h0b1910

Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale
Direzione Generale dei rapporti di lavoro - Div. VIIIa

Il giorno 9 ottobre 1991, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del dr. Luigi IELO, Dirigente la Divisione VIIIª-RR.LL. - assistito dal Rag. Dario PEDROLA, le seguenti parti sociali:

F.I.A.I.P. - Federazione Italiana Agenti Professionali, rappresentata dal Presidente Nazionale Mario LAVARRA e dal Vice Presidente Nazionale Luigi BUSANEL;

FILCAMS CGIL rappresentata dal Segretario Generale Sig. Gilberto PASCUCCI, dal Segretario Generale Aggiunto Sig. Roberto DI GIOACCHINO e dai Segretari Nazionali Sig.ri Luigi PIACENTI, Ivano CORRAINI, Giuseppe D'ALOIA, Giuseppe MANCINI, Sandra FERRETTI, Renata BAGATIN, Piero MARCONI;

FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario Generale Mario CESINO e dal Segretario Nazionale Salvatore ZAPPADU;

UILTUCS UIL rappresentata dal Segretario Generale Raffaele VANNI e dal Segretario Nazionale Parmenio STROPPA;

quali rappresentanti delle Organizzazioni Datoriali e delle Organizzazioni Sindacali sopra riportate, stipulano presso questa sede ministeriale il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso.

Letto, approvato e sottoscritto.

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

Il giorno 9 ottobre 1991 in Roma

TRA

- La Federazione Italiana Agenti Immobiliari Professionali (F.I.A.I.P.) rappresentata dal Presidente Nazionale Mario Lavarra, dal Vice Presidente Vicario Luigi Busanel, dai Presidenti Onorari Nicolò Minetti e Antonino Allegro, dal Segretario Organizzativo Eugenio Filippo Stefanini, dal Segretario Amministrativo Armando Barsotti, dai Vice Presidenti Marinella Fasano, Mara Cassano e Alberto Zamberletti, dal Presidente della Confedilizia Corrado Sforza Fogliani, dal Segretario Generale della Confedilizia Massimo Tortora, dagli altri Componenti la Giunta Esecutiva Giampiero Bambagioni, Pietro Barile, Pietro Carloni, Mario Moratti, Pio Nuzzi, Luciano Passuti, Andrea Rubino, Mariano Spina, Francesco Vacca e Danilo Wedam

E

- La Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi (FILCAMS-CGIL) rappresentata dal Segretario Generale Gilberto Pascucci, dal Segretario Generale Aggiunto Roberto Di Gioacchino, dai Segretari Nazionali sigg. Luigi Piacenti, Giuseppe Mancini, Giuseppe D'Aloia, Ivano Corraini, Piero Marconi, Renata Bagatin, Sandra Ferretti, assistiti dalla Confederazione Generale del Lavoro (CGIL) nella persona del Segretario Confederale Fausto Vigevani.

- La Federazione del Commercio Turismo e Servizi (FISASCAT-CISL) rappresentata dal Segretario Generale Mario Cesino, dai Segretari Generali Aggiunti: Antonio Michelagnoli, Maria Pantile, dai Segretari Nazionali: Gianni Baratta, Domenico Elicio, Mario Marchetti, Salvatore Zappadu e da Salvatore Falcone dell'Ufficio Sindacale, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Luca Borgomeo.

- L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTUCS-UIL) rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dalla Segreteria Nazionale nelle persone di: Antonio Zilli Segretario Gen.le Aggiunto, Michele Malerba, Pierluigi Paolini, Virgilio Scarpellini, Parmenio Stroppa e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Bruno Bruni.

SI E' STIPULATO

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali e Mandatari a Titolo Oneroso composto da X titoli, 121 articoli e n. 11 allegati.

Letto, approvato e sottoscritto dai Rappresentanti di tutte le Organizzazioni Stipulanti.

PREMESSA

Con l'emanazione della Legge 21 marzo '58 n. 253, si configura l'attività di agente d'affari in mediazione con l'evidente intento di regolamentare un settore in veloce evoluzione nel contesto del campo immobiliare.

Successivamente, con la Legge 3 febbraio '89 n. 39 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 ha ormai determinato una situazione strutturale caratterizzata da veri e propri studi immobiliari organizzati con mezzi e personale.

Da qui la necessità di definire uno specifico contratto di lavoro che, ovviando alla carenza di normativa e di strumenti adeguati a favorire il rapporto di lavoro, potesse dare risultati idonei a regolare il rapporto di lavoro medesimo tra tali datori di lavoro e i propri dipendenti, con particolare riferimento alle peculiari professionalità degli stessi dipendenti in funzione della Legge 39/89.

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

TITOLO I - Sfera di applicazione

Art. 1

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI E MANDATARI A TITOLO ONEROSO, ex Legge 39/89, ed il personale dipendente.

Il presente contratto deve essere considerato, per tutto il periodo della sua validità, un complesso normativo unitario ed inscindibile.

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

Art. 2

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

Capo 1°

Art. 3

Le parti, nel rispetto della piena autonomia e ferme restando le rispettive distinte responsabilità degli Agenti e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue:

la FIAIP fornirà annualmente, di norma entro il primo semestre, alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni globali riferite al settore e riguardanti in particolare:

a) aspetti generali di ordine strutturale ed istituzionale delle professioni;
b) iniziative di aggiornamento della professionalità;
c) andamento occupazionale generale.

Art. 4

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa, concordano sulla opportunità di istituire:

- l'Ente Bilaterale Nazionale;
- la Commissione Paritetica Nazionale.

Art. 5

E' istituito l'Ente Bilaterale Nazionale regolato da apposito Statuto, allegato al presente contratto.

Gli organi di gestione dell'E.B.N. saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro (all. C).

Art. 6

L'E.B.N. costituisce lo strumento per lo studio e la gestione delle iniziative adottate dalle parti in materia di:

- problemi istituzionali del settore;
- occupazione e mercato del lavoro;

- formazione, qualificazione ed aggiornamento professionale.

A tal fine l'E.B.N. attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore immobiliare;
- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti con particolare riferimento alla Legge 39/89, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione;
- predispone e coordina schemi formativi per specifiche figure professionali al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
- organizza corsi di formazione e qualificazione professionale utilizzando anche contributi della CEE e delle Regioni.

Art. 7

E' istituita la Commissione Paritetica Nazionale composta da sei membri effettivi, di cui tre designati dalla FIAIP e tre designati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, uno per ciascuna di esse.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

La Segreteria della Commissione ha sede presso la sede nazionale della FIAIP.

Le istanze di convocazione della Commissione devono essere rivolte alla Segreteria, la quale provvederà ad indire la riunione entro quindici giorni.

La Commissione dovrà decidere le controversie portate al suo esame entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza di convocazione e per tutta la durata della procedura di conciliazione delle controversie (30 giorni) le Parti non possono prendere iniziative sindacali o legali.

Le decisioni della Commissione Paritetica Nazionale devono risultare da apposito verbale e saranno vincolanti per le Parti, a qualsiasi livello.

Art. 8

La Commissione Paritetica nazionale ha lo scopo di esaminare e decidere le controversie relative alla interpretazione di singole clausole e di interi istituti normativi contenuti nel presente contratto.

Ha compiti di esame e decisione rispetto alle vertenze individuali non conciliate a livello territoriale.

Può venire interessata ad ogni altro problema prospettato dalle Organizzazioni Sindacali locali, o da singoli Agenti, aderenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

La Commissione Paritetica inoltre si riunirà ogni sei mesi per la predisposizione della tabella della contingenza da applicarsi a tutti i dipendenti da Agenti immobiliari e/o Mandatari a titolo oneroso.

Art. 9

Per la realizzazione di quanto previsto nei precedenti capi e per il loro

pratico funzionamento, le Parti firmatarie il presente contratto procederanno alla riscossione di un contributo per il funzionamento degli enti sindacali contrattuali (CO.F.E.S.CO.) per il tramite di un istituto bancario, le cui modalità sono definite nella convenzione allegata (all.A).

Il contributo è fissato nella misura dello 0,40 % della paga tabellare e della contingenza mensili per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità e così ripartito:

- 0,20 % calcolato come sopra indicato a carico del lavoratore;
- 0,20 % calcolato come sopra indicato a carico del datore di lavoro.

Sono tenuti al versamento del contributo per il funzionamento degli enti sindacali contrattuali tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti.

Le quote di contributo a carico dei lavoratori saranno mensilmente versate dai datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, secondo i criteri contenuti nell'apposita convenzione allegata (all. A).

Le somme riscosse con il versamento del contributo di cui al presente articolo saranno ripartire secondo i criteri e le modalità che saranno concordati tra le Parti firmatarie dei presente contratto.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto si applica.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei dipendenti il contenuto del presente articolo.

Capo 2°

Art. 10

La FIAIP fornirà annualmente, di norma entro il primo semestre, alle strutture sindacali territoriali e regionali facenti capo alle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto, e su richiesta delle stesse, informazioni riguardanti i punti di cui all'art. 3 lettere a), b), e c), ed eventuali processi di trasformazione in atto localmente, per i riflessi sui livelli occupazionali.

Art. 11

A livello territoriale è istituita la Commissione Paritetica con gli stessi criteri di quella nazionale che esperirà il tentativo di conciliazione delle controversie individuali di lavoro.

Capo 3°

Art. 12

Negli studi immobiliari che abbiano almeno 35 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- turni e nastri orari;
- turni di ferie;
- tutela della salute e della integrità fisica dei lavoratori;

- parità di opportunità fra uomo e donna;
- trattamenti salariali integrativi.

Gli effetti economici di tale contrattazione non potranno avere decorrenza anteriore al 01.01.93.

TITOLO III - Attività sindacali

Capo 1°

Art. 13

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti si considerano dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del presente contratto;

b) di rappresentanze sindacali aziendali, costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, nei singoli studi immobiliari o singole filiali che occupino più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata al datore di lavoro.

I componenti dei consigli o comitati di cui alla lettera a) del presente articolo hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di dodici ore annue.

Le parti si danno atto della necessità ai fini del corretto svolgersi del rapporto sindacale, che le nomine di cui al precedente punto a) vengano effettuate sulla base di effettive esigenze e comunque in numero massimo di un dirigente per ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo.

Capo 2°

Art. 14

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui alla lettera b) del precedente art. 13 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti secondo quanto previsto dall'art. 23 della legge 20.5.70 n. 300.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 48 ore prima tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Capo 3°

Art. 15

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 13 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a sei giorni all'anno compatibilmente con le esigenze dello studio immobiliare.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

l lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali.

Capo 4°

Art. 16

Nei singoli studi immobiliari o nelle singole filiali nei quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, ai sensi dell'art. 19 della Legge 20.05.70, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazione singola o unitaria delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti.

La convocazione sarà comunicata al titolare dello studio immobiliare entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute entro il limite di 10 ore annue, regolarmente retribuite, preferibilmente fuori dall'orario di lavoro, oppure, durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Capo 5°

Art. 17

Le aziende provvederanno alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore nella misura stabilita dalle OO.SS. Nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto dell'1% sulla paga base tabellare e contingenza per 14ª mensilità.

La delega conterrà l'indicazione dell'Organizzazione sindacale alla quale l'azienda dovrà versarlo.

Ai sensi dell'art. 26 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, l'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega, riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda con lettera

raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

L'azienda verserà l'importo della trattenuta al sindacato provinciale di spettanza e, in mancanza di questo, alla rispettiva Organizzazione Sindacale nazionale.

Capo 6°

Art. 18

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, anche in relazione alle caratteristiche dell'attività dell'azienda, verranno concessi, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 dicembre 1962 n. 1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 gennaio 1942 n. 86.

All'inizio di ogni triennio, a decorrere dal 1.01.92, verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero dei dipendenti occupati nell'azienda.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del totale della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio; utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine i lavoratori interessati dovranno presentare domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale, specificando comunque il corso di studio prescelto.

Tali termini di norma non saranno inferiori ai trimestre. In ogni azienda dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da completare il superamento della media annua del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e sesto comma del presente articolo, il datore di lavoro, d'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali e fermo restando quanto previsto nei precedenti terzo e sesto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con indicazioni delle ore relative.

Art. 19

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, hanno diritto di usufruire complessivamente di cinque giorni retribuiti all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui ai precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti

(certificati, dichiarazioni, libretti ed ogni altro idoneo mezzo di prova).

TITOLO IV - Classificazione del personale

Capo 1°

Art. 20

Il personale dipendente da Agenti Immobiliari professionali e/o Mandatari a titolo oneroso, è classificato su livelli, basati su declaratorie, qualifiche e profili professionali, come in appresso indicato:

Livello Quadri

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di laurea o di diploma di scuola media superiore, esplichino funzioni direttive sovraintendendo all'intera attività dello studio con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa, quali:

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

I livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano mansioni di concetto con specifiche ed elevate 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:

- responsabili di filiale di studio immobiliare;
- capi servizio o responsabili settore contratti;
- capi servizio o responsabili settore vendite;
- capi servizio o responsabili settore contabilità;
- capi servizio o responsabili settore pubblicità;
- capi servizio o responsabili settore acquisizione incarichi.

II 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:ù

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

III Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano mansioni

d'ordine con specifiche conoscenze tecnico pratiche con autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni quali:

- addetti alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere;
- addetti all'accettazione clienti nell'ambito della locazione in località turistiche;
- bozzettisti e addetti alla pubblicità con incarichi di rilevamento dei dati statistici della pubblicità medesima;
- 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;
- traduttori;
- 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;
- visuristi presso l'U.T.E., la Conservatoria Registri Immobiliari e gli Uffici Tecnici Comunali;
- operatori informatici con capacità di intervenire nei programmi.

IV livello

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

- stenodattilografi;
- dattilografi;
- operatori informatici;
- centralinisti telefonici;
- disegnatori lucidisti;
- addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine;
- segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela;
- archivisti;
- accompagnatori alle visite immobiliari;
- conducenti di autoveicoli;
- conducenti di motobarche;
- aiuto contabili;
- addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori;
- addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti, Istituti ed Uffici sia pubblici che privati;
- addetti alla compilazione di libri paga, dei contributi e della relativa modulistica sulla base di schemi predeterminati.

V 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:

- fattorini;
- uscieri.

VI livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano lavori di pulizia, quali:

- 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 sono lavoratori dipendenti su cui ricade l'obbligo di iscrizione al ruolo di cui all'art. 2 della Legge 39/89.

I prestatori d'opera di cui all'art. 4 del D.M. 452/90 non possono essere inquadrati con le qualifiche di cui al precedente comma ed ai livelli V e VI.

Capo 2°

Art. 21

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.

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 residua come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

TITOLO V - Forme particolari di contratto di lavoro

Capo 1°

Art. 22

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e le mansioni comprese nel III e lV livello, fatte salve quelle per le quali il lavoratore sia in possesso di uno specifico diploma.

Art. 23

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 15 anni e non superiore a 20, salvi i divieti e le limitazioni previste dalla Legge 17 ottobre 1967 n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Art. 24

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente,

cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Art. 25

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 gg. di lavoro effettivo durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso nè indennità alcuna. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 26

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri agenti sarà computato presso il nuovo agente ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 27

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di fare impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché lo stesso possa acquisire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi all'anno;

c) di informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Art. 28

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro e della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni delle aziende purché queste ultime non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo anche se in possesso di un titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Art. 29

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

Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente art. 28 sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 30

La durata del periodo di apprendistato è di 24 mesi.

Le retribuzioni degli apprendisti risultano così costituite:

a) paga base tabellare:
   - per i primi 12 mesi agli apprendisti spetta il 60% della paga base tabellare e l'80% per il restante periodo di 12 mesi.
b) - l'indennità di contingenza nella misura prevista dal presente contratto.

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale sia stato assegnato o per la quale abbia svolto l'apprendistato.

Art. 31

Il rapporto di apprendistato si estingue con la scadenza del termine di 24 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ufficio di Collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 32

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espressamente riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.

Le organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formulazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori in collaborazione con le Regioni, con gli altri Enti competenti e con l'E.B.N. di cui all'art. 5 del presente accordo.

Norma transitoria

Il periodo di apprendistato eventualmente già prestato prima dell'entrata in vigore del presente contratto sarà computato ai fini del raggiungimento dei limiti di cui all'art. 31.

Capo 2°

Art. 33

A) Nel quadro delle iniziative di riforma legislativa dei rapporti di lavoro, le Parti, ciascuna con le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi atti a favorire l'inserimento di giovani alle dipendenze degli agenti immobiliari e/o mandatari a titolo oneroso.

Conseguentemente esprimono la volontà di utilizzare le disposizioni della Legge n. 863/84 e successive modificazioni ed integrazioni, relativa ai contratti di formazione e lavoro al fine di incentivare l'assunzione di giovani e di assicurare agli stessi, oltre all'inserimento nell'attività dell'azienda, una adeguata fase formativa finalizzata all'acquisizione di professionalità conforme alle esigenze degli agenti immobiliari.

B) Ai lavoratori assunti con contratto formazione lavoro si applicano, ove compatibili, le disposizioni di legge che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato e il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

l contratti di formazione e lavoro non possono avere per oggetto il conseguimento delle qualifiche previste al V e VI livello della classificazione del personale di cui all'art. 20.

C) La durata del contratto di formazione e lavoro è fissata in 24 mesi. Gli inquadramenti all'atto dell'assunzione e al termine del contratto di formazione e lavoro saranno determinati come dalla seguente tabella:

Qualifica contrattuale	Livello iniziale	Livello dopo 12 mesi	Livello dopo 24 mesi finale
quadri	II	I	quadri
I	III	II	I
ll	IV	III	II
lll	V	IV	III
IV	V	V	IV

E' consentito procedere ad assunzioni con contratto di formazione e lavoro a tempo parziale.

Per i C.F.L. stipulati successivamente alla data dell'1.10.91, fermi restando i termini sopraindicati, la comunicazione ai lavoratori interessati, della trasformazione o meno del contratto di formazione e lavoro in normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà essere effettuata entro il 20° mese dalla data di assunzione.

D) Il progetto di formazione per essere considerato conforme alla presente regolamentazione deve indicare:

1) il profilo professionale cui tende il progetto a livello finale di inquadramento dei lavoratori interessati;
2) numero delle assunzioni per ciascun ruolo e livello, specificando quelle richieste a tempo pieno e quelle a tempo parziale;
3) livello iniziale di inquadramento;
4) livello finale di inquadramento;
5) durata dei contratto secondo quanto sopra indicato;
6) ore di formazione teorica e tecnico-pratica;
7) il programma secondo il quale, come da schemi precisati nell'allegato "B", dovrà svilupparsi I'iter formativo;
8) dipendenti in forza nei due anni precedenti;
9) dichiarazione che nei 12 mesi precedenti non sono stati licenziati per riduzione di personale dipendenti aventi la stessa qualifica;
10) l'indicazione riguardante le modalità di realizzazione della formazione teorica (utilizzazione di strutture e docenti interni all'azienda o di centri di formazione professionali esterni).

E) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto che dovrà contenere:

1) quanto previsto dal presente articolo, precisando se si tratti di rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale;
2) livello iniziale di inquadramento;
3) livello finale di inquadramento;
4) durata dei contratto;
5) periodo di prova nei termini previsti dall'art. 42 del presente CCNL;
6) ore di formazione teorica e tecnico-pratica;
7) ogni altra pattuizione, ove compatibile, da applicarsi ai normali rapporti di lavoro subordinato.

F) La formazione teorica e tecnico-pratica da impartirsi durante l'arco di 24 mesi deve avere una durata minima complessiva di:
- 60 ore quando hanno per oggetto il raggiungimento del livello finale compreso tra il II livello e il livello quadri;
- 40 ore quando hanno per oggetto il raggiungimento dei livello finale compreso tra il IV e il III livello.

Gli accordi in materia già in atto all'entrata in vigore del contratto sono ratificati e confermati.

Il presente articolo e l'allegato "B" verranno notificati, a cura delle Parti, al Ministero dei lavoro per la conseguente ratifica.

G) I progetti di formazione, con allegato il presente articolo 34, ratificato dai Ministero dei Lavoro e della Previdenza Sociale, dovranno essere presentati all'Ufficio Regionale dei Lavoro, competente per territorio, per il parere di conformità.

Capo 3°

Art. 34

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro part-time possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue:

per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire:

- flessibilità della forza lavoro in rapporto a particolari tipi di servizi nell'ambito della settimana, del mese o dell'anno;
- risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 35

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 20-30 ore;

b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 80 a 150 ore;

c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1600 ore; in ogni caso l'orario ridotto di cui ai precedenti punti a), b) e c) dovrà assicurare la continuità della copertura assicurativa.

3) il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Art. 36

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

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio dal 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 contratto in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso;

e) eventuale utilizzo di ore supplementari nell'ambito della normativa vigente e, comunque, entro un limite di 60 ore all'anno.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali. Il relativo conguaglio potrà avvenire, tenuto conto delle esigenze aziendali, o sotto forma di integrazione diretta a percentuale (33,58%) della retribuzione del lavoro supplementare oppure in occasione della liquidazione dei suddetti istituti contrattuali secondo le modalità previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Capo 4°

Art. 37

Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita l'assunzione del personale con prefissione dei termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previste dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

Art. 38

La prestazione lavorativa presso gli Agenti che effettuino attività di intermediazione nel settore immobiliare nei periodi di stagione può avvenire:

A) con contratto a tempo indeterminato, utilizzando a tal fine quanto visto dagli artt. 34, 35 e 36.

B) 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 della azienda dandone conferma entro il 31 gennaio.

C) A termine fisso secondo le vigenti disposizioni contrattuali e di legge.

Art. 39

Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico di cui all'art. 78, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

I permessi non goduti di cui all'art. 54 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine. Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e tredicesima e quattordicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo delle gratifiche e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.

E' comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.

Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

TITOLO VI - Rapporto di lavoro

Capo 1°

Art. 40

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;
b) la durata del periodo di prova;
c) la qualifica del lavoratore;
d) il livello di inquadramento e trattamento economico.

Art. 41

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:

a) certificato di nascita;
b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma attestato dei corsi di addestramento frequentati;
c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro;
e) libretto di lavoro;
f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
g) numero di codice fiscale;
h) eventuali altri documenti e certificati richiesti da specifiche disposizioni di legge.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

Capo 2°

Art. 42

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

quadri..... 180 giorni
I livello..... 150 giorni
II e III livello..... 90 giorni
IV livello..... 60 giorni
V livello..... 30 giorni
VI livello..... 15 giorni

I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi 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.

Art. 43

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'una e dall'altra parte senza obbligo di preavviso, e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato disdetta per iscritto, l'assunzione del lavoratore si intenderà automaticamente confermata e il servizio prestato in tale periodo sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Capo 3°

Art. 44

La durata normale dell'orario del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali.

Per lavoro effettivo si 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 studio, le soste comprese tra l'inizio e la fine

dell'orario di lavoro giornaliero.

Art. 45

L'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque o sei giornate.

In considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze dell'attività degli agenti l'orario settimanale di lavoro potrà assumere le seguenti articolazioni alternative:

1) 40 ore settimanali.
   In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 44 sarà di 56 ore, usufruibili dai lavoratori mediante riposi aggiuntivi retribuiti, o ferie, della durata di 8 o 4 ore, oltre che delle 32 ore relative alle festività abolite.

2) 38,5 ore settimanali.
   Previo accordo, potrà essere adottato l'orario settimanale di 38,5 ore con il concorso delle 56 ore derivanti dalla riduzione dell'orario annuale. Le rimanenti 32 ore di permessi retribuiti saranno godute dai lavoratori con i criteri di cui all'articolo successivo.

3) 38 ore settimanali.
   Previo accordo con il personale interessato potrà essere adottato l'orario settimanale di 38 ore attraverso l'assorbimento delle 56 ore annuali di permesso retribuito di cui all'art. 54 e di 16 delle 32 ore di premesso retribuito di cui all'art. 54.

4) Diverse articolazioni dell'orario settimanale di lavoro potranno essere concordate a livello territoriale.

Art. 46

Per far fronte alle variazioni di intensità lavorativa potranno essere adottati diversi regimi di orario che prevedano il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 18 settimane nell'anno.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai lavoratori interessati sarà riconosciuta, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione settimanale prevista per il superamento dell'orario contrattuale con l'eventuale prolungamento dell'orario di lavoro.

I lavoratori interessati percepiranno la stessa retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale o di prolungamento del rapporto di lavoro.

Art. 47

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presti 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 sia 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 nell'art. 101.

Art. 48

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

L'orario di lavoro delle donne e dei fanciulli fino a 15 anni non può durare, senza interruzione, più di sei ore, in forza della Legge 26 aprile 1934 n.653.

Capo 4°

Art. 49

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

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

L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro 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. 50

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 83 e di eventuali superminimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della paga base tabellare e della contingenza:

- 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali di cui all'art. 44 e le 8 ore giornaliere;
- 30 % (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi;
- 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, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio;
- 50% (cinquanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

Art. 51

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

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Capo 5°

Art. 52

l lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

In caso di prestazione lavorativa durante la domenica, a decorrere dal 01.10.91, il lavoratore ha diritto, fermo restando il riposo compensativo, ad una indennità pari al 5 per cento della paga base e contingenza per le ore effettivamente prestate.

Capo 6°

Art. 53

Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il 6 gennaio;
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
4) il 15 agosto;
5) il 1° novembre;
6) l'8 dicembre;
7) il 25 dicembre;
8) il 26 dicembre;
9) il Santo Patrono;
10) il 25 aprile;
11) il 1° maggio.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo 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 e il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata o 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 alla retribuzione giornaliera, comprensiva di ogni elemento accessorio.

Art. 54

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali di cui alla Legge 5.3.77 n. 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n.792, e cioè;

- il 19 marzo;
- il giorno dell'Ascensione;
- il giorno del Corpus Domini;
- il 29 giugno.

Tali ex festività saranno lavorative, e al lavoratore spetterà in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio. In alternativa, i lavoratori potranno richiedere altrettanti giorni di ferie in aggiunta a quelli stabiliti dal presente contratto o permessi retribuiti pari a 32 ore annue da godere a gruppi di 8 o 4 ore.

Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento previsto dall'art. 53 del presente contratto.

La normativa di cui sopra si applica anche nei confronti di quei lavoratori, che in occasione delle predette ex festività fossero in assenza retribuita per uno dei 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 all'art. 53 del presente contratto.

Per quanto concerne le ricorrenze del 2 giugno e del 4 novembre, esse verranno retribuite secondo i criteri previsti dall'ultimo comma del precedente articolo.

Con le stesse modalità saranno usufruiti ulteriori gruppi di permessi per complessive 56 ore annuali.

Art. 55

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nell'art. 54 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto.

Capo 7°

Art. 56

Il personale di cui al presente contratto avrà diritto ad un periodo di ferie annue, nella misura di 30 giorni di calendario.

Art. 57

E' in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da maggio a novembre, in funzione delle esigenze dello studio e sentiti i lavoratori.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi, uno dei quali sarà scelto dal lavoratore tenuto conto delle esigenze del servizio.

Le ferie non potranno avere inizio di domenica, nè di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica o quello festivo, ad eccezione delle ferie aventi inizio il 1 e il 16 del mese.

Art. 58

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

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

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

Art. 59

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. 60

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, e il diritto a rimborso delle spese necessarie sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Capo 8°

Art. 61

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) trattenuta dalla retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;

b) licenziamento senza preavviso, nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

Capo 9°

Art. 62

Sono concessi a tutti i dipendenti degli agenti immobiliari permessi retribuiti per eventi familiari rilevanti, nella misura di giorni 15 di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso e di giorni 3 (tre) di calendario per natalità e lutti familiari.

Il lavoratore ha I'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.

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

Capo 10°

Art. 63

Ai sensi dell'art. 11 della Legge 21 marzo 1990, n.53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

l giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Capo 11°

Art. 64

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto presso l'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno computate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi.

Art. 65

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del T.F.R. in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

b) decorati al valore ed insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenza;

c) 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 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino 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 più datori di lavoro. Il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà, a pena di decadenza, comunicare 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.

I lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del presente

contratto dovranno, a pena di decadenza, comunicare al datore di lavoro il possesso dei titoli suddetti entro 6 mesi dalla predetta data e fornire la relativa documentazione entro i 6 mesi successivi.

Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale a cui egli ha diritto.

Capo 12°

Art. 66

Il lavoratore ha I'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzature affidategli.

Art. 67

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare.

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 prestazioni 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 di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art. 68

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.

La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga.

In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare I'importo della multa.

Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

Art. 69

E' dovere del personale di comunicare immediatamente al datore di lavoro

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 dal datore di lavoro 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 stesso.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

Art. 70

Fermo restando quanto previsto dall'art. 61 sulle assenze ingiustificate e dall'art. 68 per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà verso lo studio in armonia con le norme di cui all'art. 2105 C.C., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dall'art. 61 e dal terzo comma dell'art. 68 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 C.C.

Art. 71

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore. Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall'azienda al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Capo 13°

Art. 72

Quando viene fatto obbligo al personale 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 di carattere igienico-sanitario.

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, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Capo 14°

Art. 73

Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Le Parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla Legge 13 maggio 1985, n.190.

Art. 74

Ai quadri è riconosciuta a decorrere dal 01.10.91, una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nella misura di lire 250.000.

Art. 75

Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di aggiornamento professionale.

Art. 76

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

TITOLO VII - Trattamento economico

Capo 1°

Art. 77

Di norma la retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

1) paga base tabellare conglobata;
2) indennità di contingenza;
3) eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 84.

La retribuzione di cui al presente articolo è riferita a misura fissa mensile.

L'indennità di cui alla lettera 2) è determinata in sede nazionale nelle misure previste dall'art. 80 e con i criteri di legge per le successive variazioni.

Capo 2°

Art. 78

La paga base tabellare collegata ai livelli della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, è determinata con gli aumenti ed i tempi fissati nella tabella di seguito riportata:

Paga base tabellare conglobata

livello	dal 01.10.91	dal 01.10.92	dal 01.10.93
Quadri	lire 960.000	1.050.000	1.150.000
I	lire 770.000	870.000	965.000
II	lire 650.000	750.000	825.000
III	lire 570.000	650.000	715.000
IV	lire 510.000	580.000	635.000
V	lire 440.000	490.000	540.000
VI	lire 390.000	440.000	460.000

Art. 79

In caso di aumento della paga base tabellare, gli aumenti di merito concessi dai datori di lavoro nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità erogati dalle aziende possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Capo 3°

Art. 80

Il valore mensile unificato del punto di contingenza a decorrere dal 1.10.91 è determinato per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

livello Quadri	lire	987.822
I livello	lire	974.528
II livello	lire	965.599
III livello	lire	960.297
IV livello	lire	956.406
V livello	lire	952.675
VI livello	lire	948.853

Apprendistato

III livello	lire	761.283	da 0 a 12 mesi
IV livello	lire	758.725	da 0 a 12 mesi
III livello	lire	767.041	da 13 a 24 mesi
IV livello	lire	763.925	da 13 a 24 mesi

Capo 4°

Art. 81

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a 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 concorrano a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma e il timbro dei datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Art. 82

La retribuzione giornaliera a tutti gli effetti contrattuali si ottiene dividendo per 26 la retribuzione mensile, ad eccezione dei computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, che si ottiene dividendo per 30 la retribuzione stessa.

Art. 83

La quota oraria della retribuzione mensile agli effetti contrattualmente previsti si ottiene dividendo convenzionalmente la retribuzione stessa per 168.

Art. 84

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il lavoratore avrà diritto, dopo il termine dell'apprendistato di cui all'art. 31 a otto scatti triennali nelle seguenti misure:

livello Quadri	lire	49.500
I livello	lire	48.200
II livello	lire	45.000
III livello	lire	43.000
IV livello	lire	40.500

V	livello	lire 39.500
VI	livello	lire 30.000

Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno dei mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso in cui, nel corso dei triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quei momento.

Le anzianità eventualmente maturate dal lavoratore nei trentacinque mesi precedenti la data del 01.10.91 saranno ritenuti utili ai fini della maturazione dei primo scatto di anzianità di cui ai presente articolo.

Capo 5°

Art. 85

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i titolari degli studi immobiliari dovranno corrispondere ai personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso lo studio immobiliare.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di 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 all'art. 96 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione.

Art. 86

Entro il 10 luglio di ogni anno verrà corrisposta a tutti i lavoratori una quattordicesima mensilità di importo pari ad una mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto al 30 giugno. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente contratto già percepiscano mensilità di retribuzione oltre la tredicesima, di importo almeno pari a quello della quattordicesima di cui sopra; ove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo della quattordicesima di cui sopra i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima stessa e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nella quattordicesima le gratifiche, le indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

TITOLO VIII - Sospensione del lavoro effettivo

Capo 1°

Art. 87

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 dei lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 88

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia entro ventiquattro ore della propria malattia allo studio immobiliare da cui dipende; 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 è tenuto altresì a far recapitare allo studio immobiliare il certificato medico di prima visita, e i successivi in caso di prolungamento della malattia, rispettivamente entro il terzo giorno dall'inizio della malattia e dalla scadenza dei periodi previsti dai certificati precedenti.

Al rientro in servizio deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dai certificato dei medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dai certificato dei medico di controllo; il ritardo in- giustificato sarà ricondotto alla norma di cui all'art. 61.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far 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. 89

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 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dai datore di lavoro.

Nel caso in cui a 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 ai 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 e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia allo studio da cui dipende, il mancato rispetto da parte dei lavoratore dell'obbligo di cui ai secondo comma dei presente articolo comporta

comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della Legge 11 novembre 1983, n.638, comma 15.

Art. 90

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 gg. decorrenti dai giorno di inizio malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 gg., trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui ai presente contratto.

Il periodo di malattia è considerato utile al fine dei computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Art. 91

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS e ad un'integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dai quarto ai ventesimo giorno;

3) 100% (cento per cento) della retribuzione netta che il dipendente avrebbe percepito se avesse lavorato dal ventunesimo giorno in poi.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS.

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 della Legge 29 febbraio 1980, n.33.

Le indennità a carico dei datore di lavoro non sono dovute se: l'INPS non

corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli artt. 92 e 93, nè agli apprendisti.

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

Capo 2°

Art. 92

Gli agenti 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. 90 e 93.

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari ai 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dai primo giorno successivo al periodo di carenza di cui ai comma precedente, verrà corrisposta dai datore di lavoro ai lavoratore non apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

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

Capo 3°

Art. 93

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sui lavoro la conservazione del posto, fissata nei periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 90 e 92 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 90 (novanta), alle seguenti condizioni:

1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;

2) che siano esibiti dai lavoratore regolari certificati medici;

3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

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 centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Al termine dei periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere ai licenziamento ai sensi dell'art. 90. il periodo stesso non sarà in nessun caso considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione dei rapporto.

Art. 94

A norma delle leggi vigenti in materia, 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 diciotto mesi dalla data di sospensione dei lavoro a causa della malattia tubercolare; nei caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di

sospensione predetta, il diritto alla conservazione dei posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

L'obbligo di conservazione dei posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dai luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, nei caso previsto dall'art.9 della Legge 14 dicembre 1970, n.1088.

Il diritto alla conservazione dei posto cessa comunque ove sia stata dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore dei Consorzio provinciale 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 luogo 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. 95

Per quanto non previsto dai presente contratto in materia di malattia e di infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Capo 4°

Art. 96

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dai lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

Il diritto di cui alla lettera d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge 9 dicembre 1977, n. 903 alle condizioni previste nello stesso articolo.

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).

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 dei licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi di legge i periodi di astensione obbligatoria dai lavoro indicati alle lettere a),b),c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima e alle ferie.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione posta a carico dell'INPS dall'art.74 della Legge 23 dicembre, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art.1 della 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 articoli 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n.33.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, salvo quanto previsto dal successivo art. 98, comma quarto.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6 della legge 9 dicembre 1977, n.903.

Art. 97

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dallo studio immobiliare.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'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'art.8 della Legge 9 dicembre, n.903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt.18 e 19 della Legge 26 aprile 1934, n.643, sulla tutela del lavoro delle donne.

Il lavoratore ha diritto altresì, a norma delle vigenti disposizioni di legge, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui ai comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art.7 della Legge 9 dicembre 1977, n.903.

I periodi di assenza di cui ai terzultimo comma sono computabili solo ai fini di cui all'art.7, ultimo comma della Legge 30 dicembre 1971, n.1 204.

Art. 98

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di

lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico SSN, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il quindicesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al T.F.R. e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al successivo art. 107.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera di cui all'art. 82 e degli eventuali superminimi. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Capo 5°

Art. 99

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1965, n.303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo di servizio militare di leva, col diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per rinvio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto per dimissioni volontarie.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, solo in caso di ripresa del servizio, eccettuato il calcolo degli scatti di anzianità.

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

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione dell'attività stessa. Le norme dei presente articolo non si applicano nei caso di contratto a termine.

Le norme di cui al presente articolo si applicano per effetto.dell'art. 7 della Legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento della obiezione di coscienza,anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo.

Art. 100

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione dei posto, fermo restando, a tutti gli effetti, il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10 giugno 1940, n. 653.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dello studio.

Alla fine del richiamo, sia in caso di invio in congedo come di invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata inferiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, di quindici giorni se ha avuto durata pari o superiore a sei mesi. Nei caso che,senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti dei lavoratore richiamato alle armi:

a) in caso di richiamo durante il periodo di prova il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine dei richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;

b) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 101

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al personale compete:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;

2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio;

3) il rimborso delle spese effettive documentate postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse dello studio;

4) di una diaria non inferiore alla retribuzione giornaliera globale di fatto; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

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

Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo della diaria di cui al n. 4) del secondo comma, nonchè della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di, lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese documentate di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva documentata del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 102

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capo-famiglia:

- il rimborso della spesa effettiva documentata di viaggio per la via

più breve;

- il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

- 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 sei mesi;

- una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 101 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capo-famiglla e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

- il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio per la via più breve per sè e per le persone di famiglia;

- il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

- 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 sei mesi;

c) una diaria nella misura fissata dall'art. 101 per il personale in missione temporanea per sè e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore per sè e per i famigliari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o rimborsi di cui ai presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto dei mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui ai presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo dei mobilio.

Capo 7°

Art. 103

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà dei lavoratore, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui ai precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO IX - Risoluzione del rapporto di lavoro

Capo 1°

Art. 104

Fermo restando quanto previsto dalle leggi n.604 dei 1966 e n. 300 dei

1970, così come modificate dalla Legge n. 108 del 1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo articolo 106.

Art. 105

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso lo stesso datore di lavoro 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 venisse effettuata entro un mese dal licenziamento.

Capo 2°

Art. 106

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

	fino a 5 anni di anzianità	oltre i 5 anni di anzianità
Livello quadri	90 gg.	120 gg.
I livello	60 gg.	90 gg.
II livello	40 gg.	60 gg.
III livello	30 gg.	40 gg.
IV livello	20 gg.	30 gg.
V livello	15 gg.	20 gg.
VI livello	15 gg.	20 gg.

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Art. 107

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.

Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini del preavviso.

Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza dei dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di spettanza dello stesso dipendente.

Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio nè durante la malattia nè durante le ferie.

Capo 3°

Art. 108

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'art. 106 ferme restando, in difetto, le norme di cui all'art. 107.

Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Art. 109

Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 119.

Art. 110

Il lavoratore che si dimetta per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del personale; e se per tali fatti il personale ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli artt. 107 e 119 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Art. 111

In conformità dell'articolo 1, comma 4, 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 risultano confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 119 con esclusione dell'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. 106 e confermate, pena la nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione dei rapporto di lavoro.

Capo 4°

Art. 112

Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966 n.604, 20 maggio 1970, n.300, 11 maggio 1990 n.108 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

1) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (articolo 2119 del Codice Civile).

   In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

   a) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;

   b) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;

   c) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'attività;

   d) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del datore di lavoro, della sua famiglia, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;

   e) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;

   f) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'articolo 13 della Legge 20 maggio 1970 n.300.

2) "giustificato motivo con preavviso" intendendosi per tale 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, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma 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, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

Art. 113

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della Legge 15 luglio 1966 n.604, e dell'articolo 15 della Legge 20 maggio 1970 n.300 come modificato dall'articolo 13 della Legge 9 dicembre 1977, n.903 è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n.300, come modificato dalla Legge n.108 del 1990.

Art. 114

Ai sensi dell'articolo 1 della Legge 9 gennaio 1963, n. 7 è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di 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 sia dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'articolo 2 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: il licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice sia stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene la disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente articolo.

Capo 5°

Art. 115

Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di cui all'articolo 11, per il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 7 della Legge n.604 del 15 luglio 1966 e per il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 5 della legge 11 maggio 1990 n.108.

Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1 dell'articolo 6 della legge n.604 del 15 luglio 1966 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.

Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'Ufficio Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Art. 116

Ove il tentativo di conciliazione previsto dal precedente articolo fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di 20 giorni potrà promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al Collegio Arbitrale.

Art. 117

Il Collegio Arbitrale dovrà essere costituito di volta in volta a livello territoriale.

Il Collegio dovrà essere composto da un rappresentante del datore di lavoro e da un rappresentante del lavoratore, nominati rispettivamente dalle competenti Organizzazioni Sindacali e da un Presidente scelto di comune accordo dalle stesse Organizzazioni, tra i nominativi compresi in una lista precedentemente concordata.

In caso di mancato accordo per nomina del Presidente, si procederà al sorteggio tra i componenti la lista suddetta.

Il Presidente, non appena ricevuto l'incarico, provvede a convocare entro 15 giorni il Collegio Arbitrale, che dovrà pronunciarsi entro i 15 giorni successivi alla prima convocazione.

Art. 118

Il Collegio Arbitrale, ritenendo ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla Legge 15 luglio 1966 n.604 e dalla Legge 11 maggio 1990 n.108. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni.

Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di tre giorni senza che l'azienda abbia provveduto alla riassunzione determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.

L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensilità e mezzo nè superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, alla anzianità di servizio dei lavoratore, al comportamento ed alle condizioni delle parti.

La misura massima della predetta indennità è elevata a 10 mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a 10 anni e può essere maggiorata fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro.

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.

Capo 6°

Art. 119

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Per i periodi di servizio prestati a partire dal 1 giugno 1982 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla Legge 29 maggio 1982 n. 297.

Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982 il trattamento verrà calcolato, salvo quanto stabilito dalla stessa Legge n. 297 del 1982, nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.

Per quant'altro non espressamente previsto in materia di fine rapporto si applicano le norme della Legge 29 maggio 1982 n.297.

TITOLO X - Vigenza contrattuale

Art. 120

Il presente Contratto entra in vigore dal 01.10.91 salvo le diverse decorrenze espressamente previste e scadrà il 31.12.93.

Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno 4 mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per un anno, e così di anno in anno. Le parti si impegnano ad incontrarsi tre mesi prima della scadenza, in sede sindacale, per un esame dell'intera materia contrattuale ed avviare la trattativa di rinnovo contrattuale.

Art. 121

Le parti si danno atto che nei casi in cui il presente contratto venga applicato a lavoratori per i quali fosse stato adottato in precedenza un altro contratto di lavoro, ovvero fossero state riconosciute diverse condizioni economico-normative, verranno salvaguardate le condizioni di miglior favore, mentre le eventuali differenze retributive derivanti dall'applicazione del presente contratto verranno erogate con le seguenti modalità:

- fino a lire 50.000 dal 01.10.91;

- oltre lire 50.000 dal 01.05.92.

ALLEGATO A

CONVENZIONE PER LA RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI
FUNZIONAMENTO ENTI SINDACALI CONTRATTUALI
(CO.FE.S.CO.)

in data 9.10.91

TRA

la F.I.A.I.P.
E
la FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL

si è convenuto

Che le quote di contributo di Funzionamento Enti Sindacali Contrattuali (CO.F.E.S.CO.), di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 9.10.91, saranno versate dai datori di lavoro sul c/c bancario n. 27731/00 intestato a F.I.A.I.P. - FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS c/CO.F.E.S.CO., acceso presso il CREDITO ITALIANO di ROMA - sportello 725 (AG. 25 - ROMA).

ALLEGATO B/1

PROGRAMMA FORMATIVO

per il raggiungimento del livello finale compreso tra
il IV ed il III livello

AREE DIDATTICHE	ORE DI FORMAZIONE
Area Giuridica	ore 10
Area Organizzativa e amministrativa pratica	ore 30
Totale	ore 40

METODOLOGIE E PROGRAMMA FORMATIVO

Il periodo di formazione lavoro è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e della pratica capacità necessarie per svolgere i compiti assegnati.

Le metodologie di formazione sono due tipi:

A) - Lezioni teoriche;

B) - Addestramento sul lavoro.

Obiettivo del primo modulo è soprattutto l'apprendimento delle conoscenze generali sulle leggi che regolano l'attività di mediazione immobiliare e delle procedure amministrative relative alle mansioni assegnate, da realizzarsi sotto la guida del responsabile dell'unità operativa, eventualmente con l'ausilio di esperti esterni.

Nella seconda fase saranno soprattutto perseguiti gli obiettivi didattici attinenti l'acquisizione delle capacità pratiche, da realizzarsi con l'inserimento graduale nella posizione lavorativa e l'affiancamento a personale già qualificato.

Area Giuridica

- Cenni sui principi fondamentali di diritto pubblico costituzionale e sulle norme di diritto civile.

- Legislazione del lavoro: principi fondamentali.

- Contratti di lavoro.

Area organizzativa e amministrativa pratica

La formazione avrà lo scopo preciso di istruire la persona su:

1) organizzazione dello studio immobiliare;

2) conoscenza delle disposizioni organizzative aziendali relative al rapporto di lavoro e ai principi inerenti ai rapporti interpersonali;

3) nozioni generali sulle procedure di contabilità con riferimento ai prospetti e registri contabili;

4) conoscenza specifica delle materie inerenti le attività previste dalle qualifiche professionali.

ALLEGATO B/2

PROGRAMMA FORMATIVO

per il raggiungimento del livello finale compreso tra il II, il I ed i Quadri

AREE DIDATTICHE	ORE DI FORMAZIONE
Area Giuridica	ore 20
Area Organizzativa e amministrativa	ore 40

h0b1910

Totale ore 60

METODOLOGIE E PROGRAMMA FORMATIVO

Il periodo di formazione lavoro è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e della pratica capacità necessarie per svolgere i compiti assegnati.

Le metodologie di formazione sono di due tipi:

A) - Lezioni teoriche;

B) - Addestramento sul lavoro.

Obiettivo del primo modulo è soprattutto l'apprendimento delle conoscenze della legislazione che regola l'attività di mediazione immobiliare, il rapporto di lavoro e delle procedure amministrative relative alle mansioni assegnate, nonché la cognizione delle responsabilità proprie delle funzioni svolte.

Nella seconda fase saranno soprattutto perseguiti gli obiettivi didattici attinenti l'acquisizione delle capacità tecnico-pratiche, da realizzarsi sotto la guida del responsabile e/o con l'ausilio di esperti esterni.

Area Giuridica

- DIRITTO PUBBLICO GENERALE: principi fondamentali con particolare riferimento al settore di diritto amministrativo.

- DIRITTO COSTITUZIONALE: principi fondamentali.

- DIRITTO CIVILE: principi fondamentali e contrattualistica.

- LEGGE 39/89 e D.M. 452/90.

- LEGISLAZIONE DEL LAVORO: principi fondamentali

Area organizzativa e amministrativa

La formazione avrà lo scopo preciso di istruire la persona su:

1) organizzazione aziendale;

2) conoscenza approfondita delle materie inerenti le attività previste dalle qualifiche professionali;

3) conoscenza dell'iter formativo dei contratti di natura civile e delle obbligazioni in essi contenuti;

4) conoscenza dei diritti reali;

5) conoscenza delle disposizioni organizzative aziendali relative al rapporto di lavoro e ai principi inerenti ai rapporti interpersonali;

6) nozioni generali sulle procedure di contabilità con eventuale stesura di bilanci, estratti conto, documenti bancari, ecc.;

7) nozioni su: prima nota, contabilità generale, contabilità IVA, contabilità clienti e fornitori, obblighi fiscali e relativi adempimenti e documentazioni, ecc.;

8) apprendimento delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, e gli adempimenti previdenziali, assistenziali e fiscali.

9) norme attinenti la prevenzione infortuni e la sicurezza del lavoro;

10) eventuale utilizzo di elaboratori elettronici per la gestione informatica dell'attività.

ALLEGATO C

ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL SETTORE
AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI

STATUTO

Art. 1 Costituzione

Conformemente a quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del C.C.N.L. 9.10.91 è costituito dalla F.I.A.I.P. e da FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL l'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Professionale Agenti immobiliari di seguito denominato E.B.N..

Art. 2 Natura

L'E.B.N. ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Art. 3 Durata

La durata dell'E.B.N. è a tempo indeterminato.

Art. 4 Sede

L'E.B.N. ha sede in Roma, via Pisanelli, 25.

Art. 5 Soci

1) Sono Soci dell'E.B.N. le Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'articolo 1 del presente Statuto.

2) Ogni organizzazione nomina i membri del Comitato Direttivo di propria competenza secondo quanto stabilito dal primo comma dell'art. 10 primo comma del presente statuto.

3) E' facoltà delle organizzazioni sostituire i propri rappresentanti nel Comitato Direttivo anche durante il mandato previsto dal successivo art. 9 comma primo.

Art. 6 Scopi

1) L'E.B.N. studia, predispone e gestisce le attività sotto elencate e altre che venissero adottate dal Comitato Direttivo in coerenza con le finalità previste dal C.C.N.L.

2) A tal fine:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti;

c) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro ed il rapporto di apprendistato.

3) Inoltre L'E.B.N.:

a) Promuove e gestisce iniziative di formazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

b) Svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevate capacità e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività professionale.

c) Definisce le iniziative in materia di occupazione e mercato del lavoro su indicazione delle parti stipulanti il C.C.N.L. -

Art. 7 Finanziamento

L'Ente è finanziato nel modo previsto dall'art. 9 del C.C.N.L. 9.10.91 per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso.

Art. 8 Organi dell'E.B.N.

Sono organi dell'E.B.N.:

- il Comitato Direttivo ;
- il Presidente;
- il vice Presidente;
- il Collegio dei Sindaci.

Art. 9 Comitato Direttivo

1) I membri del Comitato Direttivo durano in carica quattro anni e si intendono riconfermati di quadriennio in quadriennio, 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 membri anche prima della scadenza del quadriennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta.

Nell'eventualità di sostituzioni in corso di mandato, il nuovo membro avrà per la durata della carica, la stessa anzianità di quello sostituito.

2) Spetta al Comitato Direttivo di:

- eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;

- provvedere all'approvazione dei bilanci preventivi e consuntivi dell'E.B.N.;

- approvare i regolamenti interni dell'E.B.N.;

- deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;

- deliberare in ordine all'eventuale compenso per amministratori e sindaci;

- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;

- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Art. 10 Comitato Direttivo

1) Il Comitato Direttivo si compone di dodici membri così ripartiti:

- n. 6 designati dalla F.I.A.I.P.;
- n. 2 designati dalla FILCAMS/CGIL;
- n. 2 designati dalla FISASCAT/CISL;
- n. 2 designati dalla UILTUCS/UIL;

2) Spetta inoltre al Comitato Direttivo di:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;

- vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse dall'E.B.N.;

- provvedere all'approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.N. predisposti dalla presidenza;

- assumere e licenziare il personale dell'E.B.N. e regolarne il trattamento economico;

- approvare il regolamento interno dell'E.B.N. predisposto dalla presidenza;

- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'E.B.N..

Art. 11 Riunioni del Comitato Direttivo

1) Il Comitato Direttivo si riunisce ordinariamente ogni quattro mesi, e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno sei membri del Comitato o dal Presidente.

2) La convocazione del Comitato é effettuata con avviso scritto almeno dieci giorni prima di quello fissato per la riunione. in caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto a cinque giorni e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

3) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

4) Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioé di almeno sette membri.

5) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno 7 membri.

6) Ciascun membro ha un voto.

Art. 12 Presidente

1) Il Presidente dell'E.B.N. viene eletto dal Comitato Direttivo alternativamente, una volta fra i Consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e la volta successiva tra i Consiglieri effettivi rappresentanti la Organizzazione dei datori di lavoro. il Presidente dura in carica un quadriennio. Qualora, nel corso del quadriennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del quadriennio.

2) Spetta al Presidente dell'E.B.N. di:

- rappresentare l'E.B.N. di fronte ai terzi e stare in giudizio;
- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie del Comitato Direttivo e presiederne le adunanze;
- sovrintedere alla applicazione dei presente Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni del Comitato Direttivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dal Comitato Direttivo.

3) Il Presidente ha la firma sociale.

Art. 13 Vice Presidente

1) Il Vice Presidente dell'E.B.N. viene eletto dal Comitato Direttivo alternativamente una volta tra i Consiglieri effettivi rappresentanti la F.I.A.I.P. e la volta successiva fra i Consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in modo che, nel periodo di cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti la F.I.A.I.P., il Vice Presidente sia scelto fra i rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e viceversa.

2) Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza e può essere incaricato dal Comitato Direttivo di compiti di responsabilità su specifici programmi operativi. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Art. 14 Collegio dei Sindaci

1) Il Collegio dei Sindaci è composto da tre membri effettivi così designati: uno dalla F.I.A.I.P., uno dai Sindacati dei Lavoratori, il terzo scelto di comune accordo fra gli iscritti all'albo dei revisori ufficiali dei Conti, che ne è il Presidente.

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 quattro anni e possono essere riconfermati.

4) I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente al Comitato Direttivo le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

5) Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'E.B.N. per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture.

6) Esso si riunisce ordinariamente una volta a semestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.

7) La convocazione è fatta senza alcuna formalità procedurale.

8) I Sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni del Comitato Direttivo senza voto deliberativo.

Art. 15 Patrimonio dell'E.B.N.

1) Le disponibilità dell'E.B.N. sono costituite dall'ammontare del finanziamento di cui al precedente articolo 7 e dagli interessi attivi maturati sull'ammontare del finanziamento stesso.

2) Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'E.B.N. le somme ed i beni mobili ed immobili, che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo, previe eventuali autorizzazioni di legge, entrino a far parte del patrimonio dell'E.B.N., nonché i contributi delle Regioni e delle Organizzazioni Internazionali (CEE).

3) In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Agenti immobiliari Professionali, il patrimonio dell'E.B.N. è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 6 o accantonato - 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'E.B.N., 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 comunione di beni.

5) I singoli associati non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'E.B.N. sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 16 Gestione dell'E.B.N.

Per le spese di impianto e di gestione l'E.B.N. potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 15. Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente.

Art. 17 Bilancio dell'E.B.N.

1) Gli esercizi finanziari dell'E.B.N. hanno inizio il 1 gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Presidente provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'E.B.N. e del bilancio preventivo.

2) Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dal

Comitato Direttivo entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Art. 18 Liquidazione dell'E.B.N.

1) La messa in liquidazione dell'E.B.N. é disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni stipulanti, nei seguenti casi:

   a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizioni 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 Nazionale di Lavoro.

2) Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni stipulanti provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalla F.I.A.I.P e tre nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.

3) Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'E.B.N. i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

4) Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad attività assistenziali da concordare tra le Organizzazioni firmatarie del presente atto.

5) In caso di mancato accordo la devoluzione sarà effettuata dal Presidente del Tribunale tenuti presenti i suddetti scopi.

Art. 19 Modifiche statutarie

Qualunque modifica al presente Statuto, deve essere preventivamente decisa dalle Organizzazioni Sindacali di cui all'articolo 1 e deliberata dal Comitato Direttivo dell'E.B.N., con votazione a maggioranza dei quattro quinti dei componenti il Comitato Direttivo stesso.

Art. 20 Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto valgono, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

...OMISSIS... DA PAG. 63 A PAG. 90 NON ACQUISITE.
VEDI ARCHIVIO LEGGI.
ERANO RIPORTATE:
LA LEGGE 1982/297
LA LEGGE 1966/604
LA LEGGE 1970/300
LA LEGGE 1990/108

...OMISSIS... DA PAG. 91 A PAG. 93 NON ACQUISITE.
ERANO RIPORTATI:
L'ACCORDO INTERCONFEDERALE 14-2-1975 (Modifica indennità di contingenza)
L'ACCORDO 22-1-1983 SU COSTO LAVORO

...OMISSIS... DA PAG. 93 A PAG. 111 NON ACQUISITE.
VEDI ARCHIVIO LEGGI.
ERANO RIPORTATE:
LA LEGGE 1986/38
LA LEGGE 1990/191
LA LEGGE 1977/903
LA LEGGE 1989/39
IL D.M. 1990/452