Angelo Scarcello, Massimiliano Scialanca, Milena Segal, Giuseppina Sferruzza, Angelo Sgobbo, Rosa Silvestro, Gesualdo Sireci, Rolando Sirni, Enrico Solavagione, Selena Sologgiati, Lidia Sperandeo, Marco Squartini, Mirko Talamone, Fernando Taraborrelli, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Luca Trinchitella, Salvatore Tripepi, Michael Untergasser, Michele Vaghini, Maria Teresa Vavassori, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Cristina Vignolo, Floriana Vissà, Giuseppe Viviano, Stefania Zullo; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Cisl Annamaria Furlan.

- **l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTUCS-UIL** rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Paolo Andreani, Emilio Fagnoli, Gabriele Fiorino, Marco Marroni, Gianni Rodilloso, Parmenio Stroppa, Ivana Veronese; da Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Antonio Andrisano, Cristiano Ardu, Sergio Ariodante, Massimo Aveni, Pietro Baio, Giuseppe Ballato, Filomena Balsamo, Enzo Bardi, Pietro Bartolomei, Giuseppina Belletti, Marco Bolognini, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Roberto Broglia, Gianni Callegaro, Giovanni Casa, Maurizio Casadei, Grazia Chisin, Nicola Cieri, Cristina D'Ambrosio, Mario D'Angelo, Roberto D'Angelo, Luigi Pugno De Mitri, Pasquale De Punzio, Rocco Della Luna, Sergio Del Zotto, Sergio Diecidue, Francesco Dello Stritto, Francesco Di Martino, Maria Di Sarno, Max Djossou, Elio Dota, Roberto Fallara, Giovanna Fama, Pietro Feliciangeli, Marianna Flauto, Stefano Franzoni, Renzo Frau, Caterina Fulciniti, Giovanni Gazzo, Maria Rita Giardina, Giovanni Giorgio, Stefania Giunta, Marcello Gregorio, Giancarlo Guidi, Luciano Gullone, Cesare Ierulli, Antonino Ilarda, Bartolo Iozzia, Pietro La Torre, Cosimo La Volta, Ernesto Lombardo, Ermelinda Luchetti, Claudia Lugaresi, Massimo Marchetti, Lina Merolla, Carmelo Massari, Paolo Mezzorana, Maurizio Milandri, Ivano Morandi, Milva Moretta, Antonio Napoletano, Roberto Neri, Nunzio Nicotra, Raffaella Nomade, Sergio Notorio, Mauro Orsan, Francesco Ortelli, Leonardo Pace, Gerlando Pecoraro, Aurelio Pellegrini, Antonio Petrelli, Giannantonio Pezzetta, Bruno Pilo, Paolo Proietti, Rosaria Pucci, Maurizio Regazzoni, Adalisa Rizzo, Ida Saja, Carlo Sama, Pasquale Sastri, Luigi Scardaone, Gianpiero Scarponi, Riccardo Serri, Remigio Servadio, Fabio Servidei, Giovanni Sgrò, Giuseppe Silvestro; Salvatore Sorce, Elisabetta Sorgia, Espedito Stompanato, Gennaro Strazzullo, Michele Tamburrelli, Gianni Tornasi, Giancarlo Turchetti, Antonio Verrino, Angelo Vurruoso, Angelo Zarfati, Giorgio Zattoni, Giuseppe Zimmari e con la partecipazione della

Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini.

Visti il CCNL del 29/05/2009 e l'ipotesi di accordo del 14/10/2015 si è stipulato il presente CCNL per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso.

### **Premessa**

Con l'emanazione della legge 21 marzo 1958, n. 253, si configura l'attività di agente di affari in mediazione con l'evidente intento di regolamentare un settore in veloce evoluzione nel contesto del campo immobiliare.

Con la legge 3 febbraio 1989, n. 39 e successive modificazioni, si sono venute a determinare precise sezioni per cui l'agente immobiliare si identifica autonomamente nel ruolo specifico di mediatore oltre che nella veste di mandatario a titolo oneroso.

L'evoluzione quantitativa e qualitativa del settore è in via di determinare una situazione strutturale caratterizzata da vere e proprie imprese, organizzate con mezzi e personale, attive nel settore dell'intermediazione immobiliare.

Da qui la necessità di disporre di uno specifico contratto di lavoro, individuato come strumento idoneo a governare i processi in evoluzione costante nel settore, che, ovviando alla carenza di normativa e di altri strumenti adeguati a favorire il rapporto di lavoro, possa dare risultati idonei a regolare il rapporto di lavoro medesimo tra le imprese e i propri dipendenti, con particolare riferimento alle peculiari professionalità degli stessi dipendenti in funzione della normativa in materia.

La nuova regolamentazione contrattuale e le conseguenti relazioni sindacali che ne discendono dovranno, nella fase di gestione, favorire, tra l'altro, la crescita professionale delle imprese, degli agenti immobiliari e dei dipendenti per conseguire l'obiettivo centrale della sempre maggiore qualificazione del servizio.

## **TITOLO I - SFERA D'APPLICAZIONE**

### **Art. 1 Sfera di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, le relazioni tra gli agenti immobiliari professionali, mandatari a titolo oneroso e mediatori creditizi ed il loro personale.

Il presente contratto disciplina quindi, per quanto compatibile con la vigente normativa in materia:

- rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- i rapporti di lavoro a tempo determinato;
- le altre modalità d'impiego previste al Titolo X (mercato del lavoro);
- gli stage di orientamento al lavoro;

nonché attraverso specifiche appendici allegate al CCNL stesso, quanto sarà definito a conclusione dei lavori di cui all'Impegno assunto dalle parti firmatarie di cui a seguire.

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

### **- Dichiarazione congiunta -**

Le parti, preso atto della riforma del settore della mediazione creditizia intervenuta per effetto del D.Lgs. 141/2010 e successive modificazioni, confermano l'applicabilità del CCNL nei confronti dei rapporti tra Società di Mediazione creditizia come regolamentate dal citato decreto ed i lavoratori subordinati dipendenti dalle stesse.

**Art. 2 Condizioni di miglior favore**

Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore acquisite dal singolo lavoratore, qualunque sia il titolo da cui le stesse derivino.

**TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE****Art. 3 Esame quadro socioeconomico**

Annualmente e di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno FIAIP e le OO.SS. Nazionali dei lavoratori s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socioeconomico del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, ammodernamento e innovazione tecnologica. Saranno altresì presi in esame:

I processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti direttamente ed indirettamente da modifiche legislative inerenti l'esercizio delle libere professioni non regolamentate, che abbiano riflessi sul comparto;

Le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;

Lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione, anche giovanile e femminile, conseguente all'evoluzione legislativa;

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta delle parti stipulanti il presente CCNL, saranno inoltre affrontate e definite in appositi incontri, le materie relative a:

- A. La formazione e riqualificazione professionale;
- B. L'esame e la definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego non previste dal presente CCNL quali: collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni occasionali e/o saltuarie;
- C. L'individuazione, in relazione a processi d'innovazione tecnico/organizzativa, di figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
- D. L'esame della classificazione al fine di ricercare, tra le attuali declaratorie/profili e la realtà organizzativa, coerenti soluzioni d'aggiornamento;
- E. L'esame e l'eventuale adeguamento della normativa contrattuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

**TITOLO III - STRUMENTI BILATERALI**

Le Parti, tenuto conto della specificità strutturale delle Agenzie Immobiliari, dei Mandatari a titolo oneroso e dei Mediatori creditizi, confermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano, sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Le Parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente Titolo nonché dal Titolo VI rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente CCNL e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, associate o non associate a FIAIP, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

**Art. 4 Istituzione e composizione degli strumenti bilaterali**

Le Parti, per la realizzazione degli impegni e obiettivi previsti nella premessa e nell'art. 3 del presente contratto, concordano di istituire i sotto elencati strumenti bilaterali con le modalità di composizione, gli scopi, i ruoli e le procedure di costituzione e di funzionamento, così come riportati nei successivi articoli che ad essi fanno riferimento:

- A. L'ente bilaterale nazionale (art. 5)
- B. La commissione paritetica nazionale (art. 6)
- C. Il gruppo per le pari opportunità (art. 7)
- D. Organismo Paritetico Nazionale accordo applicativo D.lgs 626).

### **Art. 5 - Ente bilaterale nazionale**

Le Parti, per la pratica realizzazione degli impegni e obiettivi previsti nella "Premessa" e nell'articolato del presente contratto, concordano sull'opportunità di costituire l'Ente bilaterale nazionale del Comparto "Agenti immobiliari professionali" (EBNAIP).

L'Ente bilaterale nazionale costituisce lo strumento/struttura al quale le Parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi rivolto agli addetti del comparto (datori di lavoro e lavoratori).

A tal fine, l'Ente bilaterale nazionale su mandato delle Parti stipulanti il presente CCNL, attua e concretizza:

a) le iniziative che si richiamano alle materie di cui all'art. 3 del Titolo II (Relazioni sindacali a livello nazionale) e in particolare:

- organizza e gestisce, con le modalità più opportune, la divulgazione delle relazioni predisposte dalle parti relative all'esame del quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali;
- organizza e gestisce la formazione e la qualificazione professionale;
- predispone i progetti formativi per le singole figure professionali;
- organizza e gestisce forme di assistenza integrativa alle prestazioni erogate dal SSN e dall'INAIL attraverso un apposito fondo disciplinato da uno specifico regolamento che fa parte integrante del presente CCNL (allegato 2);

b) le iniziative che si richiamano al Titolo X (Mercato del lavoro) ed in particolare:

- promuove, organizza e gestisce la formazione professionale che anche in rapporto ai compiti previsti al successivo punto e) dovrà tendere alla realizzazione di una formazione professionale continua. Al riguardo, nell'ambito dei compiti assegnati, predispone e realizza i possibili e necessari confronti con tutti i soggetti pubblici e/o privati che su tale materia, anche per effetto di norme giuridico/legislative, risultino coinvolti;
- organizza e gestisce tutto quanto derivante dall'accordo che le parti stipulanti il presente CCNL hanno raggiunto in materia di formazione, nonché i possibili programmi/progetti di utilizzo della Legge n. 223/1991;
- organizza e gestisce la formazione mediante stage utilizzando i progetti predisposti dalle parti nonché quelli della UE;
- promuove la formazione professionale per gli apprendisti;

c) predispone progetti e stipula convenzioni con:

- enti, istituti, Ministeri, nonché con strutture pubbliche e/o private abilitate ad attività di servizio per le materie di cui ai precedenti punti a) e b);

d) riceve ed elabora anche ai fini statistici;

- gli accordi territoriali in materia di mercato del lavoro;
- le intese relative a: utilizzo della Legge n. 223/1991 e ai regimi di orario di cui all'art. 98;

e) riceve ed elabora anche ai fini statistici i dati forniti dalle Organizzazioni internazionali a cui aderiscono le rispettive parti firmatarie del presente CCNL;

f) predispone la stampa e organizza:

- la distribuzione del testo contrattuale agli addetti del comparto (titolari e lavoratori) così come previsto al successivo art. 8;

g) svolge funzioni di segreteria operativa dell'O.P.N., della Commissione paritetica e del gruppo sulle pari opportunità;

h) L'Ente bilaterale nazionale - emette attraverso l'apposita Commissione paritetica bilaterale i pareri di conformità in materia di apprendistato di cui al successivo art. 34 del CCNL, nonché per lo svolgimento di quanto ad esso delegato dalle previsioni contrattuali del Titolo X (Mercato del lavoro) del CCNL, con le modalità definite a cura del Comitato Esecutivo dell'Ente Bilaterale stesso;

i) L'Ente bilaterale nazionale costituirà inoltre una apposita Commissione di certificazione per lo svolgimento di quanto ad esso delegato dalle previsioni contrattuali in materia di Certificazione preventiva di cui all'art. 22 del CCNL.

Le risorse economiche, destinate alla realizzazione delle iniziative assegnate all'Ente bilaterale, sono quelle previste al Titolo IV (Funzionamento delle relazioni sindacali).

Il testo dello Statuto e del Regolamento allegati al presente CCNL ne costituiscono parte integrante. La sede dell'Ente bilaterale nazionale, sarà presso la FIAIP sita in Piazzale Flaminio 9, Roma.

#### **Art. 6 Commissione Paritetica Nazionale**

La Commissione paritetica nazionale costituisce lo strumento per l'esame di tutte le controversie di interpretazione per la corretta e autentica applicazione del presente CCNL, con le procedure e le modalità sotto elencate:

alla Commissione paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto ovvero, le Organizzazioni locali ad esse facenti capo nonché, singoli datori di lavoro o lavoratori.

all'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente deve presentare tutti gli elementi utili all'esame della controversia. In pendenza di procedure presso la commissione paritetica, le Organizzazioni sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa entro 30 (trenta) giorni successivi;

la data di convocazione, per l'esame della controversia sarà fissata, d'accordo tra i componenti la Commissione paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi.

la Commissione paritetica prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

la Commissione paritetica provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione paritetica stessa;

le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarvisi.

La Commissione sarà composta da tre rappresentanti della FIAIP e dai rappresentanti di Fisascat e Uiltucs.

La sede della Commissione Paritetica sarà presso la Sede della FIAIP Nazionale in Via Nizza, 152, Roma.

#### **Art. 7 Gruppo di lavoro per le pari opportunità**

Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità costituisce lo strumento che ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro.

In questo senso il Gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge 125/91, si attiverà per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata, sia nell'attuazione degli stessi.

Il Gruppo di lavoro sarà composto da tre rappresentanti della FIAIP e dai rappresentanti di Fisascat e di Uiltucs.

La sede della Commissione le pari Opportunità, sarà presso la FIAIP Nazionale in via Nizza, 152, Roma.

#### **Art. 8 Distribuzione e consultazione del CCNL**

Il testo contrattuale costituisce lo strumento al quale le Parti assegnano il compito di facilitare la consultazione e la documentazione dei rispettivi diritti/doveri nonché il comune impegno/lavoro, che da esso ne scaturisce finalizzato sia all'estensione della rappresentanza delle parti firmatarie, sia alla pratica attuazione dei servizi offerti e usufruibili dagli addetti al comparto, (datori di lavoro e lavoratori). Con tale valenza vanno considerati gli allegati e la documentazione contenuti nel testo contrattuale.

Copia del presente contratto dovrà essere consegnato a tutti i lavoratori a cura e a carico del datore di lavoro. Il testo del CCNL è reperibile presso tutte le sedi territoriali delle parti stipulanti, ovvero presso il sito internet delle stesse.

I lavoratori hanno diritto alla consultazione del CCNL via internet, con l'eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali, ove presenti, in orario di lavoro in misura non superiore a due ore annue e comunque previa autorizzazione del datore del datore di lavoro.

### **TITOLO IV - FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 9 Finanziamento delle relazioni sindacali**

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nei precedenti articoli, per il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici istituiti dal presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, la FIAIP, la Fisascat e la Uiltucs procederanno alla riscossione di un contributo ex articolo 111, DPR 22-12-1986 n. 917, comma primo.

La misura del contributo e le procedure di esazione sono definite nel successivo articolo 10.

La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle parti stipulanti il presente contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

#### **Art. 10 Quota di servizio contrattuale (QSC)**

Il funzionamento di tali strumenti è assicurato da un contributo (indicato con la sigla QSC, Quota di servizio contrattuali), fissato nella misura dello 1,90% della retribuzione mensile da calcolarsi per 14 mensilità, così ripartito:

- 0,30% a carico dei lavoratori,
- 1,60% a carico dei datori di lavoro,
- e ad un ulteriore contributo forfetario, a carico dei datori di lavoro, pari ad € 12,00 mensili per dodici mensilità.

Le quote di contributo a carico dei lavoratori saranno trattenute dai datori di lavoro e versate trimestralmente, unitamente a quelle a proprio carico, sul C/C UNIPOLBANCA SPA - IBAN:

**IT23Q0312703207000000000670**

intestato a: ENTE BILATERALE NAZIONALE AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI con sede in Via Nizza 152, 00198 Roma, costituito da: "FIAIP/FILCAMS/FISASCAT/UILTUCS".

I versamenti trimestrali dovranno essere effettuati, di anno in anno, con la retribuzione dei mesi di marzo, giugno, settembre, dicembre, rispettivamente entro il 16 aprile, 16 luglio, 16 ottobre, 16 gennaio, sul c/c bancario n. 670 IBAN: e nelle causali di versamento dovrà essere indicata la Voce QSC 1° (o 2°, 3° 4°, a seconda del periodo di riferimento) nonché i dati dei lavoratori e del datore di lavoro cui il versamento fa riferimento comprensivi di: nome cognome, codice fiscale.

Il mancato e/o irregolare versamento dei contributi di cui al presente articolo preclude l'accesso alle prestazioni di cui al Titolo III del presente CCNL.

Nell'ipotesi di mancato versamento della QSC di cui al presente articolo il datore di lavoro è altresì tenuto corrispondere al lavoratore un importo lordo mensile pari al 3,80% della retribuzione mensile in aggiunta alla retribuzione mensile del lavoratore.

### **Art. 11 Consenso al trattamento dei dati**

I datori di lavoro sono tenuti a portare espressamente a conoscenza dei loro dipendenti, il contenuto del presente titolo e gli obblighi da esso derivanti, tramite la consegna del CCNL, provvedendo a farsi rilasciare dai lavoratori apposita ricevuta con l'accettazione di tutte le norme del CCNL Tale ricevuta dovrà contenere anche la seguente dichiarazione.

*"Il sottoscritto esprime il consenso ex artt. 23, 26 e 42 D. Lgs. 196/2003 al trattamento da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale come individuato all'art. 4, 1° comma lettera f) del sopraccitato Decreto, dei propri dati personali e fermo restando il rispetto dell'art. 8 legge 300/70, da parte del datore di lavoro. Per trattamento si intende quanto necessario per l'adempimento degli obblighi attinenti alla trattenuta delle quote associative, nonché alla loro comunicazione nei limiti delle leggi vigenti anche allo scopo di fruizione di altri diritti contrattuali e dei servizi di assistenza e tutela riservati agli interessati che aderiscono a quanto previsto dal Titolo IV Funzionamento delle Relazioni Sindacali del CCNL 20 Settembre 2001 per i dipendenti da Agenti Immobiliari, confermato ed acquisito agli atti del Ministero del Lavoro e PS in data 20 Settembre 2001, e sue successive modificazioni".*

## **TITOLO V - TUTELE E GARANZIE**

### **Art. 12 Tutele e garanzie**

1. Dignità delle donne e degli uomini sul lavoro. Si fa riferimento alle norme di legge e alla risoluzione CEE del 20/5/1990 e della raccomandazione CEE 92 C 27/04 del 27/11/1991, così come richiamate al titolo II, art. 3 punto 3.

2. Salute e sicurezza sul lavoro. - Le parti, visto il D.Lgs. 81/2008 convengono di istituire apposita commissione per l'esame della materia e la revisione dell'accordo. Al riguardo le parti inoltre convengono di assegnare all'EBNAIP la funzione di segreteria operativa per la gestione di quanto sopra.

3. Assistenza e diritti delle persone disabili. Si fa riferimento alle norme previste dalle Leggi in materia, nonché a quanto contenuto all'art. 114 del presente CCNL.

### **Art. 13 Previdenza Complementare**

Le parti firmatarie del presente CCNL convengono di istituire la forma pensionistica complementare per i lavoratori dipendenti cui si applichi il presente CCNL.

Le parti stipulanti il CCNL convengono altresì che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in data 24/1/2000, di seguito denominato in breve MARCO POLO, rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti cui si applichi il presente CCNL.

L'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire, e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il presente CCNL.

Le aziende e i lavoratori associati al Fondo sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo.

Gli elementi di costo, dovranno prevedere, i seguenti valori:

- 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del lavoratore;
- 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del datore di lavoro;
- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;
- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,50 di cui € 11,88 a carico del datore di lavoro e € 3,62 a carico del lavoratore.

Richiamando quanto previsto dall'art. 159 del CCNL le parti concordano di avviare un percorso di corrispondenza tra i valori di cui sopra e quelli applicati dal CCNL del settore terziario, distribuzione e servizi, da effettuarsi nell'arco della durata del disposto normativo del CCNL, con le seguenti modalità:

- Aumento di 0,50 punti percentuali al termine del 1° anno di vigenza contrattuale, per un complessivo 1,05% a carico del datore di lavoro;
- Aumento di ulteriori 0,25 punti percentuali al termine del 2° anno di vigenza contrattuale, per un complessivo 1,30% a carico del datore di lavoro;
- Aumento di ulteriori 0,25 punti percentuali al termine del 3° anno di vigenza contrattuale, per un complessivo 1,55% a carico del datore di lavoro.

Per i lavoratori la cui prima occupazione è iniziata successivamente al 28/4/1993 è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al fondo.

### **Art. 13/BIS Assistenza Sanitaria Integrativa**

Le parti convengono circa l'opportunità di aderire a forme di Assistenza sanitaria integrativa, presso fondi esistenti, e si impegnano nel corso della vigenza del presente CCNL a concludere accordi circa tale adesione.

## **TITOLO VI - ATTIVITÀ SINDACALE**

### **Art. 14 Permessi attività sindacale**

Fatta salva l'applicabilità della legge 20/5/1970 n. 300 negli uffici degli Agenti Immobiliari, dove ne sussistano i requisiti dalla stessa legge previsti, le parti concordano che, ove non sussistano tali

requisiti, ai dipendenti occupati nel settore, per l'esercizio di attività sindacale, competono permessi retribuiti per un massimo di 16 ore pro capite annue.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che presso il 2° Livello di Contrattazione Regionale e/o il 2° livello di Contrattazione di Area Turistica potranno essere determinate modalità di utilizzo per 12 ore di assemblea e per ulteriori 8 (otto) ore.

Le richieste dei permessi dovranno essere inoltrate al datore di lavoro dalle OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL almeno 48 ore (quarantotto) prima della data di utilizzo del permesso. I datori di lavoro, ove la data di utilizzo del permesso non fosse compatibile con le attività professionali, dovranno, anche telefonicamente, entro 24 (ventiquattro) ore dalla data di ricevimento della comunicazione di richiesta, comunicare sia ai lavoratori interessati sia alle OO.SS. proposte alternative alla data di utilizzo richiesta.

### **Art. 15 Trattenuta Sindacale**

Il datore di lavoro provvedere al servizio di esazione dei contributi che i lavoratori intendono versare ai rispettivi sindacati di categoria che hanno stipulato il presente contratto. Questi ultimi faranno pervenire ai datori di lavoro una comunicazione aggiornata e per scritto dalla quale risulti: che il lavoratore ha conferito la delega per riscuotere i contributi sindacali;

l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;

l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento all'organizzazione sindacale prescelta.

L'esazione da parte dei datori di lavoro dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa immediatamente all'arrivo di tale comunicazione. Qualora la revoca sia inviata direttamente dal lavoratore al datore di lavoro, quest'ultimo lo comunicherà immediatamente alle Organizzazioni Sindacali interessate procedendo nel frattempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

### **Art. 16 Rappresentanze Sindacali Unitarie**

Nell'ambito della specificità del comparto le parti hanno definito le modalità per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) come da accordo al CCNL del 24/4/2012. Le norme contenute nell'accordo sopra richiamato traggono origine dalla volontà delle parti di stabilire nuove relazioni sindacali, tuttavia tali norme non implicano, per gli Agenti Immobiliari, che non ne abbiano i requisiti, alcun riconoscimento delle norme contenute nella Legge n. 300 del 20-5-1970.

## **TITOLO VII - RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DECENTRATO**

### ***Premessa***

*La complessità dei settori rappresentati, che trovano la propria specificità sempre più ampliata nel contesto della mediazione anche a seguito delle recenti riforme legislative e la caratteristica polverizzazione in micro o piccole imprese tipica dei settori regolamentati, rende necessario lo strumento del CCNL nella regolamentazione dei rapporti di lavoro.*

*Al contempo il comparto registra al suo compatto significative presenze di settori che operando in contesti di business specifici e caratteristici, quale il settore della mediazione immobiliare turistica, hanno l'esigenza di poter contare su regolamentazioni che interpretando le necessità quotidiane del settore, contribuendo ad arricchire le caratteristiche proprie, consentano l'identificazione di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL e diano luogo a modelli di contrattazione favorevoli sul territorio dove le attività si svolgono.*

### **Art. 17 (Conciliazione - Controversie - Procedure)**

Le parti concordano di assegnare alle rispettive strutture territoriali la gestione della conciliazione delle controversie di lavoro e/o licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108/1990. Le parti inoltre, nel considerare la gestione della legge sopra richiamata rilevante ai fini di esercitare corrette relazioni sindacali, concordano altresì di assegnare al livello territoriale il ruolo di istanza dove praticare il tentativo di conciliazione in forma obbligatoria con le procedure appresso indicate.

### **Art. 18 Commissione di conciliazione, sede e procedure**

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.Lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.Lgs. 29/10/1998 n. 387 e dalla Legge 183 del 4/11/2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle realtà comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di seguito riportate.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante della FIAIP competente per territorio;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente contratto della FISASCAT-CISL o della UILTUCS-UIL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La sede di segreteria è presso la Presidenza della FIAIP provinciale e, pertanto, la FIAIP Nazionale, annualmente entro il primo trimestre, comunicherà alle Organizzazioni sindacali Nazionali firmatarie del presente CCNL, l'elenco delle proprie sedi provinciali.

Le sedi di Presidenza provinciale FIAIP vanno richieste alla Segreteria Nazionale della FIAIP in Roma, Piazzale Flaminio, 9.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale o l'Associazione imprenditoriale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

La Commissione Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 412 ter c.p.c.. Il processo verbale di conciliazione o di parziale conciliazione ovvero di mancato accordo è depositato a cura della Commissione territoriale presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme siano depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

In caso di mancata comparizione di una delle parti La commissione provvederà altresì a redigere apposito verbale.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/1973 e dal D.Lgs. 80/1998, e dal D.Lgs. n. 387/1998 e dalla Legge 183/2010 in sede di Commissione Territoriale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Nazionale di cui al precedente art. 6.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo le parti potranno, entro i 30 giorni successivi, adire il Collegio Arbitrale di cui al successivo art. 19

### **Art. 19 Collegio arbitrale**

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 17, del presente contratto, non riesca e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

1. A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente accordo di rinnovo, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

2. La sede di segreteria è presso la Presidenza della FIAIP provinciale e, pertanto, la FIAIP Nazionale, annualmente entro il primo trimestre, comunicherà alle Organizzazioni sindacali Nazionali firmatarie del presente CCNL, l'elenco delle proprie sedi provinciali.

3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla FIAIP territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale dei lavoratori firmatarie del presente accordo a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

5. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

6. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

7. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

8. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

8.1. l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;

8.2. l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;

8.3. eventuali ulteriori elementi istruttori.

9. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

10. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in via preventiva dalle parti territorialmente competenti,

11. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11/8/1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater.

Le parti, preso atto del disposto dalla Legge 183/2010, ed al fine di dare piena attuazione alle disposizioni della stessa, convengono di sottoscrivere opportuni protocolli d'intesa che definiscano l'Arbitrato nonché composizione, procedure, criteri di funzionamento e linee guida dello stesso, entro dodici mesi dalla firma del presente accordo di rinnovo.

### **Art. 20 Contrattazione di 2° livello Regionale**

Le Associazioni Imprenditoriali Regionali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali potranno raggiungere intese sulle materie del CCNL di cui al

- Titolo X;

- Titolo XIII esclusivamente in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale ed articolazione dell'orario settimanale, al Lavoro straordinario e sue maggiorazioni;

- Titolo XIV esclusivamente in relazione al riposo settimanale ed alle ore di lavoro nei giorni festivi.

Potranno altresì essere raggiunte intese derogatorie finalizzate al miglioramento dei livelli di produttività. Competitività ed efficienza delle imprese, restando inteso che la definizione di eventuali incrementi economici appresso la contrattazione ivi descritta godranno dei benefici previsti dalla vigente legislazione in materia di sgravi contributivi e detassazione ovvero applicazione di aliquote maggiormente favorevoli previste dalla vigente legislazione.

Nell'ambito di tale livello di contrattazione territoriale, potranno essere realizzate intese volte al superamento o alla rinegoziazione degli eventuali accordi vigenti.

### **Art. 20/BIS Contrattazione di 2° livello per le aree turistiche**

Nelle aree geografiche caratterizzate a vocazione turistica, come definite dalla normativa in materia, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali potranno altresì raggiungere specifiche intese sulle materie del CCNL di cui all'art. 20 Contrattazione Decentrata regionale che precede inerenti le materie del CCNL di cui al

- Titolo X;

- Titolo XIII esclusivamente in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale ed articolazione dell'orario settimanale, al Lavoro straordinario e sue maggiorazioni;

- Titolo XIV esclusivamente in relazione al riposo settimanale ed alle ore di lavoro net giorni festivi.

La contrattazione di cui al presente articolo è alternativa a quella regionale di riferimento per l'area territoriale a vocazione turistica ove sia stata raggiunta un'intesa di cui al presente articolo.

- Dichiarazione a verbale -

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario

- lavoro supplementare

- compensi per clausole elastiche e flessibili

- lavoro a turno

- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro

- lavoro notturno

- premi variabili di rendimento

- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, rinnovazione ed efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, ove non già contenuti, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'art. 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva del 10%.

### **Art. 21 Modalità di presentazione della piattaforma**

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione di cui agli art. 20 e 20/BIS, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma il periodo complessivo di 4 mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione il periodo complessivo di 4 mesi si applica dalla data di presentazione delle piattaforme.

Le piattaforme saranno presentate alle Organizzazioni Sindacali Nazionali della, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL e alla FIAIP, al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale.

Qualora vengano presentate piattaforme in contrasto con le previsioni di cui al presente capo si potrà procedere alla denuncia alla FIAIP e alle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, stipulanti il presente accordo di rinnovo, che procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del

rispetto delle regole ivi definite.

L'esame per la verifica dovrà esaurirsi entro 30 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia si potrà procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale prevista dall'art. 6 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 45 giorni sulla procedibilità.

Le parti concordano che, qualora gli accordi di secondo livello realizzino intese in contrasto con quanto previsto dalle disposizioni del presente contratto FIAIP e/o le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti il presente accordo di rinnovo potranno procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 6 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 45 giorni sull'applicabilità.

### **Art. 22 Commissioni di certificazione**

Le parti convengono che all'Interno dell'Ente bilaterale nazionale di settore sia costituita la Commissione di certificazione abilitata, ai sensi del disposto dall'art. 76 del D.Lgs. 276/2003, ad effettuare l'attività di certificazione di:

1. contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro le cui fattispecie siano considerate dalla contrattazione collettiva di settore e regolate appresso i protocolli d'intesa in materia sottoscritti dalle parti sociali firmatarie del presente accordo;
2. rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti;
3. clausole compromissorie sottoscritte tra datore di lavoro e lavoratore di cui all'art. 23 del CCNL.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti, richiamando quanto reciprocamente convenuto per il tramite dell'impegno a verbale di cui all'art. 1 del CCNL, si danno atto e concordano sull'opportunità di pervenire ad una regolazione, anche ai fini della contrattazione collettiva, dei contratti di cui al punto 1 che precede, in ordine alle fattispecie non riconducibili a, rapporti di lavoro subordinato, quali in via esemplificativa e non esaustiva: collaborazioni coordinate e continuative per l'esecuzione di un progetto/programma di lavoro e fasi di esso, rapporti di prestazione d'opera continuativa, associazione in partecipazione con apporto di mero lavoro etc.

A tal fine pertanto provvedono a sottoscrivere un opportuno protocollo d'intesa, addendum al presente CCNL, che, preso atto delle regolamentazioni collettive definite dalle parti sociali stesse, regola quanto sopra nonché composizione, procedure, criteri di funzionamento e linee guida, della Commissione di certificazione.

### **Art. 23 Clausola Compromissoria**

Le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui l'art. 19, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie, professionali, del mobbing, delle molestie sessuali e degli istituti di cui al titolo XVII.

La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La validità a tutti gli effetti della clausola compromissoria è subordinata alla preventiva certificazione della stessa.

**- Impegno tra le parti -**

Le parti convengono che la procedura di certificazione della sopracitata clausola debba essere oggetto di uno, specifico protocollo d'intesa che le parti si impegnano sin d'ora a sottoscrivere entro e non oltre il 30/7/2011, dando così luogo ad una procedura di certificazione immediatamente applicabile a decorrere dalla data sopramenzionata.

**TITOLO VIII - CLASSIFICAZIONE PERSONALE**

***Dichiarazione congiunta:***

La FIAIP e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, preso atto che l'evoluzione legislativa nonché le trasformazioni nell'ambito del settore dell'intermediazione immobiliare potranno determinare un conseguente sviluppo nella tipologia di prestazioni lavorative richieste nell'ambito del settore, in caso di necessità, si impegnano ad incontrarsi per convenire un sistema classificatorio che permetta di cogliere le capacità concretamente espresse dai singoli lavoratori anche attraverso diverse forme di organizzazione del lavoro.

**Art. 24 Declaratorie e profili**

La FIAIP e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, nel determinare l'attuale sistema classificatorio, hanno inteso definire un sistema che permetta di cogliere le capacità concretamente espresse dai singoli lavoratori anche attraverso diverse forme di organizzazione del lavoro.

La classificazione concordata è volta a contribuire al miglioramento ed allo sviluppo della efficienza e della produttività nel comparto, realizzando una articolazione adeguata alle esigenze professionali di adattamento dell'intero processo di valorizzazione del fattore lavoro al contesto tecnologico, organizzativo e di mercato in cui operano gli Agenti Immobiliari.

**Quadri**

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1995, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che muniti di laurea o di diploma di scuola media superiore, svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza loro attribuite per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'ufficio nell'ambito di strategie e programmi definiti. Inoltre, a queste figure saranno conferiti poteri di discrezionalità decisionali e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone. Di seguito si elencano, a puro titolo esemplificativo, alcuni profili:

- preposto ai sensi dell'art. 11 D.M. n. 452/90;
- direttore commerciale;
- capo del personale;
- responsabile pubbliche relazioni.
- responsabili di filiale operativa.

**1° Livello**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano mansioni di elevato contenuto professionale con specifiche capacità tecnico-professionali e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare nonché con eventuale responsabilità di uno o più settori che implichi coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti, quali:

1. capi servizio o responsabile
2. capi servizio o responsabile
3. capi servizio o responsabile
4. capi servizio o responsabile
5. capi servizio o responsabile

6. altre qualifiche di valore equivalenti;
7. promotori e/o consulenti immobiliari.

### **2° Livello**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, quali:

1. addetti esclusivamente alle informazioni ai clienti e all'organizzazione degli archivi degli immobili disponibili alla vendita e alla locazione;
2. addetti alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime;
3. addetti ai servizi di gestione degli immobili turistici;
4. interpreti e traduttori simultanei o impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al III livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;
5. contabili di concetto;
6. addetti alle vendite;
7. altre qualifiche di valore equivalenti.

### **3° Livello**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano mansioni con specifiche conoscenze tecnico-pratiche con autonomia operativa, quali:

1. addetti alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere;
2. addetti all'accettazione clienti nell'ambito della locazione in località turistiche;
3. bozzettisti e addetti alla pubblicità con incarichi di rilevamento dei dati statistici della pubblicità medesima;
4. impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al IV livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;
5. traduttori;
6. disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi, nonché con mansioni di rilevamento planimetrico e prospettico, anche in più dimensioni, di ogni tipo di immobile;
7. visuristi presso l'U.T.E., la Conservatoria Registri Immobiliari e gli uffici tecnici comunali;
8. operatori informatici con capacità di intervenire nei programmi;
9. incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa;
10. altre qualifiche di valore equivalenti.

### **4° Livello**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite, quali:

1. stenodattilografi;
2. dattilografi;
3. operatori informatici;
4. disegnatori lucidisti;
5. addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine;
6. segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela;
7. accompagnatori alle visite immobiliari;
8. aiuto contabili;
9. addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti, Istituti ed Uffici sia pubblici che privati;

10. addetti alla compilazione di libri paga, dei contributi e della relativa modulistica sulla base di schemi predeterminati;
11. altre qualifiche di valore equivalente.

### **5° Livello**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali:

1. addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori;
2. centralinista
3. schedarista
4. altre qualifiche di valore equivalenti
5. archivista, protocollista;

### **6° Livello**

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano lavori a contenuto professionale semplice, quali:

1. portapacchi con o senza facoltà di esazione
2. fattorino;
3. usciere;
4. custode;
5. portiere
6. altre qualifiche di valore equivalenti

### **7° livello**

1. addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici.

Le qualifiche di responsabile di agenzia - preposto - direttore commerciale - capo servizio o responsabile dei settori contratti, vendite e acquisizione incarichi - responsabile di succursale di studio immobiliare e addetto alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime, incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa, sono lavoratori dipendenti su cui ricade l'obbligo di iscrizione al ruolo di cui all'art. 2 della L. 39/89, sezione Agenti Immobiliari e/o Agenti muniti di mandato a titolo oneroso.

### **Norma transitoria di prima applicazione**

In considerazione del rinnovato assetto classificatorio del personale, che prevede un ampliamento numerico dei livelli professionali, l'inquadramento dei lavoratori avverrà esclusivamente in base alle effettive mansioni svolte.

## **TITOLO IX - FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO**

### **Art. 25 Formazione professionale**

Constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte del processo di riqualificazione del Settore e che tale processo produrrà l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare gli addetti dello stesso settore, fermo restando i ruoli ed i compiti che in tema di "Formazione Professionale" sono demandati ai vari livelli di confronto così come previsti dal presente CCNL, le parti concordano sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione professionale finalizzata al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- A. Migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;
- B. Adeguare l'offerta di prestazione lavorativa e/o di collaborazione alle richieste degli

amministratori di condominio, studi, e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare;

- C. Migliorare il livello di servizio e di qualità offerta dal settore al fine ottimizzare la produttività ed elevare il livello di competitività;
- D. Rispondere alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi di innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali;
- E. Rispondere all'esigenza di formazione sui principi generali e sulle problematiche delle attività di servizio alla proprietà immobiliare, nonché del loro ruolo nell'ambito dell'economia Italiana ed Europea;
- F. Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la legislazione sulla Salute e sulla Sicurezza;
- G. Incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli;
- H. Conoscere una lingua della Unione Europea in aggiunta alla lingua madre.

#### **Art. 26 Congedi per la formazione finalizzata all'acquisizione di nuovi profili professionali.**

Allo scopo di favorire la formazione professionale, così come indicato al precedente articolo 25 ed in particolare a quanto previsto al punto 4, le parti concordano sulla opportunità di demandare all'Ente Bilaterale Nazionale, la promozione e/o organizzazione di percorsi formativi personalizzati mirati all'acquisizione di nuovi profili professionali scaturenti anche da normative legislative specifiche. L'Ente, inoltre, nell'ambito dei compiti ad esso assegnati in tema di formazione, dovrà altresì definire:

- Le modalità di svolgimento dei percorsi formativi;
- I criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- Le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- La definizione di un monte ore annuo di congedi, di cui quelli retribuiti non potranno superare la misura massima individuale di 150 ore. Per la eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivanti dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al successivo Titolo X, Capo 5° art. 77.

#### **Art. 27 Congedi per la formazione continua**

Al fine di migliorare le competenze e le conoscenze professionali, in conformità con gli artt.17 Legge 196/97 e 6 Legge 53/2000, le parti concordano nella necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori a percorsi formativi promossi dallo Stato, dalle Regioni e dagli Enti Locali, nonché da quelli concordati dalle parti sociali, anche tramite l'Ente Bilaterale, ciò per consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito Nazionale ed Europeo. L'Ente Bilaterale Nazionale definirà i criteri e le modalità di partecipazione.

In mancanza di regolamentazione si applicano le norme indicate al punto 2) del successivo articolo 28. Per quanto riguarda le ore di congedo retribuito, queste saranno riconosciute nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

#### **Art. 28 Diritto allo studio**

##### *1) Lavoratori studenti - Diritto allo studio*

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, ( in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea), i seguenti benefici:

- a. concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura

- lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi per la preparazione agli esami;
- b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
  - c. considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami; d) concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

## *2) Lavoratori studenti - Congedi per la formazione*

I lavoratori con almeno cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, potranno usufruire di un periodo di congedo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa.

Tale periodo formativo, previsto dall'articolo 5 della Legge 8 marzo 2000, n°53, è finalizzato al completamento delle scuole indicate al punto 1) del presente articolo.

Tali congedi non retribuiti non comporteranno alcun onere per il datore di lavoro, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto.

Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne domanda al datore di lavoro con 30 (trenta) giorni di anticipo. Nella richiesta dovrà essere indicato il periodo (con le date di decorrenza e scadenza), con allegata documentazione idonea a comprovare le caratteristiche dei corsi da frequentare.

Il datore di lavoro entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta darà conferma dell'accoglimento della richiesta stessa. In caso di oggettive esigenze tecnico organizzative legate a scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa, la domanda si intenderà automaticamente differita di 20 giorni e pertanto allo scadere di tale termine il lavoratore potrà iniziare il congedo.

Il lavoratore al termine del periodo di congedo potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.

Per la eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al successivo Titolo X Capo 5° art. 77.

## **Art. 29 Stages**

Ove si rendesse necessario per il miglioramento delle attività professionali del Settore, le parti convengono di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di Stages con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i Ministeri interessati per competenza, anche con l'utilizzo dei progetti U.E.

## **TITOLO X - MERCATO DEL LAVORO**

### **Art. 30 Finalità e tipologie di impiego**

Le parti con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili anche mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le rispettive esigenze del comparto e dei lavoratori addetti.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità professionali e occupazionali, in particolare femminili e dei giovani, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

In tale contesto e tenuto conto della peculiarità del settore, le parti hanno convenuto sulla esigenza e sulla opportunità di disciplinare, per via contrattuale, le diverse modalità di impiego previste dalle

vigenti normative in materia di mercato del lavoro.

In coerenza con tutto quanto sopra, le parti hanno concordato di disciplinare le sotto elencate modalità di impiego:

- apprendistato;
- contratto a tempo parziale;
- contratto di lavoro ripartito;
- contratti a tempo determinato;
- contratto di telelavoro;
- contratto di lavoro temporaneo.

## **CAPO 1° - APPRENDISTATO**

### ***Premessa***

Le parti, preso atto delle disposizioni legislative in materia di apprendistato di cui alla L. 247 /2007 ed al D.Lgs. n. 167/2011, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo operata con la citata normativa ribadiscono che la fattispecie contrattuale in parola costituisce uno strumento di fondamentale importanza affinché sia favorita la costruzione di percorso situato tra sistema scolastico e mondo del lavoro e volto a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile deve consentire l'acquisizione di competenze da subito adeguate ad un proficuo svolgimento della prestazione lavorativa.

Le parti quindi convengono che, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, è definito in relazione alle seguenti tipologie:

1. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
2. contratto di apprendistato professionalizzante;
3. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le parti, preso atto di quanto disposto dal D.Lgs. n. 167/2011 che attribuisce alla loro competenza per l'apprendistato di cui al punto 1, le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché per l'apprendistato di cui al punto 2 la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, unitamente alla durata ed alle modalità di erogazione della formazione professionalizzante, definiscono la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti, inoltre, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di attivare strumenti contrattuali coerenti con il modello/sistema di "Relazioni sindacali" previsto dal presente CCNL e finalizzati all'obiettivo di incrementare l'occupazione e la sua qualificazione e si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano all'Ente Bilaterale Nazionale di categoria un ruolo primario per il monitoraggio delle offerte formative sul territorio.

Le parti inoltre confermano che la fattispecie contrattuale dell'apprendistato è materia disciplinata esclusivamente al livello nazionale di contrattazione; eventuali modalità di erogazione della formazione per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale potranno comunque essere concordate a livello regionale.

*Norma transitoria* – Ai contratti di apprendistato stipulati precedentemente alla data di stipula del presente continueranno ad applicarsi le disposizioni precedenti.

### **Art. 31 – Proporzione numerica**

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

### **Art. 32 – Età per l'assunzione**

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 167/, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005,

### **Art. 33 – Disciplina generale**

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto in forma scritta nel quale debbono essere indicati almeno la prestazione di lavoro e le relative mansioni, l'eventuale periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato e il piano formativo individuale secondo quanto disposto dal presente accordo. Per le fattispecie di cui alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.Lgs. n. 167/2011 sono fatti salvi i diversi termini individuati dai soggetti competenti.

Le parti concordano che il periodo di formazione dovrà terminare di norma 30 giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, ai sensi dell'art. 2, lett. m), D.Lgs. n. 167/2011, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

### **Art. 34 – Procedure di applicabilità per le assunzioni in apprendistato professionalizzante.**

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard e/o programmi formativi predisposti dalle autorità competenti, alla specifica Commissione istituita presso l'Ente bilaterale nazionale la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento, del rispetto della condizione di cui al successivo art. 5 (Percentuale di conferma), nonché della verifica della dichiarazione da parte del datore di lavoro:

- di applicare integralmente il CCNL,
- di essere in condizioni di regolarità con la contribuzione previdenziale ed assicurativa (assolvibile anche allegando alla domanda copia del DURC), nonché in relazione agli adempimenti fiscali,

- di essere in condizione di regolarità con la contribuzione assistenziale prevista contrattualmente all'art. 10.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 10 giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

La richiesta del parere di conformità da parte dei datori di lavoro dovrà essere redatta sulla base del modello (allegato 3) e dovrà essere corredata della documentazione attestante le dichiarazioni del datore di lavoro assolvibile anche in autocertificazione a norma del disposto dall'Art. 46 del D.P.R. 28/12/2000 n° 445, il tutto secondo le modalità previste dal verbale di accordo del 3 maggio 2016, allegato n. 6.

#### - Verbale di accordo –

In data 3 maggio 2013, al fine di garantire un corretto utilizzo dell'istituto del parere di conformità, condizione necessaria per l'instaurazione del rapporto di apprendistato medesimo secondo le norme del CCNL 14 ottobre 2015, le parti sociali hanno convenuto di dare opportuna regolamentazione del procedimento per il rilascio del parere di conformità, con gli obblighi di iscrizione ad EBNAIP conseguenti all'instaurazione di rapporti di apprendistato secondo la normativa contrattuale, deliberando sulle norme che costituiscono modifica ed integrazione in materia di rilascio del parere di conformità per l'instaurazione di rapporti di apprendistato professionalizzante, ed atti conseguenti, nonché del CCNL 14 ottobre 2015 per quanto di competenza dispositiva.

I contenuti del presente accordo integrano il testo del CCNL 14 ottobre 2015, ove necessario, annullando e sostituendo integralmente il disposto degli istituti ivi eventualmente modificati, introdotti e/o novellati, con decorrenza dalla data sopracitata.

Il verbale di accordo del 3 maggio 2016 è l'allegato n. 6 al presente CCNL.

### **Art. 35 – Periodo di prova**

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a 60 giorni di lavoro effettivo durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

### **Art. 36 – Trattamento normativo**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 101 (Orario settimanale di lavoro), fermo restando le ore di formazione di cui all'art. 16 che segue, ricomprese nell'orario di lavoro.

### **Art. 37 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico**

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

### **Art. 38 – Malattia**

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto alle medesime prestazioni dei lavoratori qualificati come previsto all'art. 134 co. 1 e 2 del CCNL.

### **Art. 39 – Referente per l'apprendistato**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lettera d), D.Lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che ove dipendente dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

### **Art. 40 – Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

### **Art. 41 – Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
- c) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio nella misura massima di 40 ore annue.

### **Art. 42 – Doveri dell'apprendista**

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- e) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni delle strutture lavorative, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio post-obbligo, laurea breve e/o magistrale, o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alla attività da svolgere.

## PARTE II - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Art. 43 – Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale.

Le parti concordano che di confermare l'apprendistato Professionalizzante "specialistico" di cui all'accordo di rinnovo del 27 luglio 2011, per mansioni contrattuali per la cui esecuzione è prevista dal CCNL e dalla normativa vigente il requisito del superamento dell'esame presso le competenti CCIA, la cui regolamentazione, definizione e modalità e durata di formazione sono coerenti con la disciplina del presente accordo.

### Art. 44 – Percentuale di conferma

La disciplina relativa alla sfera di applicazione, proporzione numerica e durata dell'apprendistato, non è applicabile ai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti e non risultino aver mantenuto in servizio almeno il 20 per cento dei lavoratori, ovvero di uno su due, ovvero di due su tre, il cui contratto di apprendistato, sia venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.

A tale fine fermo restando quanto previsto dalla lettera l), comma 1, dell'art. 2, D.Lgs. n. 167/2011, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli licenziati per mancato superamento del periodo di prova, e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e le risoluzioni consensuali.

La limitazione di cui al 1° comma del presente articolo non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di tre contratti di apprendistato.

### Art. 45 – Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata
2°	36 Mesi
3°	36 Mesi
4°	36 Mesi
5°	36 Mesi

### Art. 46 - Formazione: Durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, come da tabella:

Profili professionali	Ore complessive di formazione professionalizzante
inquadramento finale al 2° livello	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)

inquadramento finale al 3° livello	210
inquadramento finale al 4° livello	180
inquadramento finale al 5° livello	160

Al livello di contrattazione territoriale potrà essere, stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna e, in coerenza con le scadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

#### **Art. 47 - Formazione: Modalità di erogazione**

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele affiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, la stessa dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

#### **Art. 48 - Formazione: Contenuti**

Le parti convengono di confermare i profili formativi ed i piani formativi previsti dall'allegato n° 7 al "Verbale di accordo per il rinnovo della parte normativa del CCNL Agenti Immobiliari" del 22/03/2007 nonché dal Verbale d'accordo del 22/04/2010, dall'Accordo di rinnovo del 27/07/2011 e dal Verbale d'accordo del 24/04/2012 che si intendono ivi richiamati.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale sono predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);

- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- secondo il modello allegato che costituisce parte integrante del CCNL.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

#### **Art. 49 - Riconoscimento della qualifica professionale**

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale nazionale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato con attribuzione della qualifica, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, le comunicazioni di cui ai commi precedenti varranno anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

#### **Art. 50 - apprendistato Stagionale o ciclico**

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dall'Accordo Nazionale del 24 aprile 2012, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, ciascuno della durata minima di sei mesi nell'anno solare.

La prestazione lavorativa annuale dev'essere articolata in base ai seguenti criteri:

1. Un periodo di durata minima pari a cinque mesi continuativi coincidenti con la stagione
2. L'eventuale rimanente periodo viene effettuato con prestazioni minime pari ad una settimana l'una nel periodo di intervallo tra una stagione e l'altra.

L'ultimo periodo di lavoro dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

L'assunzione è subordinata al superamento di un periodo di prova pari a 45 giorni di effettiva prestazione.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione, fatta salva la rinuncia in forma scritta, avrà diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Per i rapporti di apprendistato stagionale di cui al presente articolo la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui all'Accordo nazionale del 24 aprile 2012 è determinato tramite il riproporzionamento del monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare all'apprendista il "quaderno dell'apprendista" ovvero una certificazione resa in regime di autocertificazione circa la durata del rapporto, il profilo professionale, il livello, e la formazione resa (eventualmente tramite certificazioni da parte degli enti accreditati a rendere tale formazione)

All'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, documentati tramite il quaderno dell'apprendista, per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché il percorso di formazione si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica ove si collocano le suddette assunzioni sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti

stipulanti il presente CCNL con apposito accordo.

### **Art. 51 – Rinvio alla legge**

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed alle previsioni contenute nella disciplina contrattuale.

### **Profili Formativi CCNL Dipendenti da Agenti Immobiliari, Mandatari a titolo oneroso e Mediatori creditizi**

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali, mandatari a titolo oneroso e Mediatori creditizi

#### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

I contenuti formativi dei seguenti profili si articolano in una parte uguale per tutti attinente alle competenze trasversali e in una parte differenziata attinente alle competenze tecnico professionali specifiche.

Contenuti trasversali - Parte comune a tutti i profili -

#### 1. Competenze relazionali:

- valutare tutte le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

#### 2. Organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'agenzia;
- conoscere i principali elementi economici di impresa: le condizioni ed i fattori di redditività di impresa (redditività di impresa (produttività, efficacia ed efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (prestazioni e servizi, reti, mercato, ecc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente.
- conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.
- conoscere la normativa di base relativa al settore della intermediazione (principi fondamentali di Diritto Costituzionale, Diritto Civile, commerciale, della mediazione e prassi legale in materia di compravendita e locazione immobiliare).

#### 3. Disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;

#### 4. sicurezza sul lavoro:

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio,
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione;

## 5. Privacy

- conoscere la normativa relativa alla privacy;

## 6. Primo soccorso:

- conoscere le principali nozioni in ordine al primo soccorso in ottemperanza al D.M. 388 del 15/7/2003

Contenuti tecnico professionali specifici per i profili formativi: sezione Dipendenti da Agenti Immobiliari e Mandatari a titolo oneroso

*1. Addetti alle attività di amministrazione e mansioni di segreteria, archivisti, protocollisti, schedaristi, centralinisti, addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori, stenodattilografi, dattilografi, operatori informatici, addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine, aiuto contabili, addetti alla compilazione di libri paga, dei contributi e della relativa modulistica sulla base di schemi predeterminati, traduttori, operatori informatici con capacità di intervenire nei programmi, contabili di concetto:*

- a. Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- b. Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- c. Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- d. Gestione flussi informativi e comunicativi
- e. Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- f. Trattamento documenti amministrativo contabili
- g. Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro
- h. Gestione corrispondenza
- i. Configurazione sistema della contabilità generale
- j. Principi ragionieristici di base
- k. Trattamento operazioni fiscali e previdenziali
- l. Controllo andamento economico-finanziario
- m. Gestione servizi bancari
- n. Gestione acquisti
- o. Gestione attività di fatturazione e contabilità
- p. Predisposizione e gestione documentale
- q. Assistenza clienti e segreteria commerciale
- r. Gestione incassi
- s. Conoscenza normativa del lavoro e del CCNL
- t. Principi base di amministrazione e di gestione del personale
- u. Conoscenza di base dei sistemi informativi
- v. Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione
- w. Gestione operativa
- x. Cenni di manutenzione e sicurezza dei sistemi informatici
- y. Gestione della privacy

*2. Addetti alla conduzione e manutenzione dei veicoli e motobarche, conducenti di motobarca/e; conducenti di autoveicoli:*

- a. Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- b. Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- c. Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- d. Conoscenza tecnica dei veicoli
- e. Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/ carrozzeria e loro manutenzione
- f. Primaria manutenzione e preparazione del veicolo

- g. Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria
- h. Interventi di riparazione
- i. Conoscenza della dotazione di sicurezza
- j. Conoscenza della normativa di trasporto di persone

*3. Addetti a mansioni d'ordine ed ai contatti informativi, segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela, addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti, Istituti ed Uffici sia pubblici che privati, addetti alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere, addetti esclusivamente alle informazioni ai clienti e all'organizzazione degli archivi degli immobili disponibili alla vendita e alla locazione:*

- a. Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- b. Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- c. Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- d. Gestione flussi informativi e comunicativi
- e. Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- f. Saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative
- g. Conoscere e saper utilizzare le procedure operative
- h. Conoscere la documentazione inerente il servizio
- i. Conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione
- j. Saper leggere ed applicare le indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- k. Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- l. Conoscere e sapere applicare le normative locali in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- m. Conoscere e sapere applicare le prassi locale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- n. Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di mutui immobiliari
- o. Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di leasing immobiliari
- p. Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di Privacy
- q. Conoscere e saper applicare le metodologie di organizzazione degli archivi cartacei ed elettronici
- r. Conoscenza sulla suddivisione delle competenze dei vari enti, uffici ed istituzioni sia privati che della Pubblica Amministrazione attinenti alle attività d'agenzia
- s. Conoscere e saper utilizzare la documentazione inerente la richiesta e/o alla trasmissione di informazioni da e verso la clientela

*4. Addetti all'accettazione clienti e gestione immobili turistici, impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al IV livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione, addetti ai servizi di gestione degli immobili turistici:*

- a. Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- b. Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- c. Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- d. Gestione flussi informativi e comunicativi
- e. Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- f. Saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative
- g. Conoscere e saper utilizzare le procedure operative
- h. Conoscere la documentazione inerente il servizio
- i. Conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione
- j. Saper leggere ed applicare le indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica

di pertinenza

- k. Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- l. Conoscere e sapere applicare le normative locali in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- m. Conoscere e sapere applicare le prassi locale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- n. Conoscenza scritta e orale di una lingua straniera
- o. Conoscere e saper applicare le particolarità culturali di comunicazione di una lingua estera
- p. Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di permanenza di stranieri sul territorio nazionale a fini turistici
- q. Conoscenza delle metodologie di maneggio denaro e cambio valute
- r. Conoscenza della normativa di Pubblica sicurezza in materia turistica
- s. Conoscenza del territorio locale a fini turistico/stagionali

*5. Addetti all'accompagnamento ed all'acquisizione di incarichi, accompagnatori alle visite immobiliari, incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa, addetti alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime:*

- a. Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- b. Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- c. Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- d. Gestione flussi informativi e comunicativi
- e. Saper comunicare efficacemente
- f. Sviluppare capacità di concentrazione analisi e di contatto con il pubblico
- g. Conoscere e saper utilizzare gli archivi cartacei ed elettronici
- h. Saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative
- i. Conoscere e saper utilizzare le procedure operative
- j. Conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione
- k. Saper leggere ed applicare le indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- l. Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- m. Conoscere e sapere applicare le normative locali in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- n. Conoscere e sapere applicare le prassi locale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- o. Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di mutui immobiliari
- p. Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di leasing immobiliari
- q. Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di tassazione dei beni immobili
- r. Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di Privacy
- s. Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di Privacy
- t. Conoscenza sulla suddivisione delle competenze dei vari enti, uffici ed istituzioni sia privati che della Pubblica Amministrazione attinenti alle attività d'agenzia
- u. Conoscere e saper utilizzare la documentazione inerente la richiesta e/o alla trasmissione di informazioni da e verso la clientela
- v. Conoscere e saper utilizzare la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione
- w. Conoscere e saper applicare le metodologie di valutazione d'immobile inerenti gli aspetti architettonico/costruttivi
- x. Conoscere e saper applicare le metodologie di valutazione d'immobile inerenti gli aspetti economico/finanziari
- y. Conoscere e saper applicare le metodologie di valutazione d'immobile inerenti il contesto ed il

posizionamento.

z. Conoscenza del territorio locale

N.B.: le attività svolte dall'apprendista rientranti nel novero per la cui esecuzione è previsto l'obbligo di iscrizione al ruolo di cui all'art. 2 della Legge 39/1989, sezione Agenti Immobiliari e/o Agenti muniti di mandato a titolo oneroso possono essere svolte solo sotto la supervisione del titolare d'agenzia ovvero di un referente dotato dei requisiti di legge.

### **Contenuti Tecnico professionali specifici per profili formativi sezione dipendenti da Mediatori Creditizi**

1. *Addetti alle attività di amministrazione e mansioni di segreteria, archivisti, protocollisti, schedaristi, centralinisti, addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori, stenodattilografi, dattilografi, operatori informatici, addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine, aiuto contabili, addetti alla compilazione di libri paga, dei contributi e della relativa modulistica sulla base di schemi predeterminati, traduttori, operatori informatici con capacità di intervenire nei programmi, contabili di concetto:*

- Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- Trattamento documenti amministrativo contabili
- Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro
- Gestione corrispondenza
- Configurazione sistema della contabilità generale
- Principi ragionieristici di base
- Trattamento operazioni fiscali e previdenziali
- Controllo andamento economico-finanziario
- Gestione servizi bancari
- Gestione acquisti
- Gestione attività di fatturazione e contabilità
- Predisposizione e gestione documentale
- Assistenza clienti e segreteria commerciale
- Gestione incassi
- Conoscenza normativa del lavoro e del CCNL
- Principi base di amministrazione e di gestione del personale
- Conoscenza di base dei sistemi informativi
- Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione
- Gestione operativa
- Cenni di manutenzione e sicurezza dei sistemi informatici
- Gestione della privacy

2. *Addetti alla conduzione e manutenzione dei veicoli, conducenti di autoveicoli:*

- Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- Conoscenza tecnica dei veicoli
- Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/ carrozzeria e loro manutenzione
- Primaria manutenzione e preparazione del veicolo
- Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria

- Interventi di riparazione
- Conoscenza della dotazione di sicurezza
- Conoscenza della normativa di trasporto di persone

3. *Addetti a mansioni d'ordine ed ai contatti informativi, segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela, addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti, Istituti ed Uffici sia pubblici che privati, addetti alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi anagrafici e degli atti in genere inerenti i contratti di credito, impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al IV livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione, visuristi addetti alla consultazione di banche dati e sistemi di informazione creditizia, addetti esclusivamente alle informazioni ai clienti, all'organizzazione degli archivi con incarichi specifici nell'ambito dell'identificazione del cliente ed all'inserimento dei dati dello stesso nella documentazione aziendale obbligatoria ai sensi della normativa antiriciclaggio addetti alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi anagrafici e degli atti in genere inerenti in contratti di credito, addetti alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare valutazioni e dare consulenza sui prodotti finanziari e creditizi:*

- Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- Saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative
- Conoscere e saper utilizzare le procedure operative
- Conoscere la documentazione inerente il servizio
- Conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione creditizia
- Saper leggere ed applicare le indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di mediazione creditizia
- Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia distribuzione di prodotti creditizi
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di mutui ed altre forme di finanziamento
- Conoscere e saper applicare la normativa in materia di prodotti assicurativi
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di Privacy
- Conoscere e saper applicare la normativa in materia di antiriciclaggio
- Conoscere e saper applicare le metodologie di organizzazione degli archivi cartacei ed elettronici
- Conoscenza sulla suddivisione delle competenze dei vari enti, uffici ed istituzioni sia privati che della Pubblica Amministrazione attinenti alle attività svolte
- Conoscere e saper utilizzare la documentazione inerente la richiesta e/o alla trasmissione di informazioni da e verso la clientela

4. *Addetti all'acquisizione ed alla gestione di incarichi, coordinatore d'ufficio locale, addetti alla gestione e cura delle relazioni con gli intermediari finanziari mandanti, addetti alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare valutazioni e dare consulenza sui prodotti finanziari e creditizi:*

- Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Saper comunicare efficacemente
- Sviluppare capacità di concentrazione analisi e di contatto con il pubblico

- Conoscere e saper utilizzare gli archivi cartacei ed elettronici
- Saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative
- Conoscere e saper utilizzare le procedure operative
- Conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione creditizia
- Saper leggere ed applicare le indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di distribuzione di prodotti creditizi, mutui ed altre forme di finanziamento
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di prevenzione dell'usura
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di prodotti assicurativi
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di Privacy
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di antiriciclaggio
- Conoscenza sulla suddivisione delle competenze dei vari enti, uffici ed istituzioni sia privati che della Pubblica Amministrazione attinenti alle attività svolte
- Conoscere e saper utilizzare la documentazione inerente la richiesta e/o alla trasmissione di informazioni da e verso la clientela
- Conoscere e saper utilizzare la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione
- Conoscenza del contesto locale

N.B.: le attività svolte dall'apprendista rientranti nel novero per la cui esecuzione è previsto l'obbligo di iscrizione nominale presso l'elenco tenuto dall'organismo di cui all'art. 128 undecies - D.Lgs. 1/9/1993 n. 385 come modificato dall'art. 11 D.Lgs. 13/8/2010 n. 141, e s.m., possono essere svolte solo sotto la supervisione del titolare d'impresa ovvero di un referente dotato dei requisiti di legge.

### **Art. 52 apprendistato professionalizzante specialistico o "di mestiere" nell'ambito della mediazione immobiliare**

Apprendistato Professionalizzante "specialistico" per le mansioni contrattuali per la cui esecuzione è prevista dal CCNL e dalla normativa vigente il requisito del superamento dell'esame presso le competenti CCIA.

Le parti, preso atto dell'evoluzione del settore della mediazione immobiliare convengono sull'opportunità di dare regolamentazione a forme di apprendistato che comprendano percorsi formativi utili anche al conseguimento dei requisiti per l'accesso all'attività di mediatore immobiliare di cui alla Legge n. 39/89, così come modificata dall'art. 18 della Legge n. 57/2001, a tal fine convengono di regolamentare tale percorso all'interno della fattispecie dell'apprendistato professionalizzante, a norma del disposto dall'art. 47 del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276, che rappresenta la più opportuna modalità di rapporto per tali relazioni.

L'apprendistato professionalizzante di cui sopra ha durata pari a 2 (due) anni con assunzione al 5° livello iniziale e conclusione al 3° livello.

### **Art. 52/BIS Formazione - Durata**

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante di cui all'articolo che precede in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

E' facoltà del datore di lavoro anticipare ovvero posticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

### **Art. 52/TRIS Formazione-Durata**

In considerazione del disposto dalla Legge n. 39/89, così come modificata dall'art. 18 della Legge n. 57/2001, il corso per la formazione dell'apprendista verrà fatto con riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL, di cui all'allegato modello, che costituisce parte integrante ed essenziale del presente accordo.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

secondo il modello allegato che costituisce parte integrante del presente CCNL.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto secondo il modello (allegato) che costituisce parte integrante del presente CCNL.

- Dichiarazione congiunta -

Le parti convengono che la formazione relativo ai contenuti a carattere professionalizzate di cui all'apprendistato professionalizzate specialistico o "di mestiere", può essere impartita all'apprendista anche, in tutto od in parte, tramite lo svolgimento del corso istituito dalle competenti CCIA o dagli enti abilitati dalle Regioni da svolgersi a carico del datore di lavoro e la cui frequenza da parte dell'apprendista costituirà prestazione di lavoro, nonché consentirà l'accesso all'esame di idoneità di cui all'art. 2, comma 3, lettera e della Legge n. 39/89, così come modificato dall'art. 18 della Legge n. 57/2001.

Il superamento di tale esame comporterà in capo all'apprendista il diritto al conseguimento della qualifica contrattuale di "Incaricato alle visite immobiliari con delega di trattativa".

## **CAPO 2 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)**

### **Premessa**

Le parti, visto il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche concernente "l'attuazione della direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES", nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, hanno convenuto sull'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale istituto integrandola ed armonizzandola con i contenuti del suddetto decreto. Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro ne confermano la sua funzione tesa a consentire il raccordo tra i flussi di attività delle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta ad esigenze dei lavoratori

anche già occupati.

Le parti infine demandano ad una apposita commissione di lavoro mista, da costituirsi con criteri di proporzionalità ad opera dei firmatari del CCNL, l'avvio di una iniziativa di monitoraggio sull'istituto del part time presso il settore da concludersi entro la scadenza del vigente CCNL.

Le parti si impegnano quindi a confrontarsi in materia di regolamentazione del part time con modalità coerenti con le necessità del settore come evidenziate dalle risultanze dal monitoraggio di cui al comma precedente entro la scadenza del vigente CCNL, al fine di dare una disciplina definitiva alla fattispecie. La presente disciplina, avente carattere transitorio a norma dei commi precedenti, decorre dalla data di firma del CCNL.

### **Art. 53 Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale**

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità di utilizzo e le modalità di impiego come in appresso riportate:

- a) di tipo "orizzontale", quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) di tipo "verticale", quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) di tipo "misto", quello in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate ai punti a) e b);
- d) per "lavoro supplementare", quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato e risultante dall'atto scritto.

Le assunzioni a tempo determinato, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore; dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- a) le mansioni, la distribuzione dell'orario così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole elastiche e le relative modalità, da ricondurre ai regimi di orario esistenti nella struttura lavorativa;
- b) il periodo di prova per i nuovi assunti.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a. volontà delle parti;
- b. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
- c. e) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d. applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e. volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata, fatto salvo il disposto delle eventuali clausole elastiche.

### **Art. 54 Durata e modalità della prestazione di lavoro a tempo parziale**

1) La durata della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- a. 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- b. 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; e) 532 ore, nel caso di

orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

2) Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato, cui potranno accedere:

a. Studenti;

b. Lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro; eventuali diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

3) Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite da specifici accordi stipulati a livello territoriale.

4) Il trattamento economico e normativo sarà definito secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

5) La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

### **Art. 55 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale**

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito da presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

### **Art. 56 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale**

Premessa

Le parti in coerenza con quanto richiamato all'art. 30 e dopo avere attentamente esaminato il comma 4 dell'art. 5 di cui al decreto legislativo n. 61/2000, relativo ai "Benefici contributivi previsti dall'art. 7, comma 1, lettera a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451" hanno convenuto sull'opportunità di recepire nel presente articolo i commi 1, 2 e 3, del suddetto art. 5.

Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento ovvero comminazione di provvedimenti disciplinari. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un rappresentante della Organizzazione sindacale territoriale indicato dal lavoratore medesimo, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso strutture lavorative site entro 50 km dall'unità lavorativa interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatta valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva

informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovrà essere adeguatamente motivato.

#### **Art. 57 Genitori di portatori di handicap**

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

#### **Art. 58 Clausole flessibili del rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Ferma restando l'applicazione di quanto previsto al precedente art. 54, punto 3, i contratti di lavoro a tempo parziale, sempre che le prestazioni siano pari o superiori a 20 ore settimanali, hanno la facoltà di prevedere clausole flessibili in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore.

2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro. Nel patto, inoltre, dovrà essere fatta menzione della data di stipulazione, della possibilità di denuncia di cui al successivo art. 59, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto 3.

3. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 2 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sopra citato art. 59, non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento ovvero comminazione di provvedimenti disciplinari.

4. La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1, è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, per una durata contrattuale non inferiore a 12 mesi.

5. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare, totalmente o parzialmente, la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni.

6. Le ore di lavoro ordinario, richieste in regime di flessibilità di cui al presente articolo, sono retribuite, per le sole ore svolte, in cui la variazione cioè sia applicata, con la maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. Tale maggiorazione, stante la propria natura indennitaria non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXV (Trattamento economico) ed è esclusa dalla base di calcolo di ogni istituto differito quali tredicesima e quattordicesima mensilità, trattamento di fine rapporto, etc.

7. In luogo delle maggiorazioni di cui al comma soprastante per la compensazione delle ore di lavoro svolte in regime di flessibilità, e quindi la cui collocazione temporale è variata, datore di lavoro e lavoratore possono concordare una indennità forfettaria da corrispondere per la durata del regime di flessibilità pattuito, pari ad almeno 9,00 euro mensili.

#### **Art. 59 Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausola di flessibilità**

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al co. 2 dell'articolo 58 che precede, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) esigenze di studio o di formazione;

d) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.

A seguito della denuncia di cui al precedente punto 1 viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'art. 54, punto 1.

Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale flessibile della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente art. 58.

### **Art. 60 Clausole Elastiche e lavoro supplementare nel rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

2. In conformità a quanto previsto in materia di lavoro supplementare dal decreto legislativo n. 61/2000, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, sino al limite dell'orario a tempo pieno, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

a) eventuale intensificazione dell'attività lavorativa;

b) particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

3. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale" o di tipo "misto", con una prestazione lavorativa che si articola per uno o più giorni della settimana o per uno o più mesi dell'anno a tempo pieno, è consentito durante tali periodi la effettuazione del lavoro straordinario, così come disciplinato dal presente CCNL.

4. L'effettuazione di prestazioni supplementari e/o di prestazioni straordinarie di cui ai punti 2 e 3 richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

5. Le ore di lavoro supplementare di cui al punto 2 verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetaria è convenzionalmente determinata nella misura del 40%, da calcolare sulla suddetta quota oraria della retribuzione. Tale maggiorazione, in conformità al principio di non discriminazione così come richiamato al successivo art. 61, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXV (Trattamento economico) ed è comprensiva di ogni istituto differito compreso il t.f.r.

6. Le ore di lavoro supplementari di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del precedente punto 2, comportano, in aggiunta alla maggiorazione di cui al punto 5, l'applicazione di una ulteriore maggiorazione del 50% sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovute.

7. Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura del datore di lavoro, sul libro paga, che dovrà essere esibito in visione, su richiesta del lavoratore interessato o, su mandato dello stesso, alle OO.SS. competenti per territorio. Ciò allo scopo di consentire l'esercizio del diritto di cui al successivo punto 8.

8. Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via continuativa, nel corso del semestre precedente.

#### ***Nota a verbale***

Nell'ipotesi di applicazione contemporanea di clausole elastiche e regime di flessibilità, al lavoratore andranno riconosciute le seguenti maggiorazioni:

15% della quota oraria di retribuzione per le sole ore la cui collocazione temporale sia stata variata;

40% della quota oraria di retribuzione per le sole ore supplementari rispetto al quantitativo orario contrattualmente determinato: Secondo il seguente esempio:

Lavoratore a tempo parziale per 20 ore settimanali contrattualmente determinate;

Orario di lavoro:

lunedì: 09.00 - 13.00; martedì: 09.00 - 13.00; mercoledì: 09.00 - 13.00; giovedì: 09.00 - 13.00; venerdì 09.00 - 13.00.

Applicazione contemporanea di clausole elastiche e regime di flessibilità: orario di lavoro concretamente svolto:

lunedì: 09.00 - 13.00; martedì: 10.00 - 14.00; mercoledì: 10.00 - 14.00; giovedì: 09.00 - 13.00; venerdì 10.00 - 15.00.

Maggiorazioni riconosciute:

1.martedì: 10.00 - 14.00: maggiorazione del 15% della retribuzione oraria per due ore la cui collocazione temporale è stata variata in regime di flessibilità (inizio prestazione dalle ore 09.00 alle ore 10.00 e termine prestazione giornaliera dalle ore 13.00 alle ore 14.00) 2.mercoledì: 10.00 - 14.00: maggiorazione del 15% della retribuzione oraria per due ore in regime di flessibilità (inizio prestazione dalle ore 09.00 alle ore 10.00 e termine prestazione giornaliera dalle ore 13.00 alle ore 14.00) 3.Venerdì 10.00 - 15.00: maggiorazione del 15% della retribuzione oraria per due ore in regime di flessibilità (inizio prestazione dalle ore 09.00 alle ore 10.00 e termine prestazione giornaliera dalle ore 13.00 alle ore 14.00) e maggiorazione del 40% della retribuzione oraria per un'ora di tempo supplementare (ora supplementare dalle ore 14.00 alle ore 15.00). N.B. l'applicazione dell'indennità forfettaria di cui al comma 7 dell'art. 51 esclude il riconoscimento della maggiorazione del 15% di cui ai punti soprastanti.

### **Art. 61 Principio di non discriminazione e riproporzionamento**

In ottemperanza al principio di non discriminazione di cui all'art. 4 del decreto legislativo del 25 febbraio 2000, il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno quali:

- a. retribuzione oraria;
- b. durata del periodo di prova;
- c. ferie annuali;
- d. astensione obbligatoria e facoltativa;
- e. periodo di conservazione del posto per malattia e infortuni;
- f. norme sulla tutela della sicurezza;
- g. formazione professionale;
- h. accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa;
- i. diritti sindacali - attività sindacale.

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispettivo orario intero previsto dal presente CCNL, fatte salve le integrazioni di cui alle specifiche normative, così come definite ai successivi articoli

### **Art. 62 Periodo di comparto per malattia e infortunio**

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto si applicano le stesse disposizioni previste dagli artt. 133 e 134, del presente contratto, e pertanto il comparto è fissato, in tutti i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

### **Art. 63 Quota giornaliera della retribuzione**

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene dividendo

l'importo mensile così come determinato dal presente CCNL al Titolo XXV (Trattamento economico) per il divisore convenzionale 26.

Per malattia e infortunio si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

#### **Art. 64 Quota oraria della retribuzione**

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 convenzionale orario fissato in 168.

#### **Art. 65 Mensilità supplementari - tredicesima e quattordicesima**

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima e della quattordicesima è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dai precedenti artt. 61 e 63 e dal successivo art. 154.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui all'art. 155, spettante all'atto della corresponsione.

#### **Art. 66 Festività**

Fermo restando quando previsto al Titolo XIV (Riposo settimanale e festività) in caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente art. 63.

#### **Art. 67 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti**

Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo di cui al Titolo XIII - artt. 103 e 104 - si determinano utilizzando i criteri previsti ai precedenti artt. 63 e 64. Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo XV (Permessi - congedi - aspettative - assenze).

#### **Art. 68 Ferie**

Conformemente a quanto previsto al Titolo XVI (Ferie), i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di 6 giorni lavorativi, dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa di tipo "verticale" e/o "misto" configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

#### **Art. 69 Periodo di prova e termini di preavviso**

Il periodo di prova ed i termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa. I termini di preavviso decorrono dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

#### **Art. 70 Disciplina previdenziale**

La retribuzione minima oraria, da assumere quale base di calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'art. 7 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così

ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal presente CCNL per i lavoratori a tempo pieno.

Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di 24 ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'art. 20 del Testo unico delle Norme sugli assegni familiari, approvato con D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797, e

successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'art. 26 del citato Testo unico, è sostituito dal seguente: "Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui spettano gli assegni a norma dell'art. 2".

La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dal presente CCNL per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente punto è stabilita con le modalità di cui al punto 1.

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente, all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

#### **Art. 71 Minimale contributivo**

Con riferimento al minimale giornaliero così come richiamato al primo punto del precedente art. 70, il calcolo dell'ammontare del minimale di retribuzione oraria da assoggettare a contribuzione previdenziale per i lavoratori a tempo parziale si effettua con i criteri previsti dal D.L. n. 338/1989 e dalla circolare INPS n. 68/1989.

#### **Art. 72 Condizioni di miglior favore**

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche di sede operativa di lavoro, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente titolo.

#### **Art. 73 Rinvio alla legge**

Per quanto non disciplinato dal presente CCNL in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia.

### **CAPO 3° - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

#### **Art. 74 Modalità e limiti numerici**

“Le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 76 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, e dei contratti stipulati con lavoratori.

Nelle singole unità produttive ovvero sedi aziendali ovvero filiali aziendali che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.

Nelle singole unità produttive ovvero sedi aziendali ovvero filiali aziendali che occupino da sedici a

trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.

*Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di precedenza di all'art. 5 co. 4 quater bis, del D.Lgs. 368/2001 come modificato dal Decreto Legge 20/03/2014 convertito dalla L. 78/2014.*

#### **Art. 75 Assunzioni per Lavoro stagionale**

Le assunzioni ai sensi del precedente art. 74, potranno anche aver luogo in presenza di periodi di lavoro stagionale.

In questo caso l'assunzione può avvenire:

a termine fisso secondo le vigenti disposizioni contrattuali e di legge, in tal caso è consentito la stipula di un rapporto a tempo parziale;

o in alternativa:

con contratto a tempo indeterminato utilizzando a tal fine quanto previsto dal Capo 3 (rapporto a tempo parziale);

con contratto a tempo indeterminato, prevedendo la sospensione temporanea del lavoratore dal momento della cessazione della stagione all'inizio di quella successiva. Durante il periodo di sospensione, ferma restando la titolarità del rapporto di lavoro, il lavoratore non maturerà alcun istituto contrattuale e di legge a carico del datore di lavoro. Resta inteso che lo stato di sospensione non preclude altro rapporto di lavoro, fermo restando che il lavoratore al ripristino della nuova stagione sia a disposizione dell'azienda dandone conferma entro il 31 gennaio;

#### **Art. 76 Nuove attività**

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 18 mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

#### **Art. 77 Contratto a tempo determinato per sostituzione, congedi "legge n. 53/2000"**

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 30 (trenta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previste/i dal Titolo XV del presente contratto, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

#### **Art. 78 Comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale**

I datori di lavoro che si avvalgono del presente istituto contrattuale sono tenuti, entro 15 giorni dall'avvenuta assunzione del lavoratore a darne comunicazione scritta all'Ente bilaterale nazionale specificando le quantità, la causale e le modalità del rapporto instaurato.

L'Ente bilaterale, nell'ambito dei suoi compiti, ha facoltà di dare segnalazioni alle parti stipulanti il CCNL sui casi che possono configurarsi anomali rispetto all'istituto del contratto a tempo determinato.

- Dichiarazione congiunta -

Le parti si impegnano, nel caso di modifiche del quadro legislativo in materia di rapporti di lavoro a tempo determinato, ad incontrarsi per armonizzare la normativa contrattuale di cui al presente capo.

## **CAPO 4° - TELELAVORO E/O LAVORO A DISTANZA**

### **Premessa**

Le parti, in coerenza con gli obiettivi assunti e richiamati al precedente art. 26, riconoscono nel Telelavoro e nel lavoro a distanza un espletamento di prestazioni lavorative che, nell'interesse comune, considerano opportuno regolamentare mediante norme e procedure contrattuali.

Ciò al fine di addivenire ad una disciplina dell'istituto rendendolo funzionale alla struttura organizzativa del settore, nella quale pur in assenza di specifiche norme, già risulta essere praticato. Le parti inoltre concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta ad importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.

Le parti in ragione di quanto sopra e nel quadro di un prevedibile diverso utilizzo dei "servizi" che le attività professionali del settore possono offrire all'utenza ed allo stesso settore, concordano sull'obiettivo di rendere possibile la destinazione di risorse economiche finalizzate sia alla creazione di occupazione aggiuntiva che a permettere, a quella già in forza, l'opportunità di prestare la propria attività lavorativa presso il proprio domicilio o in luoghi diversi dalla sede di lavoro; il tutto nell'ambito di diritti e tutele dei lavoratori così come previsti dalle norme vigenti dal presente CCNL.

Le parti infine convengono di considerare sperimentale il presente istituto impegnandosi a verificarne contenuti ed effetti nel corso di vigenza del CCNL, fatto salvo che in caso di regolamentazione legislativa di tale istituto le stesse si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente titolo.

### **Art. 79 Definizione**

Il Telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo - in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici, - risultano modificate. A mero titolo esemplificativo, si elencano alcuni possibili tipologie di telelavoro:

- a) lavoro a domicilio
- b) hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento della struttura lavorativa per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

### **Art. 80 Sfera di applicazione**

Il presente istituto si applica ai lavoratori del settore il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL

### **Art. 81 Prestazione lavorativa**

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione ex novo, presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

volontarietà delle parti;

possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;

pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;

definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), il rispetto dei limiti di legge e di contratto;

garanzia del mantenimento dello stesso impiego professionale, ossia di analoghi livelli qualificativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;

esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa. Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del Telelavoro. Gli agenti dell'instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla struttura territoriale di una delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL. Le parti potranno richiedere parere di conformità del contratto all'Ente Bilaterale.

#### **Art. 82 Retribuzione**

Le parti convengono che la retribuzione per il telelavoratore è quella prevista dal presente CCNL.

#### **Art. 83 Sistema di comunicazione**

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

#### **Art. 84 Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa**

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro, per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

#### **Art. 85 Controlli a distanza**

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire trasparenza dei controlli. Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere preventivamente concordate con il telelavoratore con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

#### **Art. 86 Diritti sindacali**

Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale

che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

### **Art. 87 Organizzazione della struttura lavorativa**

Le parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

### **Art. 88 Diligenza e riservatezza**

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attendendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

### **Art. 89 Formazione**

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro, anche con riferimento agli obblighi di formazione ed informazione previsti dagli artt. 21 e 22 del D. Lgs 626/94.

### **Art. 90 Diritti di informazione**

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa, a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa. Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della L. 300/70, il datore di lavoro provvede ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore la copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

### **Art. 91 Postazioni di lavoro**

Il datore di lavoro provvede all'installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 C.C. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. All'atto della cessazione il telelavoratore s'impegna a restituire le attrezzature ricevute in comodato in buono stato di conservazione, salvo il normale deterioramento d'uso.

### **Art. 92 Interruzioni tecniche**

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvedere ad intervenire perché questo sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

### **Art. 93 Misure di protezione e prevenzione**

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni,

dell'accordo interconfederale sulla sicurezza dei luoghi di lavoro 18/11/96, saranno consentire, previa richiesta, visite da parte del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e delle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati. Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di un'apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui di svolge la prestazione di telelavoro nonché della persona ed i terzi che fisicamente vi accedono.

In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare - alla luce del D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni- circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

#### **Art. 94 Infortunio**

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposti ai fini di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.

### **CAPO 5° - LAVORO TEMPORANEO (INTERINALE)**

#### **Art. 95 Casi di ammissibilità del lavoro interinale**

Ai sensi dell'art. 1 comma 2, lettera a) della L. 24/06/1997 n.196, i datori di lavoro possono ricorrere ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo in aggiunta ai casi previsti dalla predetta normativa, nelle seguenti ipotesi:

adempimenti di pratiche o attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere non continuato e/o cadenza periodica, che non sia possibile espletare con l'organico in servizio.

punte di più intensa attività a cui non si possa fare fronte con i normali assetti organizzativi della struttura organizzativa e con gli istituti già definiti dal CCNL vigente.

necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti ed attrezzature della struttura lavorativa.

assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici.

sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs 626/94.

sostituzione di personale dimissionario che non effettua, totalmente o parzialmente, il periodo di preavviso contrattuale.

#### **Art. 96 Individuazione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale**

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale, per le quali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, della L. 196/97, è espressamente escluso il ricorso al lavoro temporaneo, sono quelle appartenenti ai livelli 7° e 6° della classifica unica.

**Art. 97 Percentuale lavoratori assumibili**

I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dall'art. 95, non potranno superare il 15% mensile dei lavoratori occupati nella stessa struttura lavorativa con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore all'eventuale frazione superiore uguale allo 0,5%. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di fornitura sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo.

**Art. 98 Rinvio alla legge**

Per quanto non previsto dal presente Titolo in tema di lavoro temporaneo, valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

**TITOLO XI - ASSUNZIONE****Art. 99 Assunzione - Documenti per l'assunzione**

- 1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
- 2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:
  - a) La data di inizio del rapporto di lavoro;
  - b) L'orario di lavoro;
  - c) La durata del rapporto di lavoro;
  - d) Il luogo di lavoro, in mancanza di un luogo fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
  - e) La durata del periodo di prova;
  - f) L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
  - g) L'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
  - h) La durata delle ferie cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
  - i) I termini di preavviso in caso di recesso.
- 3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:
  - a) Certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di addestramento frequentati;
  - b) Attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
  - c) Eventuale attestato di servizio prestato presso altri datori di lavoro;
  - d) Libretto di lavoro o analogo altro documento rilasciato in conformità delle normative derivanti dalla riforma del "Collocamento";
  - e) Codice fiscale
  - f) Eventuali altri documenti e certificati, ivi compresi quelli previsti al successivo Art. 149;
- 4) Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

**TITOLO XII - PERIODO DI PROVA****Art. 100 Durata**

Qualora l'assunzione sia disposta con periodo di prova, questi deve risultare da atto scritto. La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livelli	Durata prova in giorni
---------	------------------------

Q e 1°	180 giorni di calendario
11° e 111°	90 giorni di calendario
IV e V	60 giorni di lavoro effettivo
VI" e VII"	20 giorni di lavoro effettivo

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

### **TITOLO XIII - ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 101 Orario settimanale**

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo, per la generalità del Settore, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai successivi specifici articoli.

Per lavoro effettivo s'intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa, non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dello stesso posto di lavoro, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore ad un'ora.

L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi età non può durare, senza interruzione, più di sei ore, in forza della Legge 26 Aprile 1934, n° 653.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute al Titolo XVIII (Missioni e Trasferimenti) del presente CCNL.

#### **Art. 102 Distribuzione dell'orario settimanale**

L'orario settimanale di lavoro può essere distribuito su cinque o sei giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del Sabato. Limitatamente alle località riconosciute dalle istituzioni locali di interesse turistico e in quelle balneari, lacustri e montane a vocazione turistica e in quelle termali, in caso di prestazione lavorativa durante la domenica il lavoratore ha diritto, fermo restando il riposo compensativo, ad una indennità pari al 10 per cento della paga base conglobata di cui al successivo art.158 per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

#### **Art. 103 Articolazione dell'orario settimanale**

In relazione alle peculiari esigenze del Settore, al fine di migliorare il servizio all'utenza, i datori di lavoro potranno ricorrere, con le procedure di seguito indicate alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

##### *A) Orario settimanale su 5 giorni*

Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, di norma si realizza attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì.

In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 56 (cinquantasei) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite, così come previsto all'articolo 109 (Festività Abolite)

#### *B) Orario settimanale su 6 giorni*

Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore. In questo caso, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa della settimana, di norma, avverrà entro le ore 13 del sabato, la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 56 (cinquantasei) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite, così come previsto all'articolo 109 (Festività Abolite)

I permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) del presente articolo, ove non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di dicembre dell'anno di riferimento. In caso di mancato pagamento potranno essere usufruiti, di comune accordo, fino al 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Qualora non goduti, in tutto o in parte, gli stessi saranno liquidati con la retribuzione dello stesso mese di giugno.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi retribuiti, di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, così come previsto all'articolo 148 (Computo anzianità frazione annua), non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: il richiamo alle armi, l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuite, anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

#### **Art. 104 Flessibilità dell'orario**

Per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, potranno essere realizzati specifici accordi a livello di singola realtà che, in aggiunta a quanto previsto al precedente articolo 103 lettere A) e B), prevedano i seguenti regimi di orario con le modalità precisate:

1. Superamento dell'orario settimanale contrattuale in particolari periodo dell'anno sino al limite di 44 (quarantaquattro) ore settimanali per un massimo di 24 settimane.
2. Superamento dell'orario settimanale contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 (quarantotto) ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori cui si applicherà il criterio previsto al punto 1) verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) dell'articolo 103 pari a 45 (quarantacinque) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

Ai lavoratori a cui si applicherà il criterio previsto al punto 2) verrà riconosciuto un incremento del monte ore di permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) dell'articolo 103, pari a 70 (settanta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, il datore di lavoro riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario settimanale contrattuale, così come definito all'articolo 103 lettere A) e B).

I lavoratori interessati alla flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione

dell'orario settimanale contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito in regime di flessibilità per ciascuna settimana.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione dei criteri di cui ai punti 1) e 2) del presente articolo, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente al termine del programma annuale di flessibilità. Le ore risultanti maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

### **Art. 105 Lavoro notturno**

Le parti, visto il Decreto Legislativo 26/11/1999, n.° 532, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del Settore, hanno concordato sulla opportunità che tale materia venga disciplinata a livello di singola struttura sulla base di quanto il su citato Decreto delega alle parti sociali.

Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatto salvo il "Campo di applicazione", la "Tutela della Salute" e la "Comunicazione del Lavoro Notturno" di cui agli articoli 1, 5, e 10 del su detto "Decreto", potranno disciplinare, con apposite norme, i contenuti delle tematiche così come riportate nei restanti articoli dello stesso "decreto"; quali:

Art. 2 Definizioni - Art. 3 Limitazioni al lavoro notturno - Art. 4 Durata della prestazione - Art. 6 Trasferimento al lavoro diurno - Art. 7 Riduzione dell'orario di lavoro e Maggiorazione retributiva - Art.8 Rapporti sindacali - Art. 9 Doveri di informazione - Art. 11 Misure di protezione personale e collettiva.

### **Art. 106 Lavoro straordinario**

Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse.

L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

### **Art. 107 Maggiorazione del lavoro straordinario.**

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui al successivo Titolo XXV (Trattamento Economico) e di eventuali super - minimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

1. 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti l'orario di lavoro settimanale di cui al precedente articolo 97 lettere A) e B).
2. 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi.
3. 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.
4. 50% (cinquanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata entro e non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

## **TITOLO XIV - RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ**

### **Art. 108 Riposo settimanale - Festività Nazionali ed infrasettimanali**

I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge. Le festività nazionali ed infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle di seguito riportate:

- 1) 1° giorno dell'anno
- 2) 6 gennaio
- 3) lunedì di Pasqua
- 4) 15 agosto
- 5) 1° novembre
- 6) 8 dicembre
- 7) 25 dicembre
- 8) 26 dicembre
- 9) santo patrono
- 10) 25 aprile
- 11) 1° maggio
- 12) 2 Giugno

Nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e del servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari ad 1/26 della retribuzione mensile comprensiva di ogni elemento accessorio.

### **Art. 109 Festività abolite**

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali abolite dal combinato disposto della Legge 5 marzo 1977, n° 54, e del D. P. R. 28 dicembre 1985, n° 792, e cioè:

- 1) 19 marzo S. Giuseppe
- 2) Il giorno dell'Ascensione
- 3) Il giorno del Corpus Domini
- 4) Il 29 giugno SS. Pietro e Paolo

Tali ex festività saranno lavorate e al lavoratore spetterà, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

In coerenza con quanto previsto all'articolo 103 lettere A) e B), i lavoratori potranno richiedere, in aggiunta a quelli previsti dal presente contratto, altrettanti giorni di permessi retribuiti, della durata di 8 (otto) ore o inferiori, da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro.

Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento di cui al precedente articolo 108 ultimo comma.

La normativa del presente articolo si applica anche nei confronti di quei lavoratori che in occasione delle predette ex festività abolite fossero in assenza retribuita per uno o più casi previsti dal presente contratto (ad esempio: in ferie; in congedo matrimoniale; in malattia ecc.), fermo restando che in ogni caso i lavoratori non potranno comunque percepire un trattamento globalmente superiore a quello che avrebbero percepito in occasione delle altre festività di cui al precedente articolo 108.

#### **Art. 110 Festività civile soppressa cadente di domenica**

La ricorrenza del 4 novembre, sarà retribuita secondo i criteri previsti dall'ultimo comma del precedente articolo 108.

#### **Art. 111 Ore di lavoro nei giorni festivi**

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nell'art. 108 del presente contratto dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere del riposo compensativo, avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia, e quindi per tali ore sarà corrisposta solo la relativa maggiorazione.

### **TITOLO XV - CONGEDI - PERMESSI - ASPETTATIVE - ASSENZE**

#### **Art. 112 Permessi e congedi familiari retribuiti**

Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista ai precedenti articoli 109 e 115, sono concessi a tutti i dipendenti permessi e/o congedi famigliari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sotto indicate:

- a) giorni 15 (quindici) di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.
- b) giorni 3 per natalità e per lutti famigliari fino al terzo grado di parentela.

Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.

Durante tali periodi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

#### **Art. 113 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti**

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:

- a) giorni 3 (Tre) lavorativi all'anno;
- b) In alternativa ai 3 (Tre) giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a tre giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando: L'evento che da titolo al congedo e i giorni in cui si intende usufruirne, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro 7 (Sette) giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o necessità.

Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b), l'accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare: i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente contratto.

### **Art. 114 Permessi per handicap (benefici ai genitori di figli minori con handicap)**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'articolo 33, della Legge 5 febbraio 1992, n° 104 e dell'articolo 2, della Legge 27 ottobre 1993, n° 423 e cioè:

a) Prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età del bambino, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto.

b) In alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; (Se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (Sei) ore le ore saranno ridotte a una).

c) Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetto ai servizi domestici, lavorante a domicilio.).

Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persona handicappata non convivente possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto e) del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.

I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persone handicappate conviventi possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non siano presenti nella famiglia altri soggetti in grado di assistere la persona handicappata.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona portatrice di handicap, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso. Le disposizioni di cui ai commi precedenti, si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui alla lettera e), il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

### **Art. 115 Permessi per donatori di sangue**

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. 584/1967: artt. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso della normale retribuzione.

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di

lavoro la regolare documentazione.

### **Art. 116 Aspettative per tossicodipendenze**

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche -riabilitative e socio - assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I famigliari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico, e socio - riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabili e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

### **Art. 117 Congedi familiari non retribuiti**

In ottemperanza di quanto disciplinato in materia dalla Legge n° 53, dell'8 marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a due anni, in presenza di gravi e documentati motivi famigliari qui sotto indicati:

#### *A. Necessità famigliari derivanti dal decesso di una delle persone:*

il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.

Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quali incorra il dipendente medesimo.

#### *B. Situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:*

Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche.

Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.

Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del famigliare nel trattamento sanitario.

Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (Trenta) giorni di calendario.

Nella lettera dovranno essere indicati: Il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento.

Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza, pertanto qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (Sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione. Il

lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. Il datore di lavoro, entro 20 (Venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (Quindici) giorni di calendario.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n° 43 del 7/07/2000.

### **Art. 118 Assenze**

Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro o da chi ne fa le veci; in caso di mancata giustificazione, valgono le norme di cui all'art. 182 del presente CCNL. Ove l'assenza è causata da infortunio prodotto da terzi, il lavoratore ha l'obbligo di darne comunicazione al datore di lavoro.

## **TITOLO XVI - FERIE**

### **Art. 119 Durata**

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

### **Art. 120 Decorso Ferie - Sopravvenienza malattia**

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di ricovero ospedaliero e/o di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

### **Art. 121 Determinazione del periodo di Ferie**

Compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da maggio ad ottobre.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 (due) periodi.

Le ferie non potranno aver inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica, o quello festivo.

### **Art. 122 Ferie in caso di licenziamento e dimissioni**

Durante il periodo di ferie decorre, a favore del lavoratore, la normale retribuzione.

In caso di licenziamento e di dimissioni, il lavoratore maturerà tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di competenza.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

**Art. 123 Irrinunciabilità 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. 124 Richiamo per ragioni di servizio**

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, ed il diritto al rimborso delle spese per l'anticipato rientro e per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente era stato richiamato.

**Art. 125 Funzioni pubbliche elettive**

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie di cui all'articolo 119, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali, saranno concessi 3 (tre) giorni aggiuntivi di ferie retribuite.

Per i giorni festivi o non lavorativi, compresi nel periodo di svolgimento delle funzioni elettorali, i soggetti su indicati hanno diritto, ex art. 1, Legge n° 69/1992, a specifiche quote retributive in aggiunta alla normale retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi.

L'adempimento delle funzioni elettorali deve essere documentato dal lavoratore mediante attestazione del presidente del seggio, recante la data di inizio e di chiusura delle operazioni.

## **TITOLO XVII - CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI NEL LUOGO DI LAVORO**

**Art. 126 Prevenzione delle molestie sessuali**

Le parti richiamati i principi costituzionali di parità sostanziale tra donne e uomini, considerata la raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e la disciplina normativa in materia, adottano la seguente regolamentazione a disciplinare il "Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro" prefiggendosi l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro.

*Definizione*

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

Le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro devono essere intese come maggiormente rilevanti e gravi.

*Principi*

Le parti ritengono inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata. Le parti si danno che:

é sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti.

*Prevenzione*

I datori di lavoro adotteranno le iniziative utili a prevenire le problematiche relative alle situazioni di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti le lavoratrici ed i lavoratori, ad esempio mediante affissione in luogo accessibile al personale in ogni singola unità produttiva.

Le parti affidano ad una apposita Commissione paritetica da istituirsi presso l'Ente Bilaterale Nazionale il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Tale Commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice e lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione per problematiche relative alle situazioni di cui sopra. La Commissione provvedere a tutte le iniziative utili alla diffusione del codice di condotta. La Commissione provvedere ad individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori per la prevenzione delle situazioni di cui sopra.

Le parti concordano che i programmi generali di formazione del personale dovranno includere nozioni inerenti orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da

seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

*Avviso comune La FIAIP e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori convengono di fare richiesta al Governo affinché i programmi di formazione siano considerati azioni positive ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125,*

*Dichiarazione congiunta in materia di:*

*Procedure, provvedimenti e tutela della persona oggetto di molestie sessuali*

*La FIAIP e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori convengono di affidare al Gruppo per le pari opportunità di cui all'art. 7, il compito di delineare, entro il 31 dicembre 2010, il modello di procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.*

## **TITOLO XVIII - RICHIAMO E CHIAMATA ALLE ARMI**

### **Art. 127 Computo nell'anzianità di servizio**

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, e fino al 31 marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 cod. civ. come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'articolo 2120 cod. civ., come modificato dalla legge maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1° aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui al Titolo XXXI (Trattamento economico), alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Non saranno invece, computati ad alcun effetto nell'anzianità i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività della sede lavorativa, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione dell'attività stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine

## **TITOLO XIX - MISSIONI, TRASFERTE E TRASFERIMENTI**

### **Art. 128 Missione o trasferta temporanea**

Il datore di lavoro, ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso al personale compete:

1. il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;
2. il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto bagaglio;
3. il rimborso delle spese effettive documentate di vitto ed alloggio, postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro;
4. una diaria di Euro 13,00 (tredici,00) giornaliera per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di Euro 26,00 (ventisei,00) giornaliera per missioni eccedenti le 24 (ventiquattro) ore.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10% (dieci per cento).

Analogamente si procederà quando le mansioni attribuite al lavoratore comportino viaggi abituali.

Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 (otto) ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo.

Le trasferte di durata prevista superiore a 8 (otto) ore devono essere comunicate al lavoratore interessato con almeno 3 (tre) giorni di preavviso.

### **Art. 129 Trasferimento**

I trasferimenti danno diritto alle seguenti indennità:

- 1) al lavoratore che non sia capo famiglia:
  - a) il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, di alloggio, di viaggio (per la via più breve);
  - b) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
  - c) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi;
  - d) una diaria per la misura effettuata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 128;
- 2) al lavoratore che sia capo famiglia e abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
  - a) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, di alloggio, di viaggio (per la via più breve) sostenute per sé e per ciascun convivente a carico componente il nucleo familiare;
  - b) il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
  - e) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza il godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile scegliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi; d) una diaria nella misura fissata dal precedente art. 128 per il personale in missione temporanea per sé e per ciascun convivente a carico: per i figli conviventi a carico, la diaria è ridotta di 3/5 (tre quinti). Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Qualora il trasferimento comporti anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 (otto) giorni dopo l'arrivo del mobilio.

## **TITOLO XX - MALATTIE ED INFORTUNI**

### **Art. 130 Certificazioni S.S.N.**

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti a loro richiesta, all'atto dell'assunzione, la certificazione

eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

#### **Art. 131 Norme sulla malattia e l'infortunio extraprofessionale**

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 172 e 173 del presente contratto. Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 182 e 185 del presente contratto. Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare al datore di lavoro il certificato medico di prima visita, ed i successivi, in caso di prolungamento della malattia, nei termini di legge. In caso di ingiustificato ritardo anche l'assenza sarà considerata ingiustificata. Il datore di lavoro o di chi ne fa le veci ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

#### **Art. 132 Obblighi del lavoratore**

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 (dieci) alle ore 12 (dodici) e dalle ore 17,00 (diciassette), alle ore 19,00 (diciannove), al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui al livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati nel secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro al lavoro.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 182 e 185 del presente contratto.

#### **Art. 133 Periodo di comporta**

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 172 e 173 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 133.

Almeno 10 giorni prima della scadenza del periodo di comporta, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore assente per malattia, il termine del periodo di comporta stesso.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di

licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

### **Art. 134 Trattamento economico di malattia**

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- 1) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia, dal ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- 2) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

a) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

b) 85% (ottantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;

e) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.150. Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto, ai sensi dell'art. 2, della legge 29 febbraio 1980, n. 33, a recapitare o a trasmettere all'INPS a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui al punto 1) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 136 e 140.

### **Art. 135 Infortunio professionale**

I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso. Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 61 e 133.

### **Art. 136 Trattamento economico di infortunio professionale**

Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 156 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1. 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2. 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
3. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 156.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

### **Art. 137 Quota giornaliera per malattia e infortunio**

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.156, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

### **Art. 138 Festività**

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di cui all'art.156.

### **Art. 139 Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio**

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art.133 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art.133, il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli articoli 133 e 135, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.

L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.

Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art.133; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

### **Art. 140 Tubercolosi**

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

L'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in lungo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

### **Art. 141 Rinvio alle leggi**

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

## **TITOLO XXI - GRAVIDANZA E PUERPERIO**

### **Premessa**

Le parti, visto la Legge n° 53 dell'8 Marzo 2000, concernente i "Congedi Parentali" , hanno convenuto sull'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale Istituto integrandola ed armonizzandola con le specifiche norme innovative contenute nella suddetta legge.

### **Art. 142 Normativa**

1. La lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore, Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:
  - 1.1. le generalità della lavoratrice;
  - 1.2. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;
  - 1.3. il mese di gestazione alla data della visita;
  - 1.4. la data presunta del parto;
  - 1.4.1. Gli elementi di cui alle lettere 1.1) e 1.2) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità,
  - 1.4.2. Al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.
  - 1.4.3. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.
  - 1.4.4. Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela

della legge.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.
3. Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.
4. Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:
  - 4.1. domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;
  - 4.2. copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;
  - 4.3. copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.
5. È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
6. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami (art. 7 Decreto Legislativo 645/96).
7. Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Provinciale del Lavoro, che le convalida, a tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste ai rispettivi articoli 171 e 172 del presente contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.  
Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. (Corte Costituzionale sentenza n° 332/88)
8. La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.
9. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrisponderci a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il cento per cento della retribuzione giornaliera, di cui al successivo art. 156.
10. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

### **Art. 143 Adozione e/o affidamento**

I genitori adottivi o affidatari, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali, con le particolari norme espressamente sotto riportate:

#### **A) Astensione Obbligatoria**

Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così previsto dalla Legge 1204/1971 e 53/2000, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, sempre che il bambino non abbia superato al momento della adozione o dell'affidamento i sei anni di età.

In caso di adozione internazionale l'astensione obbligatoria dal lavoro spetta anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età. (v. circolari INPS 151/90 e.109 del 6/6/2000 - art. 6 L.903/77 e art. 3 L. 476/98.)

#### B) Astensione Facoltativa

Nei primi otto anni di vita del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

Tale diritto può essere esercitato in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso in famiglia.

Per le adozioni o affidamenti avvenuti entro i sei e i dodici anni di età del bambino, il periodo di astensione facoltativa può essere richiesto entro tre anni dall'ingresso in famiglia, il periodo di astensione non può però andare oltre i quindici anni di età del bambino.

Durante il periodo di astensione facoltativa l'indennità economica pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione spettante compete, a prescindere dalle condizioni di reddito, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi per:

1. I genitori adottivi o affidatari di bambini fino a sei anni di età del bambino,
2. I genitori adottivi o affidatari di bambini tra i sei e i dodici anni di età: entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia.

L'indennità per gli ulteriori periodi di astensione facoltativa, sarà erogata alle medesime condizioni e modalità previste per i genitori naturali.

#### C) Riposi Orari

Le norme sui riposi orari previsti per il caso di parto plurimo si applicano anche nei casi di adozione o affidamento di bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse.

#### **Art. 144 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento**

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto).

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

2) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

#### **Art. 145 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino**

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

#### **ASTENSIONE OBBLIGATORIA**

<b>Genitore</b>	<b>Durata</b>	<b>Periodo godimento</b>	<b>Retribuzione</b>	<b>Previdenza</b>

Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del Lavoro	<p>- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1)</p> <p>- Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro.</p>	<p>Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della Legge 23/12/1978, n° 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29/2/1980, n°33.</p> <p>L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n° 33.</p> <p>I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.</p> <p>Per il periodo di astensione obbligatoria, ad esclusione di quello anticipato di cui all'art.5 della legge 1204/71, l'indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione netta mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa, fatto salvo quanto previsto ai punti 7) e 9) del precedente articolo 137.</p>	Copertura al 100%
Padre (*2)	3 mesi	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

(\*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto.

Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

(\*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

**ASTENSIONE FACOLTATIVA**

<b>Genitore</b>	<b>Durata</b>	<b>Periodo godimento</b>	<b>Retribuzione</b>	<b>Previdenza</b>
Madre	6 mesi (*3) continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	<p>Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di età del bambino.</p> <p>Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (* 4).</p> <p>Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.</p> <p>Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.</p>	<p>Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino.</p> <p>Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.</p>

Padre	6 mesi (*3)	Nei primi 8 anni di vita del bambino <b>Documentazione da presentare</b> Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
-------	-------------	--	---	---

(\*3) La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

(\*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

#### ALLATTAMENTO (RIPOSI ORARI)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n° 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

Padre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
------------	--	-------------------------------------	--	---

(\*5) Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

#### MALATTIA DEL BIMBO

Genitore	Durata e Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7, comma 1, della Legge 8/3/2000, n° 53.	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della Legge 8/3/2000, n° 53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.
	La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore.		

(\*6) Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.

## **TITOLO XXII - SOSPENSIONE DEL LAVORO**

### **Art.146 Sospensione**

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di cui al Titolo XXV, per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari ed altri casi di forza maggiore.

## **TITOLO XXIII ANZIANITÀ DI SERVIZIO E ANZIANITÀ CONVENZIONALE**

### **Art. 147 Decorrenza anzianità di servizio**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

### **Art. 148 Computo frazione annua anzianità**

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

### **Art. 149 Anzianità convenzionale**

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

1. Mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;
2. Decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenda;
3. Ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili finì al limite di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro, i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi dal termine del periodo di prova.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

## **TITOLO XXIV - PASSAGGI DI QUALIFICA**

### **Art. 150 Mansioni del lavoratore**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al

trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

#### **Art. 151 Mansioni promiscue**

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente svolta, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

#### **Art. 152 Passaggi di livello**

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno *ad personam* avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità. I superminimi individuali, salvo diversa connotazione all'atto della concessione, saranno assorbibili fino a concorrenza dai successivi aumenti retributivi, esclusi gli scatti di anzianità.

### **TITOLO XXV - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ**

#### **Art. 153 Aumenti periodici di anzianità**

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, il personale ha diritto a dieci scatti triennali.

Gli importi degli aumenti periodici, in cifra lorda fissa mensile, sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Livello	EURO
Quadro	33,05
1°	30,99
2°	28,41
3°	25,31
4°	23,24
5°	22,21
6°	21,17
7°	20,14

In occasione del nuovo scatto o passaggio di livello, l'importo degli scatti maturati viene calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

## TITOLO XXVI TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 154 Retribuzione

La retribuzione è costituita dalle voci sotto indicate nell'elenco di cui a seguire, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali, ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge:

- A. paga base nazionale conglobata comprensiva dell'indennità di contingenza, di cui all'art. 98 del CCNL 11/6/97, dell'EDR di cui all'accordo interconfederale del 21 luglio 1992 e dell'elemento economico di 2° livello ex art. 95 CCNL 11/6/97;
- B. eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 153;
- C. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
- D. eventuali assegni *ad personam*;
- E. eventuali superminimi.

Ferme restando le finalità di cui all'art. 9 e le modalità di funzionamento come previste dall'art. 10 del presente CCNL, il contributo dovuto di cui al citato art. 10 è da intendersi componente economico aggiuntiva al sopra riportato elenco.

### Art. 155 Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Pertanto, essa si riferisce a tutte le giornate del mese di calendario.

### Art. 156 Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art.137. Il divisore convenzionale di cui al presente articolo stabilisce l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute che per il pagamento delle giornate lavorative.

### Art. 157 Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, si ottiene dividendo l'importo mensile per 168.

### Art. 158 Paga base nazionale conglobata

La paga base nazionale conglobata, come da successiva tabella A), è comprensiva di:

1. Paga base nazionale;
2. Indennità di contingenza di cui all'accordo 5/12/97; comprensiva dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'accordo interconfederale del 31 luglio 92.

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui all'art. 24, al mese di ottobre 2013 corrisponde la seguente paga base nazionale conglobata:

*Tabella A)*

LIVELLO	RETRIBUZIONE
Quadro	2.289,44
1	2.113,07
2	1.895,39
3	1.692,76
4	1.531,68

5	1.432,13
6	1.336,91
7	1.217,09

Ai quadri è confermato il riconoscimento di una indennità di funzione, così come già previsto dall'art. 74 del CCNL 9 ottobre 1991 per i Dipendenti da Agenti Immobiliari professionali, nella misura di Euro 250,00, come previsto dall'Accordo di rinnovo economico del 10 febbraio 2009.

### Art. 159 Aumenti retributivi mensili

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti salariali non assorbibili (fatta eccezione da voci retributive *ad personam* specificamente indicate quali "anticipazioni di futuri aumenti contrattuali e/o acconti di futuri aumenti contrattuali):

Livelli	01/05/2015		01/11/2015		01/06/2016		01/11/2016		Aumento totale
	Aumenti	Retribuzioni corrispondenti							
Quadri	€ 22,42	€ 2.311,86	€ 22,42	€ 2.334,28	€ 22,42	€ 2.356,70	€ 23,92	€ 2.380,62	€ 91,18
1	€ 20,69	€ 2.133,76	€ 20,69	€ 2.154,46	€ 20,69	€ 2.175,15	€ 22,07	€ 2.197,22	€ 84,15
2	€ 18,56	€ 1.913,95	€ 18,56	€ 1.932,51	€ 18,56	€ 1.951,08	€ 19,80	€ 1.970,87	€ 75,48
3	€ 16,58	€ 1.709,34	€ 16,58	€ 1.725,91	€ 16,58	€ 1.742,49	€ 17,68	€ 1.760,18	€ 67,42
4	€ 15,00	€ 1.546,68	€ 15,00	€ 1.561,68	€ 15,00	€ 1.576,68	€ 16,00	€ 1.592,68	€ 61,00
5	€ 14,03	€ 1.446,16	€ 14,03	€ 1.460,18	€ 14,03	€ 1.474,21	€ 14,96	€ 1.489,17	€ 57,04
6	€ 13,09	€ 1.350,00	€ 13,09	€ 1.363,10	€ 13,09	€ 1.376,19	€ 13,97	€ 1.390,15	€ 53,24
7	€ 11,92	€ 1.229,01	€ 11,92	€ 1.240,93	€ 11,92	€ 1.252,85	€ 12,71	€ 1.265,56	€ 48,47

Nel confermare la scadenza del presente contratto al 31/12/2016 le parti si danno atto che con l'erogazione dei suddetti aumenti salariali hanno adempiuto a tutti gli oneri economici relativi al rinnovo contrattuale per il triennio 2014-2016.

### Art. 160 Elemento economico di garanzia

I lavoratori delle regioni, ovvero di aree territoriali a vocazione turistica di cui ai precedenti articoli del CCNL; dove non siano stati convenuti accordi di 2° livello, sono beneficiari dell'Elemento economico di garanzia.

L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- verrà erogato con la retribuzione di novembre 2016;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31/10/2016, che risultino iscritti nel libro unico e presenti in servizio da almeno 12 mesi: l'importo sarà calcolato in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 1/1/2014 - 31/10/2016;
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà riproporzionato in base alle ore di lavoro;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- l'importo è automaticamente assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo ulteriore rispetto alla retribuzione contrattuale, che venga corrisposto al lavoratore;

Quadri, 1° e 2° livello	3° e 4° livello	5°, 6° e 7° livello
90,00 euro	60,00 euro	50,00 euro

### Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che il trattamento economico di garanzia costituisce un istituto sperimentale direttamente connesso alla durata del presente accordo di rinnovo.

#### **Art. 161 Assorbimenti**

Gli aumenti che non derivino da scatti d'anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, non possono essere assorbiti, in caso d'aumento di tabella, salvo che

10 stesso sia stato espressamente stabilito come assorbibile all'atto della concessione. Nessun assorbimento potrà essere operato in relazione a quanto sancito dal secondo comma dello stesso art. 159.

#### **Art. 162 Indennità di cassa e maneggio denaro**

Senza pregiudizio d'eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui al precedente art. 158.

#### **Art. 163 Prospetto paga**

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare l'intestazione o la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

### **TITOLO XXVII - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA)**

#### **Art. 164 Tredicesima mensilità**

Entro il 20 di dicembre di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 154 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13<sup>a</sup> mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato, come previsto dall'art. 148.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 145, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità per intero.

#### **Art. 165 Quattordicesima mensilità**

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 154 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14<sup>a</sup> mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di cui all'art. 154, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

## **TITOLO XXVIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **A) Recesso**

#### **Art. 166 Recesso ex art. 2118 cod. civ.**

Ai sensi dell'art. 2218 cod. civ. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art.171.

#### **Art. 167 Recesso ex art. 2119 cod. civ.**

Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso, seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art.172

#### **Art. 168 Normativa**

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e della legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato solo per giusta causa (art. 2119 cod. civ. e art.160, del presente contratto) o per

"giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso" il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

### **Art. 169 Nullità del licenziamento**

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività politiche o sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e e) del terzo comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè:

licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel secondo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 170.

### **Art. 170 Licenziamento simulato**

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione sia effettuata entro un mese dal licenziamento o sia reiterata più di tre volte.

## **B) Preavviso**

### **Art. 171 Preavviso**

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti: a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

Livelli	Giorni di calendario
Quadri e I	60
II e III	30

IV e V	20
VI e VII	15

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Livelli	Giorni di calendario
Quadri e I	90
II e III	45
IV e V	30
VI e VII	20

e) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Livelli	Giorni di calendario
Quadri e I	120
II e III	60
IV e V	45
VI e VII	20

### **Art. 172 Indennità sostitutiva del preavviso**

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art.156 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro avrà facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 156 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

### **C) Trattamento di fine rapporto**

#### **Art. 173 Trattamento di fine rapporto**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

i rimborsi spese;

le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;

i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;

l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 142, 172, 175;

l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 122;

le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;

le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa. Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli

istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

#### **Art. 174 Cessione o trasformazione societaria**

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

#### **Art. 175 Decesso del dipendente**

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva del preavviso e quanto dovuto a norma del presente contratto, saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

#### **Art. 176 Corresponsione del trattamento di fine rapporto**

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo eccedente la scadenza di cui al precedente comma, sarà corrisposto un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto, fermo restando che il TFR dovrà essere integralmente liquidato entro 90 gg. Dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

### **D) Dimissioni**

#### **Art. 177 Dimissioni**

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art.173, le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 172 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art.172. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 178 Dimissioni per matrimonio**

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art.173 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei

termini di preavviso di cui all'art.171 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

#### **Art. 179 Dimissioni per maternità**

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art.142 del presente contratto.

### **TITOLO XXIX - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI**

#### **Art. 180 Obbligo del prestatore di lavoro**

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

#### **Art. 181 Divieti**

E' vietato al personale ritornare nei locali di lavoro e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del datore di lavoro. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

#### **Art. 182 Giustificazioni delle assenze**

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto al datore di lavoro entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui all'art. 156 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 185.

#### **Art. 183 Rispetto orario di lavoro**

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo arrotondate ai 15 primi superiori, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 178.

#### **Art. 184 Comunicazione mutamento di domicilio**

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dello studio.

### **Art. 185 Provvedimenti disciplinari**

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione di cui all'art. 151;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge. Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:
  - ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
  - esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
  - si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
  - non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:
    - arrechì danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
    - si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
    - commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata;
    - non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi.

Il licenziamento disciplinare, salva ogni altra azione legale, si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art.180, 1° e 2° comma;
- recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi. L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

### **Art. 186 Codice disciplinare**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo XXVIII nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300 o delle procedure di conciliazione previste dal Titolo VII del presente contratto.

### **Art. 187 Normativa provvedimenti disciplinari**

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore

stesso per presentare le sue contro deduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle contro deduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

### **TITOLO XXX - DIVISE - ATTREZZI - STRUMENTI**

#### **Art. 188 - Divise, attrezzi e strumenti**

Quando è fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni igienico - sanitarie.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro.

### **TITOLO XXXI - DECORRENZA E DURATA**

#### **Art. 189 Decorrenza e durata**

Le parti, alla luce del principio di ultra vigenza condiviso nei precedenti rinnovi e preso atto, che il precedente contratto cessa la sua vigenza in data 30/04/2015, concordano che il presente contratto decorre dall'1/5/2015 e avrà vigore fino a tutto il 31/12/2016.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r..

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

#### **Norma transitoria applicativa**

Le parti si danno atto che nei casi in cui il presente contratto sia applicato ai lavoratori per i quali fosse stato adottato in precedenza un altro contratto di lavoro, ovvero fossero state riconosciute diverse condizioni economiche - normative, saranno salvaguardate le condizioni di miglior favore, mentre le eventuali differenze retributive derivanti dall'applicazione del presente contratto saranno erogate contestualmente alla sua applicazione.

### **TITOLO XXXII ARCHIVIO CONTRATTI**

#### **Art. 190 Archivio Contratti**

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della legge 963/88 e dall'articolo 40 bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001, le parti firmatarie il presente CCNL si impegnano ad inviare al CNEL Archivio Contratti copia del presente contratto attraverso la "Procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi.

## ALLEGATO 1 - STATUTO

### STATUTO

Testo dello Statuto come modificato con verbali  
del 6 marzo e 26 maggio 2014

#### ART.1 - COSTITUZIONE

1. Conformemente a quanto previsto dal Titolo III, art. 3 del CCNL per i lavoratori dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali, è costituito, dalla FIAIP e dalla FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL, l'ENTE BILATERALE NAZIONALE del comparto Agenti Immobiliari Professionali, denominato EBNAIP.

#### ART. 2 - NATURA

1. L'EBNAIP ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

#### ART. 3 - DURATA

1. La durata dell'EBNAIP è a tempo indeterminato.

#### ART. 4 - SEDE

1. L'EBNAIP ha sede in Roma.

#### ART. 5 – SCOPI

L'EBNAIP attua e concretizza a livello nazionale:

A) le iniziative che si richiamano all'art. 3 del CCNL e in particolare i compiti previsti dall'art. 5 del CCNL.

B) le iniziative che si richiamano al titolo X (mercato del lavoro).

#### ART. 6 - SOCI E BENEFICIARI

1. Sono soci dell'EBNAIP le Organizzazioni di cui all'art. 1 del presente Statuto firmatarie del CCNL per i dipendenti dagli Agenti Immobiliari Professionali stipulato, confermato e acquisito agli atti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

2. Sono beneficiari delle prestazioni e dei servizi erogati dall'EBNAIP gli Agenti Immobiliari ed i loro dipendenti.

#### ART. 7 - FINANZIAMENTO

1. L'EBNAIP è finanziato secondo le misure e le modalità di cui al titolo IV (funzionamento delle relazioni sindacali) del CCNL per i dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali, confermato e acquisito agli atti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

#### ART. 8 - ORGANI DELL' EBNAIP

1. Sono organi dell'EBNAIP:

- l'Assemblea;
- il Presidente;
- il Vice Presidente;
- il Comitato Esecutivo;
- il Collegio dei Sindaci Revisori dei Conti.

#### ART. 9 - ASSEMBLEA

1. L'Assemblea è composta, in modo paritetico tra i rappresentanti delle Organizzazioni Nazionali dei lavoratori e la FIAIP, da 6 componenti:

- n. 3 per la FIAIP;
- n. 3, rispettivamente:

il legale rappresentante della FILCAMS-CGIL,  
 il legale rappresentante della FISASCAT-CISL,  
 il legale rappresentante della UILTuCS-UIL,  
 o da loro delegati.

2. I componenti dell'Assemblea durano in carica tre anni e si intendono riconfermati di triennio in triennio, qualora dalle rispettive Organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza. E' però consentito alle stesse Organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri componenti anche prima della scadenza del triennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta.

3. Il nuovo componente avrà la durata della carica, la stessa anzianità di quello sostituito.

#### ART. 10- POTERI DELL'ASSEMBLEA

1. Spetta all'Assemblea di:

- eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;
  - approvare i regolamenti interni dell'EBNAIP;
  - deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 5 del presente Statuto;
  - provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'EBNAIP;
  - promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'EBNAIP;
  - deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli Amministratori ed i Sindaci;
  - stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondere in caso di ritardato pagamento;
- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

#### ART. 11- RIUNIONI DELL'ASSEMBLEA

L'Assemblea si riunisce ordinariamente almeno 2 volte all'anno e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno 2 dei componenti effettivi dell'Assemblea o dal Presidente o dal Collegio dei Sindaci.

La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da inviarsi tramite posta elettronica e/o fax almeno sette giorni prima di quello fissato per la riunione.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'EBNAIP o in sua sostituzione dal Vice Presidente.

Le adunanze dell'Assemblea sono valide con la presenza di almeno un componente in rappresentanza di ciascuna delle parti di cui all'art. 1.

Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno i cinque sesti dei componenti.

Ciascun componente ha un voto.

#### ART. 12 - IL PRESIDENTE

1. Il Presidente dell'EBNAIP viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta fra i componenti effettivi rappresentanti le Organizzazioni dei lavoratori e la volta successiva fra i componenti effettivi rappresentanti la FIAIP.

Il Presidente dura in carica per un triennio.

Qualora, nel corso del triennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del triennio.

2. Spetta al Presidente dell'EBNAIP di:

- rappresentare l'Ente di fronte ai terzi e in giudizio;
- indire le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo e presiederne le adunanze;
- presiedere le riunioni del Comitato Esecutivo;
- sovrintendere all'applicazione del presente Statuto;

- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Comitato Esecutivo.

#### ART. 13- IL VICE PRESIDENTE

1. Il Vice Presidente dell'EBNAIP viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i componenti effettivi rappresentanti della FIAIP e la volta successiva fra i componenti effettivi rappresentanti le Organizzazioni dei lavoratori, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti della FIAIP, il Vicepresidente sarà scelto fra i rappresentanti dei lavoratori e viceversa.
2. Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

#### ART. 14 - IL COMITATO ESECUTIVO

1. Il Comitato Esecutivo si compone di 6 componenti, designati dalle parti sociali di cui all'art. 1 così ripartiti:
  - a) il Presidente dell'Assemblea;
  - b) il Vice Presidente dell'Assemblea;
  - c) due componenti nominati dalla FIAIP;
  - d) due componenti nominati dalle Organizzazioni dei lavoratori.

#### ART. 15 - POTERI DEL COMITATO ESECUTIVO

1. Spetta al Comitato Esecutivo:
  - garantire il funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
  - attuare le iniziative deliberate dall'EBNAIP;
 provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'EBNAIP;  
 assumere e licenziare il personale dell'EBNAIP e regolarne il trattamento economico;
  - predisporre i regolamenti dell'EBNAIP e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;
  - riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
  - approvare i verbali delle proprie riunioni.

#### ART. 16 - RIUNIONI DEL COMITATO ESECUTIVO

1. Il Comitato Esecutivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due componenti effettivi del Comitato o dal Presidente.
2. La convocazione del Comitato è effettuata mediante avviso scritto da inviarsi tramite posta elettronica e/o fax almeno 7 giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire con qualsiasi mezzo.
3. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.
4. Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'EBNAIP o in sua sostituzione dal Vice Presidente.
5. Le adunanze del Comitato sono valide con la presenza di almeno un componente in rappresentanza di ciascuna delle parti di cui all'art. 1.
6. Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno i cinque sestimi dei componenti.
7. Ciascun componente ha un voto.

#### ART. 17 - IL COLLEGIO DEI SINDACI REVISORI DEI CONTI

1. Il Collegio dei Sindaci è composto di tre componenti effettivi così designati: uno dalle organizzazioni datoriali, uno dalle Organizzazioni dei lavoratori, il terzo scelto di comune

accordo, che ne assume la presidenza.

2. Le predette Organizzazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.
3. I Sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.
4. I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli artt. 2403, 2404 e 2407 codice civile in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.
5. Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'EBNAIP per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.
6. Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.
7. La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto tramite posta elettronica e/o fax almeno 7 giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.
8. I Sindaci potranno partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

#### ART. 18 - IL PATRIMONIO DELL'EBNAIP

1. Le disponibilità dell'EBNAIP sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.
2. Costituiscono inoltre disponibilità dell'EBNAIP le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'EBNAIP ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.
3. In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Agenti Immobiliari Professionali, la quota di contributi di competenza dell'EBNAIP è utilizzata esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 5 o accantonata - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.
4. Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'EBNAIP è quello del "Fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunioni di beni.
5. I singoli Associati non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'EBNAIP sia durante la vita dell'Ente, sia in caso di scioglimento dello stesso.

#### ART. 19 - GESTIONE DELL' EBNAIP

1. Per le spese di impianto e di gestione, l'EBNAIP potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 18. Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vicepresidente.

#### ART. 20 - BILANCIO DELL'EBNAIP

1. Gli esercizi finanziari dell'EBNAIP hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Esecutivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'EBNAIP e del bilancio preventivo.
2. Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 30 aprile dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e il conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato Esecutivo e del Collegio dei Sindaci Revisori dei Conti, nonché il

bilancio preventivo devono essere trasmessi, entro sette giorni dall'approvazione, alle Organizzazioni di cui all'art. 1 del presente Statuto.

#### ART. 21- LIQUIDAZIONE DELL'EBNAIP

1. La messa in liquidazione dell'EBNAIP è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni stipulanti di cui all'art. 1 nei seguenti casi:

- a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizione di legge;
- b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;
- c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in ordine alla trattenuta ed al versamento dei contributi.

2. Nel momento stesso in cui dovesse verificarsi una delle ipotesi di cui innanzi, cesserà automaticamente l'obbligo per tutti i datori di lavoro di accantonare presso l'EBNAIP i contributi di cui al precedente comma e per essi e per i lavoratori di pagare i medesimi.

3. Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni stipulanti provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui 3 nominati dalla FIAIP e 3 nominati dalle Organizzazioni dei lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale di Roma.

4. Le anzidette Organizzazioni determineranno, all'atto della messa in liquidazione dell'EBNAIP i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificheranno l'operato.

5. Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad attività assistenziali da concordare tra le Organizzazioni firmatarie del presente atto.

6. In caso di mancato accordo la devoluzione sarà effettuata dal Presidente del Tribunale di Roma tenuti presenti i suddetti scopi.

#### ART. 22 - MODIFICHE STATUTARIE

1. Qualunque modifica al presente Statuto, nonché al regolamento, deve essere proposta dalle Organizzazioni di cui all'articolo 1 e deliberata dall'Assemblea dell'EBNAIP con votazione a maggioranza di cinque sestimi dei componenti l'Assemblea stessa.

#### ART. 23 - CONTROVERSIE

1. Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione ed applicazione del presente Statuto, nonché del regolamento, è deferita all'esame della Assemblea.

#### ART. 24 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non è necessariamente previsto dal presente statuto, valgono le norme di cui al regolamento vigente, le disposizioni del CCNL ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

## **ALLEGATO 2 – REGOLAMENTO DELL'EBNAIP**

### **REGOLAMENTO DELL'EBNAIP**

Testo del Regolamento come modificato con verbale  
dell'8 luglio 2014, del 3 maggio 2016 e del 4 aprile 2017.

#### **TITOLO I - Funzionamento**

##### **ART. 1**

Le parti sociali di cui all'art.1 dello Statuto assicureranno la gestione delle risorse economiche di cui al Titolo IV del CCNL e la loro ripartizione, nell'ambito dell'EBNAIP che fungerà da Segreteria operativa.

##### **ART. 2**

La misura dei contributi per realizzare gli scopi previsti dal CCNL a favore degli Agenti Immobiliari Professionali e dei propri dipendenti, compreso il funzionamento dell'Ente Bilaterale nazionale, sono definiti dal Titolo IV "Funzionamento delle Relazioni Sindacali" del CCNL.

##### **ART. 3**

Le quote a carico dei lavoratori dipendenti saranno trattenute dal datore di lavoro all'atto del pagamento delle retribuzioni.

Il relativo importo deve essere indicato con apposita voce "QSC" nel foglio paga e nel libro paga.

Le quote a carico degli Agenti Immobiliari devono essere calcolate sul monte salari mensile. Gli importi delle quote di cui ai precedenti commi devono essere versati trimestralmente, entro il 16 aprile, 16 luglio, 16 ottobre, 16 gennaio, calcolati rispettivamente sulla retribuzione dei mesi di marzo, giugno, settembre, dicembre sul c/c bancario n. 670 IBAN:

**IT23Q0312703207000000000670**

intestato a: Ente Bilaterale Nazionale Agenti Immobiliari Professionali (EBNAIP).

Le quote di contributo a carico dei lavoratori saranno trattenute dai datori di lavoro e versate trimestralmente unitamente a quelle a proprio carico.

In caso di ritardato versamento, sono dovuti gli interessi di mora fissati nella misura dell'interesse legale corrente, in ragione di anno, senza che ciò pregiudichi il diritto medesimo ad agire per vie legali.

##### **ART. 3-BIS**

Per l'agente immobiliare titolare di impresa che si iscrive all'assistenza integrativa senza avere dipendenti: il contributo è pari a € 30 euro al mese.

Nel caso che lo stesso assuma successivamente un dipendente cesserà il versamento di 30 euro mensili e attuerà il versamento di € 12,00 mensili per mantenere l'assistenza integrativa a proprio favore, a condizione che venga corrisposta regolarmente la QSC per il dipendente.

Se l'agente immobiliare titolare di impresa assumerà come primo dipendente un apprendista rientrerà comunque nella casistica di cui all'Art. 3.

Se il datore di lavoro dovesse ritornare in assenza di dipendenti, se vorrà continuare a godere dell'assistenza integrativa, riprenderà a versare € 30,00 mensili.

L'iscrizione dà diritto alle prestazioni previste nel regolamento dell'Ente.

##### **ART. 4**

I lavoratori dipendenti ed i datori di lavoro che intendono avvalersi delle iniziative/attività promosse dalle parti sociali di cui all'art. 1 dello Statuto e dall'Ente Bilaterale Nazionale

sono tenuti a comprovare l'avvenuto versamento delle quote di propria competenza mediante l'esibizione della ricevuta di versamento.

## TITOLO II - Assistenza Integrativa

### ART. 5

L'EBNAIP istituisce una autonoma e separata sezione contabile e patrimoniale denominata "Assistenza integrativa" di cui potranno usufruire i dipendenti ed i datori di lavoro secondo le modalità del presente Titolo.

Le prestazioni sono le seguenti:

- per i lavoratori dipendenti:
  - infortuni professionali ed extraprofessionali;
  - rimborso ticket in strutture SSN;
  - rimborso visite specialistiche in strutture SSN;
  - assegno di natalità/adozione;
  
- per i datori di lavoro:
  - infortuni professionali ed extraprofessionali;
  - rimborso ticket in strutture SSN;
  - rimborso visite specialistiche in strutture SSN;
  - rimborso di quote economiche giornaliere anticipate per la corresponsione ai lavoratori dell'indennità economica in caso di malattia degli stessi, previste dalla legge e dal CCNL.

ART. 6 - Per i lavoratori dipendenti:

#### A) infortuni professionali ed extraprofessionali

In caso di infortuni professionali ed extraprofessionali, saranno assicurate le seguenti prestazioni:

Garanzie	Massimale	Note
Decesso	€ 50.000,00	Il massimale di € 50.000,00 è in copertura dal 17 aprile 2017.
Invalità permanente	€ 50.000,00	Il massimale di € 50.000,00 è in copertura dal 17 aprile 2017. Franchigia 5% dell'indennizzo. L'indennizzo viene corrisposto con riferimento alla percentuale I.P. certificata detratta della percentuale di franchigia pari a 5 punti percentuali. <i>Esempio: nel caso di I.P. certificato al 60% viene detratta la franchigia del 5%, quindi la liquidazione del sinistro sarà effettuata moltiplicando il massimale di € 50.000,00 x 55% = € 27.500,00</i>
Rimborso spese da infortunio	Rimborso sino alla concorrenza di € 1.000,00 percepiti nell'anno solare decorrente dal singolo evento.	

#### B) rimborso ticket SSN

Garanzia	Massimale pro capite	Note
Ticket per diagnostica strumentale, di laboratorio, terapie presso SSN o strutture convenzionate	Rimborso sino alla concorrenza di € 300,00 percepiti nell'anno solare decorrente dal singolo evento.	Non sono rimborsabili le spese accessorie.

### C) rimborso visite specialistiche

Garanzia	Massimale pro capite	Note
Visite specialistiche presso SSN o strutture convenzionate	Rimborso sino alla concorrenza di € 250,00 percepiti nell'anno solare decorrente dal singolo evento.	Il rimborso è consentito esclusivamente se il documento rilasciato dalla struttura sanitaria riporta il nominativo del medico specialista e la sua specializzazione che deve corrispondere alla descrizione della visita.

### D) prestazioni integrative

Garanzia	Massimale pro capite	Note
Assegno di natalità/adozione	€ 250,00	Contributo una tantum per una nascita/adozione non cumulabile tra i genitori naturali/adottivi

ART. 7 - Per i datori di lavoro:

### A) infortuni professionali ed extraprofessionali

In caso di infortuni professionali ed extraprofessionali saranno assicurate le seguenti prestazioni, valide in tutto il mondo nell'arco delle 24 ore:

Garanzie	Massimale	Note
Decesso	€ 50.000,00	Il massimale di € 50.000,00 è in copertura dal 17 aprile 2017.
Invalità permanente	€ 50.000,00	Il massimale di € 50.000,00 è in copertura dal 17 aprile 2017. Franchigia 5% dell'indennizzo. L'indennizzo viene corrisposto con riferimento alla percentuale I.P. certificata detratta della percentuale di franchigia pari a 5 punti percentuali. <i>Esempio: nel caso di I.P. certificato al 60% viene detratta la franchigia del 5%, quindi la liquidazione del sinistro sarà effettuata moltiplicando il massimale di € 50.000,00 x 55% = € 27.500,00.</i>
Rimborso spese da infortunio	Rimborso sino alla concorrenza di € 1.000,00 percepiti nell'anno solare decorrente dal singolo evento.	

### B) rimborso ticket SSN

Garanzia	Massimale pro capite	Note
Ticket per diagnostica strumentale, di laboratorio, terapie presso SSN o strutture convenzionate	Rimborso sino alla concorrenza di € 300,00 percepiti nell'anno solare decorrente dal singolo evento.	Non sono rimborsabili le spese accessorie.

### C) rimborso visite specialistiche

Garanzia	Massimale pro capite	Note
Visite specialistiche presso SSN o strutture convenzionate	Rimborso sino alla concorrenza di € 250,00 percepiti nell'anno solare decorrente dal singolo evento.	Il rimborso è consentito esclusivamente se il documento rilasciato dalla struttura sanitaria riporta il nominativo del medico specialista e la sua specializzazione che deve corrispondere alla descrizione della visita.

#### ART. 8 - Per i datori di lavoro

Rimborso di quota economica giornaliera ai datori di lavoro che abbiano corrisposto ai lavoratori in caso di malattia l'indennità economica prevista dall'art. 81 del CCNL, con le seguenti modalità e misure.

1. lavoratori a tempo pieno o a tempo parziale di oltre 30 ore settimanali:  
dal 4° al 20° giorno € 11,00;  
dal 21° al 180° giorno € 8,00;
2. lavoratori a tempo parziale da oltre 20 e fino a 30 ore settimanali:  
dal 4° al 20° giorno € 8,00;  
dal 21° al 180° giorno € 6,00;
3. lavoratori a tempo parziale fino a 20 ore settimanali:  
dal 4° al 20° giorno € 4,00;  
dal 21° al 180° giorno € 3,00.

#### ART. 9 - Diritto al rimborso

Il diritto alle prestazioni di cui agli artt. 6 e 7 potrà essere esercitato dagli interessati con la presentazione di apposita richiesta scritta all'EBNAIP tramite raccomandata o posta elettronica unitamente a copia della documentazione comprovante il diritto stesso, entro e non oltre un anno dall'evento sanitario, con riferimento alla data di recapito della domanda. Il diritto al rimborso di cui all'art. 8 è vincolato alla effettiva anticipazione della indennità dovuta dall'INPS.

Il datore di lavoro interessato al rimborso di cui sopra dovrà inviare all'EBNAIP richiesta scritta unitamente a copia della busta paga del lavoratore interessato relativa al mese durante il quale è avvenuta l'assenza per malattia e copia della documentazione INPS (DM 10/2) dalla quale risulti il calcolo a conguaglio tra i contributi previdenziali ed assistenziali di malattia e l'anticipazione della indennità di malattia dovuta a norma di legge dal datore di lavoro, nonché copia della comunicazione di assunzione come da legislazione vigente.

#### ART. 10 - Corresponsione dei rimborsi e degli indennizzi

La corresponsione del rimborso, nelle misure previste dai precedenti art. 6,7 e 8, avverrà entro 90 giorni successivi a quello di presentazione o di integrazione della documentazione e dell'accertamento dei requisiti nei casi di incompleto versamento delle quote.

La corresponsione degli indennizzi per decesso e per invalidità permanente è soggetta a denuncia entro un anno dal sinistro da parte del/i beneficiario/i a ITAS MUTUA all'indirizzo e-mail [agenzia.romaserfed@gruppoitas.it](mailto:agenzia.romaserfed@gruppoitas.it) con le modalità previste nelle condizioni generali della polizza.

Il medesimo indirizzo e-mail può essere fruito per informazioni sulla polizza decesso e invalidità permanente.

La polizza relativa a decesso e invalidità permanente con i massimali indicati in questo Regolamento è in copertura a far data dal 17 maggio 2017.

I sinistri antecedenti a questa data andranno segnalati direttamente all'EBNAIP con riferimento alle condizioni ed ai massimali del Regolamento precedente, sempre con la limitazione di un anno dalla data del recapito della denuncia.

#### ART. 11 - Decorrenza delle prestazioni

Nella prima fase di adesione i datori di lavoro hanno diritto al rimborso di quanto previsto dal precedente art. 8 purché risultino in regola con il pagamento dei contributi previsti dal CCNL all'art. 10 per i sei mesi precedenti la richiesta di rimborso.

Dal settimo mese di iscrizione i datori di lavoro hanno diritto al rimborso di quanto previsto dal precedente art. 8, a condizione che i contributi risultino versati in modo regolare e continuativo fin dalla data di prima iscrizione.

Non sono rimborsate le quote di cui all'art. 8 maturate nei 6 mesi successivi alla data di iscrizione all'EBNAIP.

Le prestazioni di cui agli artt. 6 e 7 saranno fruibili dagli interessati purché risultino versati i contributi di almeno 12 mesi precedenti la richiesta della prestazione stessa, a condizione che risultino versati i contributi di cui all'art. 3 per la totalità dei lavoratori dipendenti presso l'agenzia.

#### ART. 12 - 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. 13 - Contabilità

La contabilità delle sezioni può essere redatta direttamente, ovvero può essere affidata ad una società di servizi, attraverso una apposita convenzione.

#### ART. 14 - Costi di amministrazione

Le spese di funzionamento e di amministrazione nonché quelle di funzionamento degli organi sociali, quando non diversamente stabilito, vanno prelevate dai contributi di competenza dell'EBNAIP.

#### ART. 15 - Gestione finanziaria delle risorse

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

Nella fase iniziale potranno essere gestite direttamente dall'EBNAIP.

#### ART. 16 - Convenzioni

Il comitato esecutivo dell'EBNAIP potrà decidere la sottoscrizione, con una o più compagnie di assicurazione, di apposite convenzioni atte a conseguire vantaggiose condizioni ed un adeguato servizio che consentano la più funzionale gestione dell'Assistenza Integrativa.

#### ART.17 - Clausola compromissoria

Tutte le controversie comunque relative alle interpretazioni del presente regolamento, soprattutto sulle condizioni 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 da 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 delle loro volontà contrattuali.

**ALLEGATO 3 – DOMANDA DI PARERE DI CONFORMITÀ**

DA STAMPARE SU CARTA  
INTESTATA DELLA DITTA

Spett.le  
**Commissione Paritetica**  
**E.B.N.A.I.P.**  
Via Nizza, 152  
00198 ROMA

Oggetto: **apprendistato - domanda di parere di conformità.**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_, nella qualità di \_\_\_\_\_

della ditta \_\_\_\_\_ con sede in \_\_\_\_\_ (\_\_\_)

via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_, P.IVA: \_\_\_\_\_

esercente l'attività di \_\_\_\_\_

ai sensi del disposto dal vigente C.C.N.L. agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso.

**CHIEDE**

alla COMMISSIONE PARITETICA istituita presso l'ENTE BILATERALE NAZIONALE AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI

**IL PARERE DI CONFORMITÀ'**

per l'instaurazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante

con il/la Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_ nato/a a \_\_\_\_\_ (\_\_\_)

il \_\_\_\_\_ C.F. \_\_\_\_\_

per il conseguimento della qualifica di \_\_\_\_ livello, del settore Agenti Immobiliari Professionali,

con mansioni di \_\_\_\_\_ per la durata di mesi \_\_\_\_ con orario di lavoro:

- a tempo pieno pari a 40 ore settimanali;  
 a tempo parziale pari a \_\_\_\_ ore settimanali.

A tale scopo, il sottoscritto, consapevole della responsabilità penali previste in caso di dichiarazioni false e/o mendaci, così come stabilito dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000, nonché delle conseguenze connesse all'annullamento del parere di conformità, dichiara quanto segue:

1. L'organico del personale dipendente dell'impresa è così composto:

*lavoro subordinato*: n. \_\_\_\_ dipendenti attualmente impiegati;

*contratti di apprendistato*: n. \_\_\_\_ apprendisti attualmente in carica;

n. \_\_\_\_ contratti di apprendistato scaduti negli ultimi 2 anni di cui n. \_\_\_\_ contratti trasformati in lavoro dipendente negli ultimi 2 anni, di cui n. \_\_\_\_ rapporti di apprendistato interrotti o non proseguiti negli ultimi 2 anni:

- di cui n. \_\_\_\_ con dimissioni dell'apprendista \*
- di cui n. \_\_\_\_ licenziati per giusta causa (motivi del licenziamento: \_\_\_\_\_)

\* il datore di lavoro si impegna a mandare le dimissioni degli apprendisti o la dichiarazione degli stessi di rifiutare un rapporto di lavoro a tempo indeterminato qualora la commissione paritetica ne facesse richiesta, nonché:

- di applicare il C.C.N.L. Agenti immobiliari professionali e Mandatari a titolo oneroso;
- di essere in condizione di regolarità con la contribuzione previdenziale ed assicurativa nonché in relazione agli adempimenti fiscali;
- di essere in condizione di regolarità con il versamento dei contributi previsti dal C.C.N.L. in materia di QSC.

Il datore di lavoro si impegna a far in modo che l'apprendista frequenti l'attività formativa così come previsto dalle vigenti disposizioni normative nazionali e regionali nonché dalla contrattazione collettiva, nelle modalità e nella durata previste dalla legge.

Più in particolare l'impresa:

- si impegna a far in modo che l'apprendista frequenti i corsi di formazione di 120 ore (con eventuale riduzione secondo la normativa vigente);
- dichiara di nominare il sig./la sig.ra \_\_\_\_\_ quale tutor aziendale, che affiancherà l'apprendista nelle attività di formazione pratica interna all'azienda;
- dichiara che durante la formazione pratica interna all'azienda l'apprendista verrà formato nei seguenti contenuti teorici e/o pratici:

---



---



---



---

Nell'ipotesi di eventuali modifiche del contesto d'impresa, contrattualmente e/o legislativamente significative, il datore di lavoro s'impegna altresì a comunicare le stesse a codesto EBNAIP per la conferma della conformità.

\_\_\_\_\_ addì \_\_\_\_\_

timbro e firma

Si allegano alla presente:

- certificazione di regolarità contributiva rilasciata dagli enti preposti (INPS ed INAIL);
- autocertificazione del richiedente a norma del disposto dal Verbale d'Accordo – CCNL FIAIP del 3 maggio 2016 (N.B.: qualora ne ricorrano i requisiti);
- fotocopia della ricevuta del versamento acconto QSC a norma del disposto dal Verbale di Accordo – CCNL FIAIP del 3 maggio 2016 (N.B.: qualora ne ricorrano i requisiti);
- Piano Formativo individuale;
- fotocopia del documento d'identità valido del dichiarante;
- fotocopia del codice fiscale del dichiarante;
- altro \_\_\_\_\_

### **INFORMATIVA E CONSENSO PER LA PRIVACY**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_, C.F. \_\_\_\_\_

nella qualità di \_\_\_\_\_ della ditta \_\_\_\_\_, ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. 196/2003, consente al trattamento dei dati inviati nella misura necessaria per il conseguimento del parere di conformità per l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, così come previsto dalla vigente legislazione e dal CCNL per i dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali e Mandatari a titolo oneroso e per tutte attività riconducibili alla gestione, al monitoraggio ed all'analisi del contratto di apprendistato.

Consente altresì all'inserimento e conservazione in un suo archivio – banca dati tutti i dati contenuti nella presente scheda; autorizza inoltre EBNAIP ad inviargli comunicazioni scritte/telefoniche relative ad iniziative e servizi proposti dall'Ente stesso.

\_\_\_\_\_ addì \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
timbro e firma

**ALLEGATO 4 – PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE****PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE****P.F.I. relativo all'assunzione del/la Sig./ra:****1. Azienda**

Ragione Sociale: \_\_\_\_\_

Sede (indirizzo): \_\_\_\_\_

CAP (Comune): \_\_\_\_\_

P. IVA. \_\_\_\_\_ Cod. Fisc.: \_\_\_\_\_

Tel.: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_

E – mail: \_\_\_\_\_

Legale Rappresentante (nome e cognome): \_\_\_\_\_

**2. Apprendista****Dati anagrafici**

Cognome: \_\_\_\_\_ Nome: \_\_\_\_\_

Cod. Fiscale: \_\_\_\_\_ Cittadinanza.: \_\_\_\_\_

Scadenza Permesso di soggiorno (se straniero non comunitario): \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

Residenza/domicilio: Via \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_

Comune \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Tel.: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_

E – mail: \_\_\_\_\_

**Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro**

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non ancora conclusi:

---



---



---



---

---

Esperienze lavorative:

---



---



---



---

Formazione extra scolastica (compresa quella svolta in apprendistato):

- a) \_\_\_\_\_;  
 \_\_\_\_\_;
- b) \_\_\_\_\_;  
 \_\_\_\_\_;
- c) \_\_\_\_\_.  
 \_\_\_\_\_.

### **Aspetti normativi**

Data assunzione: \_\_\_\_\_

Qualifica da conseguire: \_\_\_\_\_

Durata: \_\_\_\_\_ mesi.

Livello di inquadramento iniziale: \_\_\_\_\_

Livello di inquadramento finale: \_\_\_\_\_

### **3. Tutor**

Tutor aziendale: Sig./ra: \_\_\_\_\_

Cod. Fiscale: \_\_\_\_\_ Livello di inquadramento: \_\_\_\_\_

Anni di esperienza: \_\_\_\_\_

### **4. Contenuti formativi**

#### **1) Aree tematiche trasversali**

1. *Competenze relazionali*: \_\_\_\_\_ ore:
  - valutare tutte le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
  - comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
  - analizzare e risolvere situazioni problematiche;
  - definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.
  
2. *Organizzazione ed economia*: \_\_\_\_\_ ore

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'agenzia;
  - conoscere i principali elementi economici di impresa: le condizioni ed i fattori di redditività di impresa (redditività di impresa (produttività, efficacia ed efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (prestazioni e servizi, reti, mercato, ecc.);
  - saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente.
  - Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
  - Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.
  - Conoscere la normativa di base relativa al settore della intermediazione (principi fondamentali di Diritto Costituzionale, Diritto Civile, commerciale, della mediazione e prassi legale in materia di compravendita e locazione immobiliare).
3. *Disciplina del rapporto di lavoro:* \_\_\_\_\_ ore
- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
  - conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
  - conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;
4. *sicurezza sul lavoro:* \_\_\_\_\_ ore
- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
  - conoscere i principali fattori di rischio,
  - conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione;
5. *Privacy* \_\_\_\_\_ ore
- Conoscere la normativa relativa alla privacy;
6. *Primo soccorso:* \_\_\_\_\_ ore
- conoscere le principali nozioni in ordine al primo soccorso in ottemperanza al D.M. 388 del 15/7/03

## **2) Aree tematiche aziendali/professionali**

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo.

N.B.: Si riporta un esempio (non esaustivo) a mo' di traccia operativa per la compilazione:

Addetto alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere;

- Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- Saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative
- Conoscere e saper utilizzare le procedure operative

- Conoscere la documentazione inerente il servizio
- Conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione
- Saper leggere ed applicare le indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare le normative locali in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare le prassi locale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di mutui immobiliari
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di leasing immobiliari
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di Privacy
- Conoscere e saper applicare le metodologie di organizzazione degli archivi cartacei ed elettronici
- Conoscenza sulla suddivisione delle competenze dei vari enti, uffici ed istituzioni sia privati che della Pubblica Amministrazione attinenti alle attività d'agenzia
- Conoscere e saper utilizzare la documentazione inerente la richiesta e/o alla trasmissione d'informazioni da e verso la clientela

## 5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione

(N.B.: E' possibile optare per più opzioni barrandole):

### INTERNA

- Aula
- On the job
- Affiancamento
- Seminari
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali

### ESTERNA

- Aula
- Affiancamento
- Seminari
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali

---

timbro e firma

## **ALLEGATO 5 – REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE, CONCILIAZIONE E ARBITRATO**

### **REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE CONCILIAZIONE E ARBITRATO**

come modificato dall'Assemblea di EBNAIP in data 4 aprile 2017.

- visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 recante attuazione delle deleghe di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30, ed in particolare l'art. 76, comma 1, - considerato il disposto dall'Accordo di rinnovo del CCNL Agenzie immobiliari FIAIP del 27/07/2011 e il verbale di accordo del 14 ottobre 2015, in materia di certificazione, conciliazione ed arbitrato,
- ritenuto quindi di dover adottare un regolamento interno che disciplini e renda pubbliche le modalità di funzionamento della Commissione si recepisce il seguente

### **REGOLAMENTO**

#### **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

##### **Articolo 1 - Competenze, diritti di segreteria e rimborso spese.**

1. La Commissione è competente a svolgere funzioni di certificazione dei contratti o di singole clausole di essi in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro;

- certificazione della clausola compromissoria di cui al comma 10 dell'art. 31 legge 4 novembre 2010, n.183 ed art. 23 del CCNL per dipendenti da agenti Immobiliari, mandatari a titolo oneroso e mediatori creditizi del 14/10/2015;
- certificazione delle rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 c.c. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti;
- certificazione della qualificazione giuridica di contratti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro prevalentemente personale, quali in via esemplificativa: contratti di lavoro subordinato, lavoro progetto/programma, ovvero in generale prestazione d'opera
- esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione relativamente ai contratti per cui abbia precedentemente adottato l'atto di certificazione ed il tentativo facoltativo di conciliazione relativamente a contratti non sottoposti precedentemente a procedura di certificazione;
- soluzione arbitrale delle controversie secondo diritto come a seguire descritto.

2. La Commissione è competente a svolgere ogni altra funzione stabilita da leggi e contratto collettivo, successivi alla data di entrata in vigore del presente regolamento.

3. La procedura di certificazione viene quantificata in € 300,00 per diritti di segreteria e rimborsi spesa dei componenti la Commissione.

Detto importo verrà posto a favore della segreteria dell'EBNAIP per € 60,00, mentre ogni componente della Commissione avrà diritto ad un rimborso spese forfetario di € 80,00 al lordo degli oneri fiscali.

Nel caso di riunione con riferimento all'art 2, comma 5 del presente regolamento, il rimborso spese forfetario sarà di diritto ai Componenti della Sotto-Commissione.

##### **Articolo 2 – Composizione**

1. Presso l'Ente Bilaterale Nazionale Agenti Immobiliari Professionali (di seguito "EBNAIP") è costituita la Commissione di certificazione, conciliazione e arbitrato (di seguito Commissione") di cui all'art. 76, comma 1, lettera c-ter), del decreto legislativo n. 276/2003 ed all'art. 18 del CCNL per dipendenti da agenti Immobiliari, mandatari a titolo oneroso e mediatori creditizi del 14/10/2015;

2. La Commissione è composta:

- dal Presidente dell'EBNAIP, che la presiede, e da almeno due commissari ordinari;
- da due o più commissari supplenti.

I suddetti commissari, ordinari e supplenti, sono nominati per effetto di delibera dell'EBNAIP.

3. Tutti i membri della Commissione, ordinari e supplenti, durano in carica tre anni e, comunque, non oltre il limite del mandato dell'Assemblea EBNAIP che li ha nominati.

Alla scadenza, la Commissione rimane in carica fino alla data di insediamento dei successivi membri ordinari e supplenti, nominati dall'EBNAIP entro i 60 giorni successivi al suo insediamento.

4. La Commissione elegge al proprio interno, tra i commissari ordinari, un Segretario, al quale è affidato il compito di assicurare il coordinamento ed il buon andamento dei lavori della Commissione e delle eventuali Sotto-Commissioni.

5. In relazione alle valutazioni di merito e carico di lavoro della Commissione ed alla necessità di assicurare il rispetto del termine di legge per la conclusione dei procedimenti di certificazione, il Presidente della Commissione può costituire una o più sotto Commissioni, di seguito denominate "Sotto-Commissione", alle quali potranno essere invitati a partecipare professionisti iscritti ad Ordini e/o Collegi Professionali, rappresentanti del mondo accademico, sindacale e/o della magistratura.

Il Presidente della Commissione può costituire la Sotto-Commissione con i poteri di eseguire le procedure di certificazione di cui al Titolo II del presente regolamento e potrà essere composta esclusivamente da soggetti rappresentanti sindacali delle Parti Sociali firmatarie del CCNL per agenti immobiliari.

La Sotto-Commissione redigerà un verbale che conterrà le dichiarazioni delle parti.

Il verbale sarà inviato alla Commissione che, previa lettura e conferma delle indicazioni verbalizzate, procederà, o meno, alla certificazione.

La certificazione avrà la durata contrattuale stabilita nel contratto tra le parti che potrà essere rinnovato fino ad una durata massima di anni 5 (cinque) dalla data di certificazione.

Le riunioni delle Sotto-Commissioni a cui sono delegati i poteri di eseguire i procedimenti di certificazione potranno essere convocate in sede regionale, presso una delle sedi territoriali di una qualsiasi delle Parti Sociali, ciò al fine di consentire la certificazione a soggetti che abbiano impedimento o difficoltà ad essere sentiti dalla Commissione in sede.

6. In caso di assenza, impedimento (temporaneo o definitivo) o astensione ai sensi dell'articolo 5, dei commissari ordinari, alle riunioni della Commissione partecipano, in sostituzione ed a pieno titolo, i commissari supplenti.

Il Presidente può, in caso di sua assenza, impedimento o astensione per i medesimi motivi, delegare i propri poteri al Segretario.

7. Alle riunioni delle Commissioni potranno essere invitati a partecipare, a titolo consultivo, rappresentanti degli Enti Pubblici nei cui confronti l'atto produce efficacia e che hanno ricevuto la comunicazione di inizio procedimento, nonché - se nominati - rappresentanti della Sotto-Commissione.

La partecipazione alla prima seduta della Commissione non potrà avere luogo prima che siano trascorsi almeno cinque giorni dall'inizio del procedimento.

8. Ai fini della validità della seduta è necessaria la presenza del Presidente o del Segretario delegato, ai sensi del precedente comma 6 e di almeno due ulteriori membri di cui al comma 2.

### **Articolo 3 – Sede**

1. La Commissione ha sede in Roma, in via Nizza 152, ad ogni effetto, presso EBNAIP.

### **Articolo 4 - Sotto-Commissioni**

1. La Sotto-Commissione ha compiti istruttori e non di certificazione; provvede, in particolare, all'esame delle istanze assegnate a tal fine dal Presidente ed alla predisposizione e verbalizzazione di osservazioni e proposte da sottoporre alla Commissione.

2. In ogni caso, la Commissione delibera in maniera autonoma e non risulta in alcun modo vincolata dalle valutazioni degli organi istruttori.

### **Articolo 5 - Norme relative ai membri della Commissione**

1. Tutti i membri della Commissione o Sotto-Commissione, ordinari e supplenti, sono tenuti ad astenersi dal partecipare in qualsiasi forma alle attività della rispettiva Commissione o Sotto-Commissione che ineriscano alla trattazione, discussione o decisione di pratiche di certificazione, conciliazione o arbitrato che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di loro parenti o affini entro il quarto grado o conviventi; di persone fisiche o giuridiche con le quali essi intrattengano rapporti commerciali, di prestazione d'opera professionale o di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato; di individui od organizzazioni con cui essi stessi o i coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui essi siano tutori, curatori, procuratori o agenti di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati o società, di cui essi siano amministratori, gerenti, associati

o dirigenti. Essi si asterranno altresì in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Nei casi sopra menzionati l'interessato comunicherà preventivamente la propria motivata astensione al Presidente che, di conseguenza, disporrà per la sostituzione dell'astenuito con un supplente.

2. I comportamenti che non comunichino preventivamente la propria personale situazione in contrasto con il precedente comma, potranno essere, sospesi dall'Incarico dal Presidente, e rimossi dall'incarico dall'Assemblea, e saranno considerati responsabili di qualsiasi danno (anche d'immagine) che dovesse conseguire alla Commissione ed a terzi per la sopra menzionata omissione.

3. Le parti, ove sussistano evidenti ragioni di incompatibilità, potranno chiedere, ricorrendo a quanto disposto dall'art. 52 c.p.c., la ricusazione di componenti della Commissione di certificazione, nel qual caso il Presidente, valutate le ragioni specifiche ed i mezzi di prova a sostegno della richiesta di ricusazione, potrà provvedere di conseguenza alla sostituzione del ricusato con un supplente, mediante delibera della commissione.

### **Articolo 6 - Accesso alla documentazione**

1. Oltre ai membri della Commissione, che accedono alla documentazione inerente all'attività della Commissione senza particolari formalità, nel rispetto dei principi di cui al decreto legislativo n.196/2003, tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento hanno facoltà di accedere alla suddetta documentazione e di prenderne visione, previa richiesta scritta al Presidente, che adotterà le disposizioni del caso.

2. Si osservano, in quanto e se applicabili, le norme di cui alla legge 241/1990.

## **Titolo II - PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE**

### **Articolo 7 - Istanza di certificazione**

1. La procedura di certificazione ha inizio ad istanza comune delle parti del contratto e si conclude entro il termine di 45 (quarantacinque) giorni lavorativi dal ricevimento della stessa, ovvero dal ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga richiesta ad integrazione dalla Commissione, o dal Segretario.

2. L'importo di cui all'art. 1 comma 3 del presente regolamento deve essere bonificato all'EBNAIP dal richiedente e accluderà copia del bonifico all'istanza di certificazione.

3. L'istanza di certificazione, completa degli allegati, è presentata alla Commissione mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento o mail certificata, ovvero mediante consegna a mano con dichiarazione e timbro di ricevuta.

Dalla data di ricezione decorre il termine di cui all'articolo 78, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 276/2003.

4. L'istanza di certificazione, redatta su carta bollata, dovrà essere presentata con allegata copia del documento di identità dei firmatari ed è formulata in conformità al modello e alle istruzioni, aggiornate periodicamente, che tengano conto delle disposizioni di legge.

5. Le istanze difformi dai modelli della Commissione sono comunque ricevibili purché, a giudizio del Segretario, rispondano ai requisiti di legge e del presente regolamento, e siano esattamente individuati la parte richiedente ed il domicilio per le comunicazioni, così che la Commissione possa procedere richiedendo le integrazioni/correzioni del caso.

6. Sono in ogni caso requisiti essenziali dell'istanza:

a. l'esatta individuazione delle parti richiedenti, del loro domicilio e della sede o della dipendenza dell'azienda interessata;

b. l'indicazione del contratto in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, la prestazione di lavoro, per il quale si richiede la certificazione e della specifica qualificazione negoziale delle parti;

c. l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione;

d. l'allegazione di copia del contratto (o di sua bozza), contenente i dati anagrafici e fiscali delle parti;

e. la dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti certificatori e ispettivi pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti ispettivi o di diniego di certificazione sulla medesima istanza, oppure, in caso di sussistenza di tali provvedimenti, l'allegazione di copia degli stessi o dei relativi riferimenti identificativi;

f. la sottoscrizione in originale delle parti e, nel caso che una o entrambe le parti stesse non siano persone fisiche, l'indicazione della legale qualità dei firmatari.

7. Il Presidente e/o il Segretario della Commissione, nel rispetto dell'ordine cronologico determinato dalla data di presentazione, procedono alla valutazione della regolarità e completezza delle istanze ai sensi del presente regolamento e, qualora le stesse risultino irregolari o carenti, provvedono a richiedere alle parti le integrazioni del caso, comunicando loro la contestuale sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lettera b) del decreto legislativo 276/2003.

8. Il Presidente e/o il Segretario, verificata la regolarità e completezza delle istanze con particolare riguardo ai requisiti di cui al precedente comma 6, ovvero acquisite le necessarie integrazioni, predispongono il calendario dei lavori della Commissione, fissando le date delle sedute ed inserendovi le istanze stesse. A tal fine, tengono conto del numero e del grado di complessità delle domande pervenute, dell'eventuale opportunità di prevederne la trattazione in più sedute, della distribuzione del carico di lavoro a una o più Sotto-Commissioni e della

necessità di concludere il procedimento nei termini di legge.

Provvedono quindi a convocare la Commissione ai sensi del successivo art. 10, nonché le parti per l'audizione, indicando la data e l'ora stabilite. Tutte le convocazioni possono avvenire anche a mezzo fax o posta elettronica qualora le parti nell'istanza abbiano a tal fine indicato il proprio indirizzo.

### **Articolo 8 - Comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro**

1. Non appena ricevuta l'istanza di certificazione, verificata l'ammissibilità della domanda, viene inoltrata apposita comunicazione alla competente Direzione Provinciale del Lavoro agli effetti di cui all'articolo 78, comma 2, lettera a) del decreto legislativo n. 276/2003. Detta comunicazione deve riportare l'indicazione: delle parti e della loro sede, residenza o domicilio; della data di ricevimento dell'istanza da parte della Commissione e quella in cui tale istanza sarà discussa, ai fini dell'eventuale esercizio della facoltà di presentare osservazioni e fermo restando quanto previsto dall'art. 6 del presente regolamento in merito all'accesso alla documentazione da parte dei soggetti pubblici interessati.

2. Ai fini dell'eventuale esercizio della facoltà di presentare osservazioni di cui al comma precedente, alla comunicazione dell'istanza inviata alla competente Direzione Provinciale del Lavoro viene acclusa fotocopia del contratto di lavoro per cui si chiede la certificazione.

3. Le comunicazioni di cui al presente articolo devono essere fatte a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, telefax o posta elettronica certificata.

### **Articolo 9 - Formazione del fascicolo e conservazione dei documenti**

1. A seguito della ricezione dell'istanza viene formato il fascicolo del procedimento.
2. La segreteria della Commissione acquisisce il fascicolo e provvede a registrare gli estremi dell'istanza in un registro appositamente istituito, nel quale viene elencata la documentazione afferente e vengono annotate tutte le successive fasi procedurali.
3. La conservazione dei contratti certificati e dei relativi fascicoli potrà avvenire attraverso idonee modalità di archiviazione e custodia dei supporti cartacei, ovvero in via informatica, con modalità tali da garantire comunque la sicurezza dei dati personali ivi contenuti ai sensi della vigente normativa. Il termine minimo di conservazione dei contratti e della relativa documentazione di cui all'articolo 78, comma 3, del decreto legislativo 276/2003, decorre dalla data di estinzione del rapporto giuridico costituito mediante il contratto oggetto di certificazione.
4. Detta conservazione avviene presso gli uffici del EBNAIP e ha la durata di 5 (cinque) anni dalla data di estinzione del contratto o della clausola oggetto di certificazione. A tal fine, le parti che hanno fatto richiesta di certificazione sono tenute a comunicare alla Commissione la data di estinzione del rapporto. In assenza di detta comunicazione verrà presa a riferimento la data di estinzione del rapporto giuridico, eventualmente presente sul contratto certificato.

### **Articolo 10 - Convocazione delle Commissioni**

1. Il Presidente e/o il Segretario convocano la Commissione comunicando ai membri ordinari a mezzo posta, telefax o posta elettronica certificata ai rispettivi recapiti, la data della seduta e l'elenco delle pratiche inserite nell'ordine del giorno. In caso di impedimento a partecipare alla riunione della Commissione da parte di un membro ordinario, questi provvederà direttamente a darne comunicazione al Presidente della Commissione ed al Segretario per l'adozione dei provvedimenti del caso. Qualora non risulti comunque raggiunto il numero minimo di membri richiesto ai fini della validità delle sedute e delle delibere, il Presidente dispone il rinvio della seduta.

### **Articolo 11 – Relatori del Procedimento**

1. Il Presidente, dopo un sommario esame delle istanze, nomina per ciascuna pratica, su proposta del Segretario, un relatore scelto tra i membri della Commissione.
2. Il relatore predispone, per ciascuna istanza pervenuta, sentita l'eventuale Sotto-Commissione, un'apposita scheda riepilogativa, nella quale sono riportate note illustrative in merito alla ricognizione della documentazione presentata e, in particolare, alla sussistenza o meno dei requisiti richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia contrattuale per la quale si richiede la certificazione, nonché in riferimento agli ulteriori elementi, anche di carattere formale, richiesti dal presente regolamento.

### **Articolo 12 - Audizione delle parti**

1. All'audizione delle parti provvede la Commissione, ovvero la Sotto-Commissione nel caso sia nominata con riferimento al procedimento di cui all'art. 2, comma 5 del presente regolamento.
2. Le parti devono presenziare personalmente alla prevista audizione, e saranno sentite disgiuntamente.
3. Il lavoratore nel caso di impossibilità a presenziare comunica le motivazioni del caso, trasmettendo eventuale documentazione probatoria alla Commissione che decide per il rinvio dandone atto nel verbale di seduta.
4. Il datore di lavoro/committente può intervenire all'audizione mediante un proprio rappresentante solo in caso di effettiva e comprovata impossibilità di presenziarvi personalmente; a tal fine, comunica le motivazioni del caso con l'eventuale documentazione

probatoria al Presidente, che decide per l'ammissione del rappresentante o per il rinvio, dandone atto nel verbale della seduta della Commissione. Il rappresentante interviene munito di apposito e specifico atto di delega, specificamente riferito all'audizione, corredato da fotocopia del documento di identità proprio e del rappresentato, che vengono acquisiti agli atti. A tal fine non sono idonei gli eventuali poteri di rappresentanza conferiti con procura generale.

5. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano esclusivamente alla rappresentanza volontaria. In nessun caso può essere delegata l'altra parte o il rappresentante o l'assistente dell'altra parte.

L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente comma comporta l'improcedibilità dell'istanza con la conseguente automatica sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lettera b) del decreto legislativo 276/03. In tal caso la Commissione può deliberare il rinvio dell'audizione ad una successiva seduta e disporre il rinnovo della convocazione delle parti.

6. Di tutte le attività della Commissione viene redatto verbale, a cura della segreteria e sotto la direzione del Presidente.

### **Articolo 13 - Attività di consulenza e assistenza**

1. Nel corso del procedimento di cui all'art.7, la Commissione presta attività di consulenza e assistenza in relazione alla richiesta oggetto di certificazione.

2. In caso di proroga del contratto già certificato è fatto onere alle parti di richiedere apposita consulenza ed assistenza da parte della Commissione al fine di verificarne la relativa legittimità.

3. A seguito della istruttoria di cui al comma precedente la Commissione valuta se il contratto prorogato debba essere destinatario di apposito atto di certificazione ed in caso affermativo le parti avvieranno il procedimento secondo le prescrizioni del presente regolamento.

## **Titolo III - PROVVEDIMENTO DI CERTIFICAZIONE**

### **Articolo 14 - Deliberazioni e verbalizzazioni**

1. Completata la fase istruttoria, i membri della Commissione, udito il relatore, deliberano sulla sussistenza dei presupposti che consentono la certificazione.

2. Il provvedimento di certificazione è adottato a maggioranza dei componenti di diritto della Commissione. In caso di parità, prevale il voto del Presidente della Commissione.

3. Il provvedimento deve essere motivato e contenere l'indicazione dei rimedi esperibili avverso di esso, del termine, nonché dell'autorità cui è possibile ricorrere, ai sensi dell'art. 80 del decreto legislativo n. 276/2003.

4. Il provvedimento di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione. A tal fine al lavoratore sono fornite le informazioni, predisposte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che riassumono le principali conseguenze giuridiche privatistiche e pubblicistiche dei contratti certificati.

5. Il provvedimento deve dare atto di tutte le fasi procedurali scaturite dall'istanza di certificazione, segnalando la presenza dei soggetti di cui all'art. 2, comma 8, nonché le osservazioni dagli stessi eventualmente presentate e viene sottoscritto, ai fini della validità, dai componenti della Commissione.

6. Copia del provvedimento, redatto in triplice originale, viene rilasciata alle parti del contratto di lavoro che hanno sottoscritto l'istanza di certificazione.

### **Articolo 15 - Diniego della certificazione.**

1. In caso di diniego della certificazione, la Commissione adotta apposito provvedimento motivato ai sensi dell'articolo precedente.

2 . EBNAIP predispose la registrazione dell'attività svolta, con particolare riferimento al

numero e alla tipologia di istanze e dei contratti certificati, unitamente ai provvedimenti di diniego.

## **Titolo IV - PROCEDIMENTI DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO**

### **Articolo 16 - Conciliazione obbligatoria**

1. Ai sensi dell'articolo 80 comma 4 del decreto legislativo 276/2003, chiunque intenda presentare ricorso giurisdizionale contro la certificazione del contratto di lavoro, deve previamente rivolgersi alla Commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per esperire un tentativo obbligatorio di conciliazione.
2. L'istanza di conciliazione è presentata alla Commissione mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, posta elettronica certificata o mediante consegna a mano (nel qual caso verrà rilasciata ricevuta), nonché comunicata, con le medesime modalità, alla parte nei confronti della quale il procedimento è promosso e dovrà avere i requisiti e contenere gli elementi, dati e quant'altro previsto dalla legislazione vigente.
3. Le istanze difformi da quanto previsto al comma che precede sono comunque ricevibili se, a giudizio del Segretario della Commissione, rispondono ai requisiti di legge ed al presente regolamento.
4. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione.
5. La richiesta deve precisare:
  - a. nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione e la sede;
  - b. il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
  - c. il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
  - d. l'esposizione sintetica dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.
6. La controparte deposita presso la Commissione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente la descrizione sintetica dei fatti e delle proprie ragioni.
7. Entro i 30 (trenta) giorni successivi al deposito, la Commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni dinanzi alla Commissione; il datore di lavoro può essere rappresentato mediante procura o assistito da un soggetto abilitato; il lavoratore deve presentarsi personalmente e può farsi assistere da un soggetto abilitato.
8. Le parti possono presentare alla Commissione istanza congiunta per la conciliazione obbligatoria depositando l'eventuale ipotesi d'accordo, in tal caso, non si applica quanto previsto dal precedente comma 6.

### **Articolo 17 - Verbale di conciliazione**

1. Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 16 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, la Commissione redige separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione di conciliazione. La Commissione che ha esperito il tentativo di conciliazione certifica l'autenticità della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.
2. Si applicano laddove compatibili le disposizioni contenute nei Titoli II e III del presente regolamento.
3. Copia del verbale deve essere consegnata, dal Presidente della Commissione, a ciascuna delle parti presenti contestualmente alla sottoscrizione.
4. Il Segretario della Commissione provvederà al deposito di una copia del verbale presso la

Direzione Provinciale del Lavoro di competenza entro il termine di 15 giorni lavorativi dalla data di sottoscrizione del verbale stesso.

#### **Articolo 18 - Tentativo facoltativo di conciliazione**

1. Le istanze rivolte alla conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui all'art. 409 c.p.c., le quali abbiano un oggetto diverso da quello inerente alla qualificazione di un contratto precedentemente certificato ai sensi degli artt. 75 e ss. del decreto legislativo n. 276/2003, ovvero da quello di singole clausole contrattuali già precedentemente certificate ai sensi degli artt. 75 e ss. del decreto legislativo n. 276/2003 medesimi, possono essere promosse e trattate innanzi alla Commissione con le modalità di cui agli articoli 16 e 17, in quanto compatibili.
2. Chi intende accettare la richiesta di tentativo di conciliazione deve rimettere alla Commissione un proprio scritto, secondo quanto previsto all'art. 16, comma 6.
3. La Commissione, nel caso in cui il suddetto scritto pervenga oltre i termini previsti dall'art. 16 comma 6, provvede ad acquisire dalla parte che ha avviato il tentativo conferma scritta dell'attualità dell'interesse in ordine a procedere comunque allo svolgimento del tentativo di conciliazione.
4. Le parti possono presentare alla Commissione istanza congiunta per la conciliazione facoltativa depositando l'eventuale ipotesi d'accordo e, in tal caso, non trovano applicazione i precedenti commi 2 e 3.

#### **Articolo 19 - Rinunzie e Transazioni**

1. La Commissione certifica le rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 c.c. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse.
2. Si applicano, in quanto compatibili, le procedure contenute nei Titoli II e III del presente regolamento.

#### **Articolo 20 - Competenza della Commissione in Funzione Arbitrale**

1. Le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia, ai sensi dell'art. 31, comma 12, legge n. 183/2010., il lodo in tal caso è secondo diritto, ovvero ai sensi della norma legislativa e contrattuale inerente all'oggetto del contendere.

### **Titolo VI - NORME FINALI**

#### **Articolo 21 – Commissioni presso Enti Bilaterali Locali - Convenzioni**

1. Ai sensi dell'art. 76, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003 e successive modifiche, la Commissione potrà concludere convenzioni con altre sedi di certificazione ai fini dell'eventuale costituzione di una Commissione Unitaria previa delibera dell'Assemblea dell'EBNAIP.

#### **Articolo 22 - Norme transitorie**

1. La Commissione di certificazione opera sulla base del presente regolamento e in applicazione delle linee guida del Ministero del lavoro e delle definizioni del CCNL per agenti immobiliari vigente, comprensive del verbale di accordo del 14/10/2015.

#### **Articolo 23 - Entrata in vigore - modifica**

1. Il presente regolamento, approvato dall'Assemblea dell'EBNAIP con propria delibera, entra in vigore il giorno successivo della delibera stessa, sostituendo ogni eventuale altro strumento regolamentare vigente in materia.

**ALLEGATO N. 6 – VERBALE DI ACCORDO DEL 3 MAGGIO 2016****CCNL  
per dipendenti da agenti immobiliari  
e mandatari a titolo oneroso****VERBALE DI ACCORDO del 3 maggio 2016  
Modifica ed integrazione in materia di Apprendistato Professionalizzante**

Il giorno 3 maggio 2016, in Roma,

presenti

Stefano Bertelli, Mario Lavarra e Aurelio Amerio per la FIAIP - Federazione Italiana Agenti Immobiliari Professionali, con l'assistenza di Basilio Mussolin e Marco Parsifal e

Ferruccio Fiorot per la Federazione del commercio turismo e servizi: FISASCAT-CISL, Parmenio Stroppa per l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi: UILTUCS,

é stato deliberato quanto segue:

**PRESO ATTO**

- della normativa contrattuale inerente la fattispecie dell'apprendistato professionalizzante di cui al CCNL 14 ottobre 2015,

**PREMESSO**

- che al fine di garantire un corretto utilizzo dell'istituto del parere di conformità, condizione necessaria per l'instaurazione del rapporto di apprendistato medesimo secondo le norme del CCNL 14 ottobre 2015, le parti sociali hanno convenuto di dare opportuna regolamentazione del procedimento per il rilascio del parere di conformità, con gli obblighi di iscrizione ad EBNAIP conseguenti all'instaurazione di rapporti di apprendistato secondo la normativa contrattuale,

**TUTTO CIÒ PREMESSO,  
LE PARTI SOCIALI DELIBERANO QUANTO SEGUE:**

le norme che seguono costituiscono modifica ed integrazione al regolamento dell'Ente Bilaterale Nazionale Agenti Immobiliari in materia di rilascio del parere di conformità per l'instaurazione di rapporti di Apprendistato Professionalizzante, ed atti conseguenti, nonché del CCNL 14 ottobre 2015 per quanto di competenza dispositiva.

I contenuti del presente accordo integrano il testo del CCNL 14 ottobre 2015, ove necessario, annullando e sostituendo integralmente il disposto degli istituti ivi eventualmente modificati, introdotti e/o novellati, con decorrenza dalla data sopracitata.

**Art. 1**

Le condizioni per il rilascio del parere di conformità ad aziende che intendano assumere un apprendista sono le seguenti:

a) richiesta di parere di conformità da parte di impresa che intende assumere un apprendista e che non ha alcun altro dipendente: € 120,00 e marca da bollo di € 2,00 per quietanza;

b) richiesta di parere di conformità da parte di impresa che intende assumere un apprendista che ha in carico altro/i dipendente/i cui applica il contratto agenti immobiliari, è iscritta all'EBNAIP ed è in regola con i versamenti QSC da almeno sei mesi: € 20,00 e marca da bollo di € 2,00 per quietanza; nel caso che i versamenti siano inferiori ai sei mesi il parere di conformità sarà rilasciato alle condizioni di cui al punto a).

c) richiesta di parere di conformità da parte di impresa che intende assumere un apprendista che ha in carico altro/i dipendente/i cui non applica il contratto agenti immobiliari 14 ottobre 2015 e che non voglia regolarizzare la posizione dei dipendenti in forza: non si rilascia il parere di conformità;

d) richiesta di parere di conformità da parte di impresa che intende assumere un apprendista che ha in carico altro/i dipendente/i cui applica il CCNL agenti immobiliari senza aver versato la QSC: il parere di conformità verrà rilasciato previa regolarizzazione del versamento della QSC del/dei dipendenti per i 12 mesi precedenti alla richiesta e a fronte del versamento di € 20,00 e marca da bollo di € 2,00 per quietanza per il singolo apprendista per cui si rilascia il parere;

#### Art. 2

Per l'agente immobiliare titolare di impresa che si iscrive all'assistenza integrativa senza avere dipendenti: il contributo è pari a € 30 euro al mese.

Nel caso che lo stesso assuma successivamente un dipendente cesserà il versamento di 30 euro mensili e attuerà il versamento di € 12,00 mensili per mantenere l'assistenza integrativa a proprio favore, a condizione che venga corrisposta regolarmente la QSC per il dipendente.

Se l'agente immobiliare titolare di impresa assumerà come primo dipendente un apprendista rientrerà comunque nella casistica di cui al punto a) dell'art. 1.

Se il datore di lavoro dovesse ritornare in assenza di dipendenti, se vorrà continuare a godere dell'assistenza integrativa, riprenderà a versare € 30,00 mensili.

L'iscrizione dà diritto alle prestazioni previste nel regolamento dell'Ente.

#### Art. 3

I pareri di conformità devono essere rilasciati entro 15 giorni dalla presentazione di ogni documento a corredo della pratica, ivi compresa attestazione del versamento degli importi dovuti.

In nessuno caso, per il rilascio del parere di conformità, può essere applicato il principio del silenzio assenso.