**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per dipendenti degli studi d'amministrazione**
**Per i dipendenti da Amministratori di condominio, studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare**

**PROLOGO**

Il presente CCNL è stato sottoscritto in data 19.04.2001 fra le rappresentanze sindacali di ANACI ed UNAI, per la parte datoriale, e da Filcams, Fisascat e Uiltucs, in rappresentanza dei lavoratori.
A seguito di disdetta del CCNL stesso, da parte di ANACI, in data 2.12.2009, dalla presente copia è stato emendato ogni riferimento ad ANACI, rimanendo la parte datoriale rappresentata dalla sola componente UNAI.
Per tutto quanto il resto, il testo sottoscritto in data 19.04.2001 **è tuttora vigente ed operativo**, così come sancito dal **Tribunale di Roma,** Sezione III, Udienza del 7.6.2011, *Ordinanza .G. 14248/2011.*
Gli aspetti economici sono stati adeguati con accordo intersindacale del 12 maggio 2011, fra le rappresentanze di UNAI e di Filcams-CGIL , Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL, che si allega, per costituire parte integrante e sostanziale del CCNL.

## Verbale di accordo e tabelle di riallineamento

Il giorno 12 maggio 2011, alle ore 14:30, presso la sede UNAI in Roma, Via Castelfidardo 51, facendo seguito agli incontri ufficiali del giorno 3-03-2010, del giorno 8-04-2010, del giorno 23-06-2010 e del giorno 14-10-2010, unitamente ai contatti informali, nel frattempo, intercorsi, a seguito della convocazione del tavolo di trattativa per la rinegoziazione del "CCNL per i dipendenti da Amministratori di condominio, studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare", sono oggi presenti:

- il sig. Danilo Lelli e il sig. Carmelo Romeo, in rappresentanza della Filcams-CGIL
- il sig. Ferruccio Fiorot e l'avv. Rosamaria Ciancaglini, in rappresentanza della Fisascat-CISL,
- il sig. Parmenio Stroppa, in rappresentanza della Uiltucs-UIL,
- il sig. Rosario Calabrese, la rag. Luisa Tolomei, l'avv. Giuseppe Gidaro e l'avv. Filippo Maria Meschini, in rappresentanza della UNAI.

Premesso che:

- ANACI ha formulato, con lettera del 02.12.2009, formale disdetta del "CCNL per i dipendenti da Amministratori di condominio, studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare", sottoscritto il 19.04.2001, con effetto dal 31.12.2009 e, con tale atto unilaterale, ha determinato anche il recesso dall'EBNAC.
- Gli effetti che sono scaturiti dalla decisione adottata dall'ANACI di disdire il CCNL si sono, pertanto, automaticamente riflessi anche sulla partecipazione all'ente bilaterale.
- ANACI non si è limitata a disdire il CCNL ma ha aderito ad altro contratto collettivo del medesimo comparto, sposandone gli obiettivi e le finalità che contrastano, in termini concorrenziali, con quelli che ha abbandonato con la disdetta del precedente contratto.

Tutto ciò premesso, le parti riunite come in epigrafe convengono quanto segue:

A) di procedere al rinnovo del CCNL sulla base del trattamento economico e normativo previsto dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi del 18.07.2008 alle condizioni appresso indicate:
   1) le retribuzioni sono stabilite nella tabella che, allegata al presente verbale, ne costituisce parte integrante;
   2) gli incrementi economici, derivanti dalla differenza tra le retribuzioni previste nell'allegata tabella e quelle corrisposte ai lavoratori in applicazione del CCNL del 2001, saranno erogati in modo dilazionato con le seguenti modalità: il 20% dell'incremento a decorrere dal 01.01.2011, il 40% dal 01.07.2011 ed il restante 40% dal 01.01.2012.

B) di procedere ad un incontro entro il 31.12.2011 per l'adeguamento della parte normativa prevista nel contratto collettivo indicato al punto A) che precede;

C) di riprendere il versamento all'ente bilaterale EBNAC dal 01.01.2011 e la ripresa della erogazione delle prestazioni e dei servizi offerti ai lavoratori, impegnandosi a sviluppare una campagna di informazione presso gli associati e i loro dipendenti.

Il presente verbale viene sottoscritto, per acettazione, dai seguenti convenuti.

(Filcams-CGIL) : Danilo Lelli, Carmelo Romeo

(Fisascat-CISL): Ferruccio Fiorot, Rosamaria Ciancaglini

(Uiltucs-UIL): Parmenio Stroppa

(UNAI): Rosario Calabrese, Luisa Tolomei, Giuseppe Gigaro, Filippo Maria Meschini

| Livelli | Retribuzione lorda mensile | Primo aumento 20% | Retribuzione lorda al 01/01/2011 | Secondo aumento 40% | Retribuzione lorda al 01/07/2011 | Terzo aumento 40% | Retribuzione lorda dal 01/01/2012 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Quadri | 1.879,71 | 19,09 | 1.911,54 | 38,20 | 1.943,37 | 38,20 | 1.975,20 |
| I | 1.743,99 | 17,21 | 1.772,66 | 34,41 | 1.801,34 | 34,41 | 1.830,02 |
| II | 1.576,15 | 14,89 | 1.600,94 | 29,75 | 1.625,74 | 29,75 | 1.650,54 |
| III | 1.419,90 | 12,71 | 1.441,09 | 25,44 | 1.462,29 | 25,44 | 1.483,49 |
| IV | 1.295,68 | 11,00 | 1.314,01 | 22,00 | 1.332,34 | 22,00 | 1.350,68 |
| V | 1.218,92 | 9,93 | 1.235,48 | 19,88 | 1.252,04 | 19,88 | 1.268,61 |
| VI | 1.145,50 | 8,92 | 1.160,37 | 17,85 | 1.175,24 | 17,85 | 1.190,12 |
| VII | 1.053,24 | 7,63 | 1.065,97 | 15,28 | 1.078,70 | 15,28 | 1.091,43 |

Riepilogo sintetico delle Qualifiche:

I - Collaboratori

II - Capo ufficio, responsabile di settore, progettisti

III - Programmatore informatico, contabili di concetto, disegnatori

IV - Segretari unici, cassiere comune, impiegati, addetti alla preparazione assemblee

V - Addetti imputazione dati al videoterminale, segretari, addetti alla compilazione e registrazione di schede clienti

VI - Fattorini, addetti alla fotocopiatura di documenti e fascicolazione di testi

MODULARIO
Lav. Prev. Soc. 29

MOD. 3 M

# Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

## DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO – DIVISIONE VIII

## VERBALE DI ACCORDO

Oggi 19 aprile 2001 al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla presenza della dott.ssa Erminia Viggiani, dirigente della divisione VIII della direzione generale dei rapporti di lavoro, assistita dalla dott.ssa Monica Guglielmi e dal dott. Ivano Merolli

tra

UNAI rappresentata da Rosario CALABRESE Presidente nazionale e da Luana TAGLIOLINI ed Enrico COLAGROSSI consiglieri nazionali.

ANACI rappresentata da Giuseppe RIGOTTI Presidente nazionale, Pietro MEMBRI Vice Presidente nazionale vicario, Rodolfo DI GIANNI Vice Presidente Nazionale, Umberto ANITORI Segretario Nazionale e dai membri della commissione C.C.N.L. Franco RAVAZZOLO, Giorgio CANNARIATO, Walter CANTONI, Antonio PAZONZI, Eugenio GAROFANO e Rosaria MOLTENI.

e

FILCAMS –CGIL rappresentata dal Segretario Generale Ivano CORRAINI e da Piero MARCONI;
FISASCAT-CISL rappresentata dal Segretario Generale Gianni BARATTA e da Mario MARCHETTI;
UILTuCS-UIL rappresentata dal Segretario Generale Brunetto BOCO e da Parmenio STROPPA

E' stato stipulato il C.C.N.L. per i dipendenti da Amministratori di condominio studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare.
Il Contratto che decorre dal 1.04.2001 al 31.12.2005 è composto da 31 titoli, 178 articoli e 5 allegati.

MINISTERO DEL LAVORO

ANACI

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS-UIL

UNAI

Il giorno 19 Aprile 2001 in Roma tra:

omissis

l'Unione Nazionale Amministratori d'Immobili - **UNAI** - rappresentata dal suo presidente Rosario Calabrese, dal segretario generale Vitale Pasquale e dai consiglieri nazionali Luana Tagliolini, Enrico Colagrossi, Guglielmo Lombardi, Vincenzo Quagliarella, Luciano Vittorio Masci, Immacolata Capolupo, Antonio Di Nuccio, Salvatore Miele, Rosario Calcagno, Marco Lago, Edoardo Venturoli, Nicola Baglivi, Alberto Li Pira, Francesco Cattaneo, Francesco Venunzio, Sandro Rizzi, Paolo Cultrera, Paola Sabbatini, Carlo Bimbi, Ernesto Contini e Ida Pesce

e

La Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi –**FILCAMS-CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini dai Segretari Antonia Franceschini, Carmelo Caravella, Marinella Meschieri, Bruno Perin, Carmelo Romeo, Claudio Treves, dal Presidente del C.D. Bruno Rastelli, dal responsabile del settore Piero Marconi e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Luisa Albanella, Livio Anelli, Dalida Angelini, Lucia Anile, Alfonso Argeni, Assunta Aurisicchio, Otello Belli, Alessando Beltrami, Vincenzo Belzaino, Giovanni Benazzo, Paola Berfonzi, Moreno Bertelli, Marco Bertolotti, Ennio Bianchi, Stefano Bianco, Virgilio Biscaro, Luigi Bittarelli, Dino Bonazza, Adriano Bonetti, Giuliano Calvani, Walter Calzavarra, Ramona Campari, Francesco Capasso, Daniela Cappelli, Roberto Cappellieri, Vito Carchia, Maura Carli, Maddalena Carnevale, Giovanni Carpino, Fabio Castagnini, Monica Cavallini, Orfeo Cecchini, Elena Ceschin, Eda Ciccarelli, Canio Cioffi, Sergio Codonesu, Alessandro Collini, Luigi Coppini, Antonio Coppola, Luigi Corazzesi, Giovanni Cotzia, Santo Crescimone, Anna Cuntrò, Giancarlo D'Andrea, Loredana De Checchi, Carla Della Volpe, Elio Dota, Lucia Dragone, Gabriella Fanesi, Paolo Favetta, Tiziana Ferroci, Giordano Fiorani, Gastone Fiori, Cinzia Folli, Enrico Folloni, Piergiorgio Forti, Sergio Franceschini, Franco Franceschini, Gualtiero Francisconi, Armando Galati, Mario Galati, Fabio Giunti, Lorenza Giuriolo, Marzio Govoni, Vincenza Grasso, Angelo Guerriero, Gabriele Guglielmi, Tiziana Gusmerini, Elena Hoo, Leandro Innocenti, Antonio Lareno, Elena Lattuada, Vincenzo Limonta, Maurizia Losi, Patrizia Maestri, Luca Magnani, Maria Mancini, Gianfranco Mancini, Giuseppe Mancini, Mario Mangili, Corrado Manneschi, Antonio Marchese, Giancarlo Marchi, Gabriele Marchi, Cristina Maroni, Elena Martis, Roberto Mati, Manlio Mazziotta, Rosa Giulia Melidoni, Massimo Melotti, Lucia Merlo, Adriana Merola, Cono Minnì, Carmela Minniti, Tiziana Mordeglia, Gaetano Morgese, Mauro Moriconi, Silvana Morini, Giusi Muchon, Luciano Nacinovich, Carmine Nesi, Massimo Nozzi, Antonio Palazzo, Gennaro Pannozzo, Lora Parmiani, Santo Pellegrino, Sergio Pestelli, Luigi Piacenti, Antonello Pirastru, Rocco Pisanello, Santino Pizzamiglio, Lauro Pregnolato, Michele Presta, Fausto Quattrini, Massimo Re, Pierino Ricci, Gianni Roncaccia, Patrizia Rosini, Fiorella Rossi, Marco Roverano, Alessandra Salvato, Domenico Sarti, Anna Schiano, Giuseppe Scognamillo, Egidio Serafini, Giuseppe Sforza, Walter Sgargi, Giuseppe Silvestro, Fabio Sormanni, Antonio Stancampiano, Rosario Stornaiuolo, Francesco Taddei, Paola Tegner, Stefano Tordini, Antonio Terenzi, Anna Tornari, Gianni Trinchero, Rosa Veccia, Gino Vennettillo, Cesare Ventrone, Andrea Vitagliano, Christine Walzl, Renato Zanieri, Roberto Zapparoli, Leonardo Zucchini, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (Cgil) rappresentata dalla Segretaria Confederale Carla Cantone

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – **FISASCAT CISL** – rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta e dai Segretari Nazionali: Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan,Giovanni Pirulli; dal Responsabile di Settore Mario Marchetti e da Salvatore Falcone, Antonio Michelagnoli, Daniela Rondinelli, Marcello Pasquarella dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione composta dai Sigg. Antonio Albiniano, Giovanni Agostini, Maria Antonietta Aloisi, Cecilia Andriolo, Patrizia Antonimi, Alberto Armellini, Antonio Attanasio, Antonio Bacci, Antonio Baiano, Dario Battello, Sante Balsi, Claudio Bosio, Emiliano Bovarini, Lidia Brachelente, Rita Brandalise, Mauro Brinati, Camillo Buffa, Renato Calì, Dario Campetto, Riccardo Camporese, Malgara Cappelli, Manlio Cappuccio, Rosalba Carai, Silvia Carrara, Elmina Castiglioni,Claudio Cavaletto, Alberto Cavalloni, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chicca, Stefania Chirico, Cosimo Cicala, Franco Piccolini, Antonoi Cinosi, Luciana Cirillo, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Carlo Costantini, Amelio Custodi, Mario Dal Soler, Giovanni D'Angelo, Adriano Degioanni, Marco Dell'Infante, Marco Demurtas, Ester Di Domenico, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Franco Di Liberto, Carlo Di Paola, Ulrike Egger, Antonello Egizi, Giovanni Fabrizio, Marco Fadanelli, Salvatore Falcone, Patrizio Fattorini, Marco Ferreri, Francesco Ferroni, Fiorot Ferruccio, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Antonio Galantucci, Silvano Gherbaz, Paolo Giochetti, Giovanni Giudice, Rocco Golino Luca Grazioli, Paolo Gricolin, Antonio Famiglio, Pietro Ianni, Angela Kalaydjian, Fabio Laritonda, Calogero Lauria, Angela Lazzaro, Rosari oLo Proto, Alfredo Magnifico, Ottilia Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Aldo Mancini, Maurizio Marcolin, Guglielmina Martinetti, Pierluigi

Maselli, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Eraldo Manghi, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Iris Morassi, Eugenio Neri, Nicola Mesticò, Rosa Palmieri, Ugo Parisi, Sabrina Parutta, Giovanni Pellegrini, Paolo Perazzoli, Ferruccio Petri, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Marco Pinna, Gualtiero Quetti, Vincenzo Ramogida, Rosetta Raso, Roberto Ricciardi, Vincenzo Riglietta, Maria Teresa Romagnoli, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Santo Santonocito, Bruno sassi, Santo Schiappacasse, Maria Sgarbossa, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Selena Soleggiati, Paola Taddei, Mario Testoni, Giuseppe Tognacca, Angelo Tognoli, Fernando Toma, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Mauro Urli, Costantino Vaidanis, Elena Vanelli, Francesco Varagona, Paolo Veghini, Armando Vittorio, Eduard Wieser.

La Unone Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi -**UILTuCS-UIL**-, rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Emilio Fargnoli, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa; da Caterina Fulciniti, Paolo Poma, Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale: Amari Sergio, Amoretti Carlo, Andreani Paolo, Baio Pietro, Baldini Giuliana, Belletti Pina, Bentivegna Gaetano, Bettocchi Bruno, Bove Salvatore, Callegaro Gianni, Canali Luigi, Carli Bruno, Casadei Maurizio, Castiglione Agata, Chisin Grazia, Cieri Nicola, Cioccoloni Gianluca, D'Amico Francesco, Damiano Domenico, D'Angelo Mario, Della Luna Rocco, De Simone Michele, Diecidue Sergio, Fanzone Salvatore, Fiorino Gabriele, Franzoni Stefano, Fruggiero Giuseppe, Gazzo Giovanni, Giannetti Giuliano, Giorgio Giovanni, Guidi Giancarlo, Gullone Luciano, Ierulli Cesare, La Torre Pietro, La Volta Cosimo, Lo Vasco Maria, Luchetti M. Ermelinda, Maselli Nicola, Massari Gilberta, Milandri Maurizio, Monaco Antonio, Morandi Ivano, Musu Roberta, Napoletano Antonio, Nomade Raffaella, Ortelli Francesco, Pace Leonardo, Parisi Giulio, Paolini Pierluigi, Pellegrini Aurelio, Pezzetta Giannantonio, Rabà Gioia, Regazzoni Maurizio, Sama Carlo, Sagliocco Giuseppe, Sastri Pasquale, Scardaone Luigi, Scarpellini Virgilio, Servadio Remigio, Servidei Fabio, Sorgia Elisabetta, Veronese Ivana, Verrino Antonio, Vurruso Angelo, Zanghi Domenico, Zarfati Angelo; e con la partecipazione della Unone Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini

si è stipulato il presente CCNL per i dipendenti da Amministratori Condominiali composto da 31 Titoli, 178 articoli e n° 5 allegati.

**Premessa**

Le parti riconoscono che l'evoluzione quantitativa e qualitativa del comparto servizi professionali degli amministratori condominiali, ha determinato una situazione strutturale caratterizzata da veri e propri Studi e/o Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare organizzati con mezzi e personale.
In relazione a quanto sopra le parti hanno convenuto sulla necessità di definire, nello spirito del "Protocollo del 23-7-1993 ", un modello/sistema di relazioni sindacali che favorisca, nel rispetto delle reciproche autonomie, lo sviluppo del comparto, sia sotto l'aspetto economico produttivo, sia sotto l'aspetto occupazionale.
Conseguentemente, al fine di realizzare tali obiettivi, le parti hanno concordato la stipula del presente CCNL che, nella sua gestione, è finalizzato a favorire il confronto sulle problematiche inerenti il ruolo svolto dalle attività professionali non regolamentate nell'economia nazionale ed europea; nonché a costituire riferimento e aggregazione contrattuale per analoghe attività professionali.
È con questi presupposti che le parti sono impegnate, ad affrontare le imminenti scadenze a livello Nazionale e comunitario, partecipando attivamente al processo inerente la riforma del settore delle libere professioni.
In tale situazione, ed allo scopo di evidenziare la volontà comune di operare sia sul versante della rappresentatività sia su quello dei diritti dei lavoratori occupati nel comparto, le parti, avendo operato nella definizione della presente intesa nello spirito di quanto previsto dall'art. 36 della Costituzione, s'impegnano a fare corso alla richiesta che il vigente CCNL sia recepito erga omnes, nella forma e con le procedure così come previste in materia dal "Protocollo del 23-7-1993 " sottoscritto dal governo italiano e le parti sociali.

## TITOLO I - Sfera d'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 e le altre modalità d'impiego previste al Titolo X° (mercato del lavoro) tra Amministratori di condominio, Studi e/o Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare ed il loro personale dipendente.
Il presente contratto deve essere considerato, per tutto il periodo della sua validità, un complesso normativo unitario e inscindibile.
Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

**Art. 2 Condizioni di miglior favore**
Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore acquisite dal singolo lavoratore, qualunque sia il titolo da cui le stesse derivino.

**TITOLO II - Relazioni Sindacali a livello nazionale**

**Art. 3 Esame quadro socioeconomico**
Annualmente e di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno UNAI e le OO.SS. Nazionali dei lavoratori s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socioeconomico del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, ammodernamento e innovazione tecnologica.
Saranno altresì presi in esame:

1. I processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti direttamente ed indirettamente da modifiche legislative inerenti l'esercizio delle libere professioni non regolamentate, che abbiano riflessi sul comparto;
2. Le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
3. Lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione, anche giovanile e femminile, conseguente all'evoluzione legislativa;
4. Problemi relativi al riconoscimento professionale della categoria nell'ambito del processo di riforma delle Libere Professioni.

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

1. La formazione e riqualificazione professionale;
2. L'esame e la definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego non previste dal presente CCNL quali: collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni occasionali e/o saltuarie;
3. L'individuazione, in relazione a processi d'innovazione tecnico/organizzativa, di figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
4. L'esame della classificazione al fine di ricercare, tra le attuali declaratorie/profili e la realtà organizzativa, coerenti soluzioni d'aggiornamento;
5. L'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel mondo del lavoro, tenuto conto della Risoluzione CEE 20-5-1990 e della Raccomandazione CEE 92c 27/04 del 27-11-1991.

**TITOLO III - Strumenti Bilaterali**

**Art. 4 Istituzione e composizione degli strumenti bilaterali**
Le parti, per la realizzazione degli impegni e obiettivi previsti nella premessa e nell'art. 3 del presente contratto, concordano di istituire i sotto elencati strumenti bilaterali con le modalità di composizione, gli scopi, i ruoli e le procedure di costituzione e di funzionamento, così come riportati nei successivi articoli che ad essi fanno riferimento:

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

**Art. 5 Ente Bilaterale Nazionale**
Le parti, per la pratica realizzazione degli impegni e obiettivi previsti nella "Premessa" e nell'articolato del presente contratto, concordano sull'opportunità di costituire l'Ente bilaterale nazionale del Comparto "Amministratori di condominio".
L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento/struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi rivolto agli addetti del comparto (datori di lavoro e lavoratori).
A tal fine, l'Ente Bilaterale Nazionale su mandato delle parti stipulanti il presente CCNL, attua e concretizza:

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

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

b. Le iniziative che si richiamano al Titolo X° (mercato del lavoro) ed in particolare:

- organizza e gestisce la formazione professionale che anche in rapporto ai compiti previsti al successivo punto C) dovrà tendere alla realizzazione di una formazione professionale continua. Al riguardo, nell'ambito dei compiti assegnati, predispone e realizza i possibili e necessari confronti con tutti i soggetti pubblici e/o privati che su tale materia, anche per effetto di norme giuridico/legislative, risultino coinvolti;
- organizza e gestisce tutto quanto derivante dall'accordo che le parti stipulanti il presente CCNL hanno raggiunto in materia di formazione, nonché i possibili programmi/progetti di utilizzo della 223/91;
  organizza e gestisce la formazione mediante stage utilizzando i progetti predisposti dalle parti nonché quelli della U.E.;
- promuove la formazione professionale per gli apprendisti.

c. Predispone progetti e stipula convenzioni con Enti, Istituti, Ministeri, nonché con strutture pubbliche e/o private abilitate ad attività di servizio per le materie di cui ai precedenti punti a) e b).

d. Riceve ed elabora anche ai fini statistici gli accordi territoriali in materia di mercato del lavoro; le intese relative a: utilizzo della 223/91 e ai regimi di orario di cui all'art. 93;

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

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

g. Svolge funzioni di segreteria operativa dell'O.P.N (DLgs 626), della commissione paritetica e del gruppo sulle pari opportunità;

Le risorse economiche, destinate alla realizzazione delle iniziative assegnate all'Ente Bilaterale, sono quelle previste al Titolo IV (funzionamento delle relazioni sindacali).La costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale del Comparto Amministratori Immobiliari, troverà definizione, attraverso la certificazione con atto notarile dello statuto e regolamento allegati al presente CCNLIl testo dello Statuto e del Regolamento allegati al presente CCNL ne costituiscono parte integrante.La sede dell'Ente Bilaterale Nazionale, sarà presso l'UNAI sita in Via Castelfidardo n° 51, 00192 Roma.

**Art. 6 Commissione Paritetica Nazionale**

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

1. alla commissione paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto ovvero, le Organizzazioni locali ad esse facenti capo nonché, singoli datori di lavoro o lavoratori.
2. all'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente deve presentare tutti gli elementi utili all'esame della controversia. In pendenza di procedure presso la commissione paritetica, le Organizzazioni sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa entro 30 (trenta) giorni successivi;
3. la data di convocazione, per l'esame della controversia sarà fissata, d'accordo tra i componenti la commissione paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi.
4. la commissione paritetica prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

5. la commissione paritetica provvede alla verbalizzazione delle riunoni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della commissione paritetica stessa;
6. le deliberazioni della commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarvisi.

La commissione sarà composta da tre rappresentanti designati dall'UNAI e da tre rappresentanti di Filcams, Fisascat e Uiltucs.
La sede della Commissione Paritetica sarà presso la Sede dell'UNAI sita in Via Castefidardo 51, 00185 Roma.

**Art. 7 Gruppo di lavoro per le pari opportunità**
Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità costituisce lo strumento che ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro.
In questo senso il Gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge 125/91 si attiverà per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata, sia nell'attuazione degli stessi.
Il gruppo di lavoro sarà composto da tre rappresentanti designati dall'UNAI e da tre rappresentanti di Filcams - Fisascat - Uiltucs.
La sede della Commissione le pari Opportunità, sarà presso l'UNAI sita in Via Castefidardo 51, 00185 Roma.

**Art. 8 Distribuzione del CCNL**
Il testo contrattuale costituisce lo strumento al quale le parti assegnano il compito di facilitare la consultazione e la documentazione dei rispettivi diritti/doveri nonché il comune impegno/lavoro, che da esso ne scaturisce finalizzato sia all'estensione della rappresentanza delle parti firmatarie, sia alla pratica attuazione dei servizi offerti e usufruibili dagli addetti al comparto, (datori di lavoro e lavoratori).
Con tale valenza vanno considerati gli allegati e la documentazione contenuti nel testo contrattuale.
Copia del presente contratto dovrà essere consegnato a tutti i lavoratori a cura e a carico del datore di lavoro. Il testo del CCNL è reperibile presso tutte le sedi territoriali della parti stipulanti, ovvero presso il sito internet delle stesse.

**TITOLO IV - Funzionamento delle Relazioni Sindacali**

**Art. 9**
Per la pratica realizzazione di quanto previsto nei precedenti articoli, per il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici istituiti dal presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, l'UNAI, la Filcams/CGIL, la Fisascat/CISL e la Uiltucs/UIL procederanno alla riscossione di un contributo ex articolo 111, DPR 22-12-1986 n. 917, comma primo.
La misura del contributo e le procedure di esazione sono definite nel successivo articolo 10.
La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle parti stipulanti il presente contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

**Art. 10**
Il funzionamento di tali strumenti è assicurato da un contributo (indicato con la sigla COINSI, Contributo InterSindacale), fissato nella misura dello 1,90% della retribuzione mensile da calcolarsi per 14 mensilità, così ripartito:

- 0,30% a carico dei lavoratori,
- 1,60% a carico dei datori di lavoro,
- e ad un ulteriore contributo forfetario, a carico dei datori di lavoro, pari a Lire 20.000 / Euro 10.33 mensili per dodici mensilità.

Le quote di contributo a carico dei lavoratori saranno trattenute dai datori di lavoro e versate trimestralmente, unitamente a quelle a proprio carico, sul C/C Postale intestato a: ENTE BILATERALE NAZIONALE A.C. costituito da: "UNAI/FILCAMS/FISASCAT/UILTuCS".
Il versamento degli importi di cui sopra, avrà inizio dal mese di Giugno 2001, relativo al trimestre Aprile/Giugno 2001.
Pertanto, i versamenti trimestrali dovranno essere effettuati, di anno in anno, con la retribuzione dei mesi di

Marzo, Giugno, Settembre, Dicembre.
La mancata osservanza degli adempimenti in capo al datore di lavoro comporterà per il medesimo l'obbligo di corrispondere anche la quota prevista a carico del dipendente.

**Art. 11**
I datori di lavoro sono tenuti a portare espressamente a conoscenza dei loro dipendenti, il contenuto del presente titolo e gli obblighi da esso derivanti, tramite la consegna del CCNL, provvedendo a farsi rilasciare dai lavoratori apposita ricevuta con l'accettazione di tutte le norme del CCNL
Tale ricevuta dovrà contenere anche la seguente dichiarazione:

"Il sottoscritto esprime il consenso ex artt. 11, 20 e 22 Legge 675/96 al trattamento da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale dei propri dati personali come individuato all'art. 1, 2° comma lettera b) e fermo restando il rispetto dell'art. 8 legge 300/70, da parte del datore di lavoro. Per trattamento si intende quanto necessario per l'adempimento degli obblighi attinenti alla trattenuta delle quote associative, nonché alla loro comunicazione nei limiti delle leggi vigenti anche allo scopo di fruizione di altri diritti contrattuali e dei servizi di assistenza e tutela riservati agli interessati che aderiscono a quanto previsto dal Titolo IV Funzionamento delle Relazioni Sindacali del CCNL …… per i dipendenti da Amministratori di condominio, confermato ed acquisito agli atti del Ministero del Lavoro e PS in data …….

**TITOLO V - Tutele e garanzie**

**Art. 12**
**1.** Dignità delle donne e degli uomini sul lavoro. Si fa riferimento alle norme di legge e alla risoluzione CEE del 20-5-1990 e della raccomandazione CEE 92 C 27/04 del 27-11-1991, così come richiamate al titolo II°, art. 3 punto 5.
**2.** Salute e sicurezza sul lavoro. - Le parti, visto il D.Lgs. 626/94 e le successive modifiche ed integrazioni, hanno definito dopo approfondito esame della materia l'accordo applicativo riportato in allegato (n° 5) al presente CCNL. Al riguardo le parti inoltre convengono di assegnare all'E.B.N./A.C. la funzione di segreteria operativa per la gestione dell'accordo stesso.
**3.** Assistenza e diritti delle persone disabili. Si fa riferimento alle norme previste dalle Leggi in materia, nonché a quanto contenuto all'articolo 103 del presente CCNL.

**4. Previdenza integrativa**
**4.1.** Le parti firmatarie del presente CCNL convengono di istituire forme di previdenza integrativa per i lavoratori del settore.
**4.2.** La costituzione di uno specifico fondo chiuso, o soluzioni alternative, saranno esaminate ed approfondite dalle parti firmatarie il presente contratto.
**4.3.** Gli elementi di costo, dovranno prevedere, per i lavoratori che abbiano volontariamente aderito alla previdenza integrativa, i seguenti valori:

**4.3.1.** 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del lavoratore;
**4.3.2.** 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del datore di lavoro;
**4.3.3.** 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;
**4.3.4.** una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a lire 30.000 / € 15.49 di cui lire 23.000 / € 11.88 a carico del datore di lavoro e Lire 7.000 / € 3.62 a carico del lavoratore.

**4.4.** Per i lavoratori la cui prima occupazione è iniziata successivamente al 28 Aprile 1993 è prevista la integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al fondo.
**4.5.** Tale istituto potrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi.

Vai a pagina 2

**TITOLO VI - Attività sindacale**

**Art. 13 Permessi Attività Sindacale**
Fatta salva l'applicabilità della legge 20-5-1970 n. 300 nelle amministrazioni, Studi e/o Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare, dove ne sussistano i requisiti dalla stessa legge previsti, le parti concordano che ai dipendenti occupati nel comparto professionale amministratori di condominio sono riconosciuti, per l'esercizio di attività sindacale, permessi retribuiti per un massimo di 16 ore pro capite annue. Le richieste dei permessi dovranno essere inoltrate al Datore di lavoro dalle OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL almeno 48 ore (quarantotto) prima della data di utilizzo del permesso.
I datori di lavoro, ove la data di utilizzo del permesso non fosse compatibile con le attività professionali, dovranno, anche telefonicamente, entro 24 (ventiquattro) ore dalla data di ricevimento della comunicazione di richiesta, comunicare sia ai lavoratori interessati sia alle OO.SS. proposte alternative alla data di utilizzo richiesta.

**Art. 14 Trattenuta Sindacale**
Il datore di lavoro provvederà al servizio di esazione dei contributi che i lavoratori intendono versare ai rispettivi sindacati di categoria che hanno stipulato il presente contratto. Questi ultimi faranno pervenire ai datori di lavoro una comunicazione aggiornata e per scritto dalla quale risulti:

- che il lavoratore ha conferito la delega per riscuotere i contributi sindacali;
- l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
- l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento all'organizzazione
- sindacale prescelta.

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

***Dichiarazione delle OO.SS. dei lavoratori***
*Le OO.SS. dei lavoratori hanno convenuto di predisporre, (in FACSIMILE allegato 3 al presente CCNL), il modulo di Delega valido per la scelta di adesione ad una delle OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.*

**Art. 15 Rappresentanze Sindacali Unitarie**
Nell'ambito della specificità del comparto le parti hanno definito le modalità per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) come da accordo allegato (n° 4) al presente CCNL.
Le norme contenute nell'accordo sopra richiamato traggono origine dalla volontà delle parti di stabilire nuove relazioni sindacali, tuttavia tali norme non implicano, per gli Amministratori di condominio, per gli Studi e/o Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare, che non ne abbiano i requisiti, alcun riconoscimento delle norme contenute nella Legge n. 300 del 20-5-1970.

**TITOLO VII - Relazioni sindacali a livello decentrato**

**Premessa**
Le parti, al fine di rendere esigibile la pratica attuazione del 2° livello di contrattazione, convengono di riservare al livello territoriale la definizione di accordi in materia di Mercato del Lavoro, Formazione e flessibilità dell'orario di lavoro. Inoltre, allo stesso livello è assegnata la gestione della conciliazione e dell'arbitrato delle controversie di lavoro e dei licenziamenti individuali.

**Art. 16 Conciliazione - Controversie - Procedure**
Le parti concordano di assegnare alle rispettive strutture territoriali la gestione della conciliazione delle controversie di lavoro e/o licenziamenti individuali di cui alla legge 108/90.
Le parti inoltre nel considerare la gestione della legge sopra richiamata rilevante ai fini di esercitare corrette relazioni Sindacali concordano altresì di assegnare al livello territoriale il ruolo di istanza dove praticare il tentativo di conciliazione in forma obbligatoria con le procedure appresso indicate.

**Art. 17- Composizione della commissione e procedure**
Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/3/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi

comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo.
La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

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

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
Ricevuta la comunicazione la Commissione Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98..
Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
La Commissione Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.
Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo è depositato a cura della Commissione territoriale presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

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

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98, e dal Decreto Legislativo n. 387/98 in sede di Commissione Territoriale di conciliazione.
Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Nazionale di cui al precedente art. 6.
In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

***Dichiarazione a verbale***
*Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dall'1.1.2002, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.*

**Art. 18 Collegio arbitrale**
**1.** Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 17, del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.
**2.** A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.
**3.** L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo

raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.
**4.** Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dall'Unai territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali
**5.** I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
**6.** In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.
**7.** Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.
**8.** Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a. l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
b. l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
c. eventuali ulteriori elementi istruttori.

**9.** Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunone, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
**10.** I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.
**11.** Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
**12.** Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater.

***Dichiarazione a verbale***
*Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dall'1.1.2002, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.*

## TITOLO VIII - Classificazione Personale

### Art. 19 Declaratorie e profili
L'UNAI e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, nel determinare l'attuale sistema classificatorio, hanno inteso definire un sistema che permetta di cogliere le capacità concretamente espresse dai singoli lavoratori anche attraverso diverse forme di organizzazione del lavoro.
La classificazione concordata è volta a contribuire al miglioramento ed allo sviluppo della efficienza e della produttività nel comparto, realizzando una articolazione adeguata alle esigenze professionali di adattamento dell'intero processo di valorizzazione del fattore lavoro al contesto tecnologico, organizzativo e di mercato in cui operano gli "Amministratori immobiliari" e gli Studi e/o Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare.

**QUADRO (Q)**
Appartengono alla categoria dei Quadri i lavoratori individuati dalla Legge 13 maggio 1985 n. 190 che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza, abbiano poteri di discrezionalità decisionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone con competenza ed autonomia operativa tecnica, commerciale, amministrativa e del personale, con facoltà autonoma di spesa e gestione, firma degli atti e delega delle responsabilità.

**LIVELLO PRIMO (I)**
Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale e con uno specifico

contributo al generale andamento dell'attività, che in possesso di elevate conoscenze tecniche e professionali, comunque acquisite, svolgono continuativamente ed in completa autonomia e con le specifiche deleghe di poteri e di firma, compiti di sovrintendenza, coordinamento, controllo.

– Collaboratore che, in completa autonomia, sia preposto alle funzioni tecniche ed amministrative dello studio: autorizzazioni, concessioni, stesura dei contratti, scelta e gestione di fornitori ed appalti, al coordinamento e controllo dei dipendenti e delle attività esterne quali: rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie nei condomini, sicurezza cantieri, ecc.

**LIVELLO SECONDO (II)**
Appartengono al livello secondo i lavoratori di concetto che, in completa autonomia funzionale e con le specifiche deleghe di poteri e di firma, svolgono attività professionali, comunque acquisite, anche con funzioni di coordinamento e controllo di altri lavoratori e che in autonomia gestiscono i contatti con i clienti e la soluzione dei problemi organizzativi tecnici, amministrativi e gestionali dello studio.

– Capo ufficio;
– responsabili di settore;
– progettisti che operano in completa autonomia sviluppano soluzioni di manutenzione e recupero, stendono i relativi contratti di appalto, ne seguono l'aggiudicazione.

**LIVELLO TERZO (III)**
Appartengono al livello terzo i lavoratori che, svolgono attività tecniche o amministrative di concetto, operativamente autonome, con specifica delega di poteri e di firma, che comportino particolari e specifiche conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, quali:

– Programmatore informatico;
– contabili di concetto che operano in completa autonomia, con specifica delega di poteri e di firma;
– disegnatori che effettuano rilievi dal grezzo, progettazione di soluzioni di manutenzione e recupero, ne seguono l'esecuzione.

**LIVELLO QUARTO (IV)**
Appartengono al livello quarto i lavoratori qualificati che svolgono più compiti operativi che richiedano specifiche conoscenze tecniche e/o amministrative e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite:

– Segretari unici con cumulo di mansioni d'ordine che tengono anche contatti informativi con la clientela ed i fornitori;
– cassiere comune;
– impiegati/e anche con utilizzo coordinato ed autonomo dei programmi di "office automation" e di tutta la strumentazione informatica d'ufficio;
– addetti alla preparazione assemblee: convocazioni, ordini del giorno, verbalizzazioni ed ai conseguenti rapporti con i clienti;
– addetti alle ripartizioni millesimali ed imputazioni;

**LIVELLO QUINTO (V)**
Appartengono al livello quinto i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico pratiche, comunque acquisite, e cioè:

– Addetti imputazione dati al videoterminale;
– addetti alla segreteria, e/o ai servizi esterni e al disbrigo di commissioni, presso Enti, Istituti ed uffici pubblici o privati;
– addetti/e alla compilazione e registrazione di schede e situazioni (scadenze, manutenzioni, pagamenti, ecc) e tenuta di estratti conto dei clienti;
– addetti alla compilazione di scritture tecniche o contabili, semplificate o ripetitive o su schemi predisposti, ed alla compilazione di schede, registri o repertori obbligatori.

**LIVELLO SESTO (VI)**
Appartengono al livello sesto i lavoratori che svolgono mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere ausiliario od operazioni esecutive d'ordine:

– Fattorini;
– addetti alla fotocopiatura di documenti e alla fascicolazione di testi.

**LIVELLO SETTIMO (VII)**
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti e cioè:

– Addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici.

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

Vai a pagina 3

**TITOLO IX - Formazione e Diritto allo Studio**

**Art.20 Formazione professionale**
Constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte del processo di riqualificazione del Settore e che tale processo produrrà l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare gli addetti dello stesso settore, fermo restando i ruoli ed i compiti che in tema di "Formazione Professionale" sono demandati ai vari livelli di confronto così come previsti dal presente CCNL ,le parti concordano sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione professionale finalizzata al conseguimento dei seguenti obbiettivi:

1. Migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;
2. Adeguare l'offerta di prestazione lavorativa e/o di collaborazione alle richieste degli amministratori di condominio, studi, e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare;
3. Migliorare il livello di servizio e di qualità offerta dal settore al fine ottimizzare la produttività ed elevare il livello di competitività;
4. Rispondere alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi di innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali;
5. Rispondere all'esigenza di formazione sui principi generali e sulle problematiche delle attività di servizio alla proprietà immobiliare, nonché del loro ruolo nell'ambito dell'economia Italiana ed Europea;
6. Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la legislazione sulla Salute e sulla Sicurezza;
7. Incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli;
8. Conoscere una lingua della unone Europea in aggiunta alla lingua madre.

**Articolo 21 Congedi per la formazione finalizzata all'acquisizione di nuovi profili professionali.**
Allo scopo di favorire la formazione professionale, così come indicato al precedente articolo 20 ed in particolare a quanto previsto al punto 4, le parti concordano sulla opportunità di demandare all'Ente Bilaterale Nazionale, la promozione e/o organizzazione di percorsi formativi personalizzati mirati all'acquisizione di nuovi profili professionali scaturenti anche da normative legislative specifiche.
L'Ente, inoltre, nell'ambito dei compiti ad esso assegnati in tema di formazione, dovrà altresì definire:

- Le modalità di svolgimento dei percorsi formativi;
- I criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- Le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- La definizione di un monte ore annuo di congedi, di cui quelli retribuiti non potranno superare la misura massima individuale di 150 ore.

Per la eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivanti dall'applicazione del presente articolo , valgono le norme previste al successivo Titolo X, Capo 5° art. 66.

**Articolo 22 Congedi per la formazione continua**
Al fine di migliorare le competenze e le conoscenze professionali, in conformità con gli artt.17 Legge 196/97 e 6 Legge 53/2000, le parti concordano nella necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori a percorsi formativi promossi dallo Stato, dalle Regioni e dagli Enti Locali, nonché da quelli concordati dalle parti sociali, anche tramite l'Ente Bilaterale, ciò per consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito Nazionale ed Europeo.
L'Ente Bilaterale Nazionale definirà i criteri e le modalità di partecipazione.
In mancanza di regolamentazione si applicano le norme indicate al punto 2) del successivo articolo 23.
Per quanto riguarda le ore di congedo retribuito, queste saranno riconosciute nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

**Articolo 23 Diritto allo studio**

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

a. concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi per la preparazione agli esami;
b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
c. considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
d. concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

**2)Lavoratori studenti – Congedi per la formazione**
I lavoratori con almeno cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, potranno usufruire di un periodo di congedo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa.
Tale periodo formativo, previsto dall'articolo 5 della Legge 8 marzo 2000, n°53, è finalizzato al completamento delle scuole indicate al punto 1) del presente articolo.
Tali congedi non retribuiti non comporteranno alcun onere per il datore di lavoro, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto.
Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne domanda al datore di lavoro con 30 (Trenta) giorni di anticipo. Nella richiesta dovrà essere indicato il periodo (con le date di decorrenza e scadenza), con allegata documentazione idonea a comprovare le caratteristiche dei corsi da frequentare.
Il datore di lavoro entro 20 (Venti) giorni dalla data della richiesta darà conferma dell'accoglimento della richiesta stessa. In caso di oggettive esigenze tecnico organizzative legate a scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa, la domanda si intenderà automaticamente differita di 20 giorni e pertanto allo scadere di tale termine il lavoratore potrà iniziare il congedo.
Il lavoratore al termine del periodo di congedo potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale.
I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.
Per la eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al successivo Titolo X Capo 5° art. 66.

**Articolo 24 Stages**
Ove si rendesse necessario per il miglioramento delle attività professionali del Settore, le parti convengono

di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di Stages con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i Ministeri interessati per competenza, anche con l'utilizzo dei progetti U.E.

## TITOLO X - Mercato del lavoro

### Art. 25 Finalità e tipologie di impiego

Le parti con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili anche mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le rispettive esigenze del comparto e dei lavoratori addetti.
Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità professionali e occupazionali, in particolare femminili e dei giovani, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.
In tale contesto e tenuto conto della peculiarità del Settore, le parti hanno convenuto sulla esigenza e sulla opportunità di disciplinare, per via contrattuale, le diverse modalità di impiego previste dalle vigenti normative in materia di Mercato del Lavoro.
In coerenza con tutto quanto sopra, le parti hanno concordato di disciplinare le sotto elencate modalità di impiego:

- Apprendistato
- Contratto di Formazione e Lavoro
- Contratto a Tempo Parziale
- Contratto di Lavoro Ripartito
- Contratti a Tempo Determinato
- Contratto di Telelavoro
- Contratto di Lavoro Temporaneo

Vai a pagina 4

## CAPO 1° - Apprendistato

### Art. 26 Finalità

Le parti, considerato che è in corso una revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'unone Europea, alla luce delle nuove normative introdotte a seguito del Patto per il lavoro del 24 Settembre 1996, dalla Legge n°196/97 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento dell'articolo 16 che disciplina l'apprendistato, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire sia l'incremento dell'occupazione giovanile sia a promuovere lo sviluppo del Settore e la sua capacità competitiva.
Le parti, inoltre, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordando di attivare strumenti contrattuali coerenti con il modello/sistema di "Relazioni Sindacali" previsto dal presente CCNL e finalizzati all'obbiettivo di incrementare l'occupazione e la sua qualificazione.
A tal fine si impegnano affinché l'Ente Bilaterale Nazionale realizzi un progetto pilota, da finanziarsi tramite il Fondo Sociale Europeo e/o altre risorse nazionali o disponibili, per la sperimentazione di nuovi modelli formativi dell'apprendistato.
In questo quadro le parti, infine, concordano sulla necessità che il Ministero del Lavoro e le Regioni si attivino per una adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni.

### Art. 27 Sfera di applicazione

– Possono essere assunti, con contratto di Apprendistato, i giovani lavoratori anche se in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale omogenei rispetto alle attività da svolgere.
– L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio ed in coerenza a tale finalità, è ammesso per tutte le qualifiche e le mansioni comprese nei livelli V°, IV°, III° e nel II° livello con esclusione dei profili "Capo Ufficio" e "Responsabile di Settore".

**Art. 28 Proporzione numerica**
– Considerato che la Legge 196/97, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nella propria struttura lavorativa non può superare il 100 per cento dei lavoratori qualificati in servizio presso la struttura lavorativa stessa e per i quali è ammesso l'apprendistato.
– In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'articolo 21 della Legge 56/87, il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

**Art. 29 Età per l'assunzione**
– Possono essere assunti, come Apprendisti, i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore a 24, a 26 anni nelle aree di cui agli obbiettivi n° 1 e 2 del regolamento (CEE) n° 2081/93 del Consiglio del 20 Luglio 1993 e successive modificazioni, ovvero gli eventuali limiti superiori previsti da norme particolari.
– Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla Legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni, i soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla Legge 2 Aprile 1968 n° 482, e successive modificazioni.

**Art. 30 Assunzione**
Ai sensi dell'articolo 21 della Legge 28 Febbraio 1987, n° 56, per l'assunzione degli apprendisti è ammessa la richiesta nominativa.
A tal fine 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, la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto di apprendistato oltre alle altre informazioni previste e richieste.

**Art. 31 Periodo di prova**
La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 (trenta) giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.
Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

**Art. 32 Formazione - durata**
L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

| TITOLO DI STUDIO | ORE DI FORMAZIONE |
|---|---|
| Scuola dell'obbligo | 120 |
| Attestato di qualifica | 100 |
| Diploma di scuola media superiore | 80 |
| Diploma universitario o di laurea | 60 |

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazioni o gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
Le ore di formazione di cui al presente articolo sono retribuite.

**Art. 33 Formazione - contenuti**
Per la formazione degli apprendisti ai sensi del Decreto Ministeriale 20 Maggio 1999, attuativo dell'articolo 16 della Legge 196/97, i datori di lavoro faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL.
Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.
In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.
Le attività formative di cui all'articolo 2 lettera A) del Decreto del Ministero del Lavoro 8 Aprile 1998,

dovranno perseguire gli obbiettivi formativi definiti dal Decreto Ministeriale 20 Maggio 1999 ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

– Competenze relazionali
– Organizzazione ed economia
– Disciplina del rapporto di lavoro
– Sicurezza sul lavoro secondo il modello definito dalle parti o quello sperimentale previsto dall'accordo applicativo del D.lgs 626 ( all. 5) che costituisce parte integrante del presente contratto.

I contenuti di cui all'articolo 2 lettera B) del Decreto del Ministero del Lavoro 8 Aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obbiettivi formativi, individuati nel Decreto Ministeriale 20 Maggio 1999:

– conoscere i prodotti e i servizi di Settore;
– conoscere e sapere applicare le basi tecniche/scientifiche della professionalità;
– conoscere e sapere utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
– conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, e strumenti di lavoro);
– conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
– conoscere le innovazioni tecnologiche di interesse settoriale;

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

**Art. 34 Tutor**
In ottemperanza a quanto disposto dal decreto 28 Febbraio 2000 del Ministero del Lavoro recante "Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale", le parti si impegnano ad attivare le iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste dall'articolo 16 comma 3°, della Legge n° 196/97 e dell'articolo 4, del D.M. 8 Aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di Tutore, comprendendo tra questi anche i titolari delle strutture lavorative con meno di quindici addetti.

**Art. 35 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**
Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori di lavoro del settore, sarà computato presso la nuova struttura lavorativa 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. 36 Obblighi del datore di lavoro**
Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a. di impartire o fare impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b. di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento
c. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio nella misura massima di 40 ore annue;
d. di informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista o, in caso di minore, la famiglia o chi esercita legalmente la patria podestà, dei risultati dell'addestramento.

**Art. 37 Doveri dell'apprendista**
L'apprendista deve:

a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
c. frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento obbligatori e quelli complementari

d. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni delle strutture lavorative, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo anche se in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto alla attività da svolgere.

**Art. 38 Durata dell'apprendistato**
– Il periodo di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 48 mesi per le qualifiche e le mansioni comprese nel livello II° e III°, alla scadenza del termine di 36 mesi per le qualifiche e le mansioni comprese nel livello IV° ed alla scadenza del termine di 24 mesi per le qualifiche e le mansioni comprese nel livello V°.
– Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni alla competente Sezione Circoscrizionale per l'Impiego i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
– Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare alla competente Sezione Circoscrizionale per l'Impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.

**Art. 39 Trattamento normativo**
– L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio;
– Nel rapporto di apprendistato il lavoro a Tempo Parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'articolo 90 (Orario di Lavoro), fermo restando le ore di formazione di cui al precedente articolo 32 del presente Titolo;
– Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente articolo sono comprese nell'orario di lavoro.

**Art. 40 Trattamento economico**
Agli apprendisti spetta per i primi 12 mesi l'85 per cento della paga tabellare conglobata del livello di riferimento e, per i mesi successivi, il 100 per cento del netto della normale retribuzione del lavoratore con la stessa qualifica alla quale è stato assegnato l'apprendista.
Resta comunque inteso che al termine del periodo di apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

**Art. 41 Trattamento malattia e infortunio**
Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

– per i primi tre giorni di assenza per malattia ad un'indennità pari al 100% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; pari al 35 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal quarto al ventesimo; pari al 33 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal ventunesimo al 180mo.
– In caso di infortunio sul lavoro agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100 per cento della retribuzione giornaliera per il giorno dell'infortunio (primo giorno); pari al 60 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal secondo al quarto (periodo di carenza).
– A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui sopra, verrà corrisposta dal datore di lavoro all'apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 75 per cento della retribuzione netta giornaliera che avrebbe percepito lavorando.
– Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

**Art. 42 Percentuale di conferma**
La disciplina relativa alla sfera di applicazione, proporzione numerica e durata dell'apprendistato, non è applicabile ai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti e risultino, al momento della presentazione della richiesta dell'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro, non aver mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori, ovvero di uno su due, il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi del presente titolo, sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.
A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiamo rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La limitazione di cui al primo comma del presente articolo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Vai a pagina 5

**CAPO 2° - Contratti di Formazione e Lavoro**

**Art. 43 Modalità di applicazione**
Le parti, nell'ottica di favorire l'inserimento di giovani nel settore, concordano quanto segue:

– Ai lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro si applicano le disposizioni di legge che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato e gli istituti di cui al presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
– I contratti di formazione e lavoro non possono avere per oggetto il conseguimento delle qualifiche previste al VI° e VII livello della classificazione del personale di cui a al Titolo VIII (Classificazione) del presente CCNL.

Si considerano conformi alla presente regolamentazione:

1. i progetti che, per contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate definite per il conseguimento dei livelli I° e II°, prevedano 130 ore di formazione da effettuarsi nei 24 mesi di durata;
2. i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie definite per il conseguimento dei livelli III e IV°, prevedano 80 ore di formazione da effettuarsi nei 24 mesi di durata;
3. i progetti che, per contratti di formazione e lavoro finalizzati ad agevolare l'inserimento professionale mediante una esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo per il raggiungimento finale di tutti i livelli ad esclusione del VI° e VII°, prevedano 20 ore di formazione da effettuarsi nei 12 mesi di durata.

- La durata del contratto di formazione e lavoro per i casi di cui ai punti 1 e 2 del comma precedente è fissata in 24 mesi, mentre per i casi di cui al punto 3 in 12 mesi.
Nel rispetto delle disposizioni amministrative vigenti, il termine dei CFL può essere prorogato, per i casi di interruzione della prestazione dovuti ad assenze conseguenti a malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, servizio militare e periodo di aspettativa, fino all'effettivo compimento della durata massima prevista.

- Gli inquadramenti di ingresso all'atto dell'assunzione ed al termine del contratto di formazione e lavoro saranno determinati come dalla seguente tabella:

| Qualifica Contrattuale Finale | Livello Iniziale | Livello finale | Termine |
|---|---|---|---|
| I | II | I | dopo 24 mesi |
| II | III | II | dopo 24 mesi |
| III | IV | III | dopo 24 mesi |
| IV | V | IV | dopo 24 mesi |
| V | VI | V | dopo 12 mesi |

E' consentito procedere ad assunzioni con contratto di formazione e lavoro a tempo parziale. In tal caso le ore di formazione sono le stesse delle assunzioni a tempo pieno.
Fermi restando i termini sopraindicati, la comunicazione ai lavoratori interessati della trasformazione o meno del contratto di formazione e lavoro in rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà essere effettuata in forma scritta almeno 30 giorni prima della scadenza del contratto di formazione e lavoro.
Il programma di formazione, di cui alle schede 1, 2, 3 e 4 allegate al presente articolo, per essere considerato conforme alla presente regolamentazione, deve indicare:

– il profilo professionale cui tende il progetto e il livello finale di inquadramento dei lavoratori interessati;
– numero delle assunzioni per ciascun ruolo e livello, specificando quelle richieste a tempo pieno e quelle a tempo parziale;
– livello iniziale di inquadramento;

– livello finale di inquadramento;
– durata del contratto secondo quanto sopraindicato;
– ore di formazione teorica e tecnico - pratica;
– il programma secondo il quale, come da schemi precisati nell'allegato, dovrà svilupparsi l'iter formativo;
– dipendenti in forza per livello;
– dichiarazione che nei dodici mesi precedenti non sono stati licenziati per riduzione di personale dipendenti aventi la stessa qualifica;
– dichiarazione di rispetto dei principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla Legge 10/4/91 n. 125 (Parità uomo - donna);
– l'indicazione riguardante la realizzazione della formazione teorica, tramite l'E.B. Nazionale del settore o internamente alla struttura lavorativa;
– i dati degli ultimi 12 mesi relativi ai CFL in essere, quelli dimessisi e la percentuale di quelli trasformati a tempo indeterminato, nel rispetto di quanto previsto all'art. 16 comma 11 della Legge 451/94.

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

– se si tratti di rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale:
– livello iniziale di inquadramento;
– livello finale di inquadramento;
– durata del contratto e relativa decorrenza;
– periodo di prova nei termini previsti dall'articolo 104 del presente contratto.
– ore di formazione teorica e tecnico pratica.

Copia del programma formativo sarà consegnata dal datore di lavoro al lavoratore interessato.

La formazione teorica, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, e tecnico – pratica, da impartirsi durante l'arco di 24 mesi, devono avere una durata minima complessiva di:

- 130 ore per l'acquisizione di professionalità elevate, che hanno per oggetto il raggiungimento finale dei livelli I° e II°. Tali ore di formazione saranno utilizzate nel seguente modo:
    - 50 ore per la parte teorica;
    - le restanti 80 ore saranno destinate alla parte tecnico-pratica.
- La formazione teorica predetta dovrà concernere:
    - legislazione del settore;
    - legislazione del lavoro;
    - prevenzione antinfortunistica - la sicurezza sui luoghi di lavoro;
    - organizzazione del lavoro ed aziendale.
- 80 ore per l'acquisizione di professionalità intermedie, che hanno per oggetto il raggiungimento finale dei livelli III° e IV° . Tali ore di formazione saranno utilizzate nel seguente modo:
    - 20 ore per la parte teorica;
    - le restanti 60 ore saranno destinate alla parte tecnico-pratica.
- 20 ore per l'inserimento professionale a tutti i livelli, escluso il VI° e il VII livello, che concernerà tutte le indicazioni teorico-pratiche al fine di rendere il lavoratore funzionalmente autonomo nell'esercizio delle sue mansioni, ivi comprese le norme relative alla tutela ambientale e prevenzione infortunistica.

Qualora all'interno della struttura lavorativa non si organizzassero programmi di formazione teorica, il lavoratore usufruirà di un corrispondente monte ore di permessi retribuiti, per partecipare a programmi esterni di formazione organizzati, ove possibile, dagli strumenti Bilaterali Nazionali così come previsto dal presente CCNL.
Il datore di lavoro, entro 15 giorni dalla data di attivazione del CFL è tenuto a darne comunicazione all'E.B. Nazionale anche ricorrendo alla modulistica di cui alle schede 1, 2, 3 e 4 allegate al presente articolo.

**SCHEDA 1 - PROGRAMMA FORMATIVO per il raggiungimento del I e II Livello**

| AREE DIDATTICHE | ORE DI FORMAZIONE |
|---|---|
| Area Giuridica ed organizzativa | ore 50 |
| Area tecnico - Amministrativa Pratica | ore 80 |
| Totale | ore 130 |

**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 che riguardano l'area giuridica ed organizzativa.
B. ADDESTRAMENTO SUL LAVORO che riguarda l'area tecnico-amministrativa pratica.

Obiettivo del primo modulo è l'apprendimento della legislazione che regola l'attività dello specifico settore professionale, del rapporto di lavoro e delle procedure amministrative relative alle mansioni assegnate, dell'attività di organizzazione del lavoro e delle relative disposizioni.
Nella seconda fase saranno perseguiti gli obiettivi didattici attinenti l'acquisizione delle capacità tecnico - pratiche, da realizzarsi attraverso l'affiancamento sul lavoro sotto la guida del datore di lavoro o di persona da lui delegata appartenente alla struttura lavorativa e riguarderà tutte le indicazioni teorico - pratiche al fine di rendere il lavoratore funzionalmente autonomo nell'esercizio delle sue mansioni.

**Area Giuridica ed Organizzativa**

- Principi fondamentali.
- Legislazione del Lavoro.
- Contratto di Lavoro.
- Attività di organizzazione della struttura lavorativa.
- Conoscenza delle disposizioni dello studio relative al rapporto di lavoro ed ai principi riferiti ai rapporti interpersonali.
- Prevenzione antinfortunistica e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- Legislazione dello specifico settore professionale.

**Area tecnico Amministrativa Pratica**
La formazione avrà lo scopo preciso di istruire il lavoratore su nozioni generali e sulle procedure in essere presso lo studio nonché sulla legislazione specifica del settore professionale.

SCHEDA 2 - PROGRAMMA FORMATIVO per il raggiungimento finale dei Livelli III°, IV° e V°

| AREE DIDATTICHE | ORE DI FORMAZIONE |
|---|---|
| Area Giuridica ed organizzativa | ore 20 |
| Area tecnico - Amministrativa Pratica | ore 60 |
| TOTALE | ore 80 |

**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 che riguardano l'area giuridica ed organizzativa.
B. ADDESTRAMENTO SUL LAVORO che riguarda l'area tecnico - amministrativa pratica.

Obiettivo del primo modulo è soprattutto l'apprendimento delle conoscenze generali sulle leggi che regolano le procedure amministrative relative alle mansioni assegnate da realizzarsi sotto la guida del responsabile dell'unità operativa.
Nella seconda fase saranno perseguiti gli obiettivi didattici attinenti l'acquisizione delle capacità pratiche, da

realizzarsi con l'inserimento graduale nella posizione lavorativa e l'affiancamento sul lavoro e personale già qualificato.

**Area Giuridica e Organizzativa**

- Legislazione del Lavoro.
- Contratto di Lavoro.
- Attività di organizzazione della struttura lavorativa.
- Conoscenza delle disposizioni dello studio relative al rapporto di lavoro ed ai principi riguardanti i rapporti interpersonali.
- Prevenzione antinfortunistica e sicurezza sui luoghi di lavoro.

**Area Tecnico Amministrativa Pratica**
La formazione avrà lo scopo preciso di istruire la persona su:

- nozioni generali sulle procedure in essere presso lo studio nonché sulla legislazione specifica del settore professionale.

**SCHEDA 3 PROGRAMMA PER C.F.L. DI INSERIMENTO PROFESSIONALE PER TUTTI I LIVELLI ESCLUSI IL VI° e VII°. ORE DI FORMAZIONE: 20**
L'adeguamento delle capacità professionali necessarie all'inserimento nel contesto della struttura lavorativa sarà impartito dal datore di lavoro o da persona da lui delegata, e riguarderà tutte le indicazioni teoriche pratiche al fine di rendere il lavoratore funzionalmente autonomo nell'esercizio delle sue mansioni, ivi comprese le norme relative alla tutela ambientale e prevenzione infortunistica.

SCHEDA 4 - FAC-SIMILE (da riprodurre su carta intestata della Amministrazione)

Spett.le
Ufficio Provinciale del Lavoro e M.O.
Via
Cap

e p.c.

UNAI/FILCAMS
Ente Bilaterale Nazionale
Segreteria Operativa
Via Castelfidardo 51
00185 Roma

Oggetto: Richiesta assunzione, CFL e relativo progetto

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Il sottoscritto | nella sua qualità di titolare dello | | | |
| a | a | | | |
| sito in (città) | Prov. | Via | n. | cap |
| a | a | a | a | a |
| Tel. | Esercente attività di | | Aderente all'UNAI | |
| a | a | | SI | NO |

| | | |
|---|---|---|
| Codice ISTAT o settore produttivo | contratto applicato: | con organico di dipendenti n. |
| (indicare il codice Istat o il settore produttivo) | (CCNL Amministratori di Condomini) | (specificare il numero totale) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| di cui: | alla data di presentazione della domanda | al | al |
| a | (indicare separatamente il | (indicare separatamente il | (indicare separatamente il |

| | | numero dei dipendenti alla data di presentazione della domanda) | | numero dei dip.ti al 31/12 dell'anno precedente) | | numero dei dipendenti al 31/12 di 2 anni precedenti) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | a tempo indeterm.to | a termine | a tempo indeterm.to | a termine | a tempo indeterm.to | a termine |
| Impiegati | full-time | a | a | a | a | a | a |
| | part-time | a | a | a | a | a | a |
| Operai | full-time | a | a | a | a | a | a |
| | part-time | a | a | a | a | a | a |
| Apprendisti | | a | a | a | a | a | a |
| Totale | | a | a | a | a | a | a |

Precedente utilizzo di CFL (specificare numero, qualifiche, durata e percentuale di conferme a tempo indeterminato di precedenti ricorsi a CFL da parte del titolare)

| n. | qualifiche | Tempi | %conferme |
|---|---|---|---|
| a | a | a | a |
| a | a | a | a |
| a | a | a | a |

Chiede venga approvato il progetto di formazione lavoro per:
(Indicare i dati relativi al personale che si intende assumere in CFL)

| Numero progressivo | nome, cognome, titolo di studio, età, | livello di inquadramento | |
|---|---|---|---|
| a | residenza, n. libretto lavoro, altro | iniziale | finale |
| a | a | a | a |
| a | a | a | a |
| a | a | a | a |

n.complessivo delle unità interessate all'assunzione.....
durata del/i contratto/i di formazione e lavoro: 12 e 24 mesi o frazioni

| n. | Qualifiche | Mesi tempi di assunzione |
|---|---|---|
| a | a | entro il: |
| a | a | entro il: |
| a | a | entro il: |

Vai a pagina 6

**CAPO 3° - Contratto a Tempo Parziale (Part-Time)**

**Premessa**
Le parti, visto il Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, concernente “l’attuazione della direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 Dicembre 1997 relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall’UNICE, dal CEEP e dalla CES”, nell’intento di garantire ai lavoratori a Tempo Parziale un corretto ed equo regime normativo, hanno convenuto sull’opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale Istituto integrandola ed armonizzandola con i contenuti del suddetto Decreto.

Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro ne confermano la sua funzione tesa a consentire il raccordo tra i flussi di attività delle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

**Art. 44 Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale**

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

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

Le assunzioni a tempo determinato, di cui alla Legge 18 Aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.
L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

a. Le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole elastiche e le relative modalità, da ricondurre ai regimi di orario esistenti nella struttura lavorativa;
b. Il periodo di prova per i nuovi assunti

Ai fini e per gli effetti di cui al D.L. 25/02/2000, copia del contratto stipulato dovrà essere inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio entro 30 (trenta) giorni dalla stipulazione dello stesso.
Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a. Volontà delle parti;
b. Reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
c. Priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d. Applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e. Volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

**Art. 45 Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale**

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

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

2. Potranno essere realizzati contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata del Sabato cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro.

3. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite da specifici accordi stipulati a livello territoriale.
4. Il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.
5. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.
6. In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario di lavoro settimanali pari al limite di cui al punto 1), lettera a), i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario tra 12 e 15 ore, avranno priorità di accesso alla posizione.
7. La priorità indicata al precedente punto si applica altresì ai lavoratori assunti per la durata di 8 ore e agli studenti dal momento in cui cessa tale loro condizione.

**Art. 46 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale**
In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito da presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.
Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

**Art. 47 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale**

**Premessa**
Le parti in coerenza con quanto richiamato all'art.25 e dopo avere attentamente esaminato il comma 4 dell'articolo 5 di cui al Decreto Legislativo 61/2000, relativo ai "Benefici contributivi previsti dall'articolo 7, comma 1, lettera a), del decreto legge 16 Maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 Luglio 1994 n. 451" hanno convenuto sull'opportunità di recepire nel presente articolo i commi 1., 2. e 3., del suddetto articolo 5.

Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un rappresentante della Organizzazione Sindacale Territoriale indicato dal lavoratore medesimo, convalidato dalla Direzione Provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso strutture lavorative site entro 50 km dall'unità lavorativa interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatta valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.
In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovrà essere adeguatamente motivato.

**Art. 48 Genitori di portatori di handicap**
I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

**Art. 49 Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Ferma restando l'applicazione di quanto previsto al precedente articolo 45 punto 3, i contratti di lavoro a tempo parziale semprechè le prestazioni siano pari o superiori a 20 ore settimanali, hanno la facoltà di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1) richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro. Nel patto, inoltre, dovrà essere fatta menzione della data di stipulazione, della possibilità di denuncia di cui al successivo articolo 51, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto 3).
3. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 2) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sopra citato articolo 51, non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
4. La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1), è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della Legge 18/04/1962, n. 230.
5. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare, totalmente o parzialmente, la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni. Lo svolgimento di detta prestazione lavorativa comporta altresì a favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione globale di fatto dell'intera prestazione nella misura del 15%.

**Art. 50 Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausola di elastica**
Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui all'articolo 49 punto 2), accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

a. Esigenze di carattere familiare
b. Esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico
c. Esigenze di studio o di formazione
d. Necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.
A seguito della denuncia di cui al precedente punto 1) viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 45 punto 3).
Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente articolo 49.

**Art. 51 Lavoro supplementare**

1. Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
2. In conformità a quanto previsto in materia di lavoro supplementare dal decreto Legislativo 61/2000, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 72 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

    a. eventuale intensificazione dell'attività lavorativa;
    b. particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

3. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "Verticale" o di tipo "Misto", con una prestazione lavorativa che si articola per uno o più giorni della settimana o per uno

o più mesi dell'anno a tempo pieno, è consentito durante tali periodi la effettuazione del lavoro straordinario, così come disciplinato dal presente CCNL.

4. L'effettuazione di prestazioni supplementari e/o di prestazioni straordinarie di cui ai punto 2) e 3) richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
5. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetaria è convenzionalmente determinata nella misura del 40%, da calcolare sulla suddetta quota oraria della retribuzione. Tale maggiorazione, in conformità al principio di non discriminazione così come richiamato al successivo articolo 53, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXV (Trattamento Economico) ed esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni Istituto differito compreso il TFR.
6. Le ore di lavoro supplementari di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del precedente punto 2), comportano, in aggiunta alla maggiorazione di cui al punto 5), l'applicazione, di una ulteriore maggiorazione del 50% sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovute.
7. Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura del datore di lavoro, sul Libro Paga, che dovrà essere esibito in visione, su richiesta del lavoratore interessato o, su mandato dello stesso, alle OO.SS. competenti per territorio. Ciò allo scopo di consentire l'esercizio del diritto di cui al successivo punto 8).
8. Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale, nel corso del semestre precedente.

**Art. 52 Principio di non discriminazione e riproporzionamento**
In ottemperanza al principio di non discriminazione di cui all'articolo 4 del decreto Legislativo del 25 febbraio 2000, il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno quali:

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

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispettivo orario intero previsto dal presente CCNL, fatte salve le integrazioni di cui alle specifiche normative, così come definite ai successivi articoli dal 54 al 63 compresi.

**Art. 53 Quota giornaliera della retribuzione**
Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene dividendo l'importo mensile così come determinato dal presente CCNL al Titolo XXV (Trattamento Economico) per il divisore convenzionale 26.
Per malattia ed infortunio si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

**Art. 54 Quota oraria della retribuzione**
Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario fissato in 168.

**Art. 55 Mensilita' supplementari - tredicesima e premio ferie**
Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima e del premio ferie è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei

criteri previsti dal precedente articolo 53.
Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui all'articolo 144, spettante all'atto della corresponsione.

**Art. 56 Festivita'**
Fermo restando quando previsto al Titolo XIV (Riposo settimanale e festività) in caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente articolo 54.

**Art. 57 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti**
Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo di cui al Titolo XIII -articoli 92 e 93- si determinano utilizzando i criteri previsti ai precedenti articoli 53 e 54. Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo XV (Permessi - congedi - aspettative - assenze).

**Art. 58 Ferie**
Conformemente a quanto previsto al Titolo XVI (Ferie), i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di 6 giorni lavorativi, dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.
Nel solo caso di prestazione lavorativa di tipo "Verticale" e/o "Misto" configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

**Art. 59 Periodo di prova e termini di preavviso**
Il periodo di prova ed i termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.
I termini di preavviso decorrono dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

**Art. 60 Disciplina previdenziale**
La retribuzione minima oraria, da assumere quale base di calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui alla art. 7 del D.L. 12/09/1983 n. 463, convertito, con modificazioni, dalla L. 11/11/1983 n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal presente CCNL per i lavoratori a tempo pieno.
Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di 24 ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'art. 20 del testo Unico delle Norme sugli assegni familiari, approvato con D.P.R. 30/05/1955 n. 797, e successive modificazioni, gli Assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'art. 26 del citato Testo Unico, è sostituito dal seguente: "Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui spettano gli assegni a norma dell'art. 2":
La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dal presente CCNL per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente punto è stabilita con le modalità di cui al punto 1).
Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

**Art. 61 Minimale contributivo**
Con riferimento al minimale giornaliero così come richiamato al primo punto del precedente articolo 60, il

calcolo dell'ammontare del minimale di retribuzione oraria da assoggettare a contribuzione previdenziale per i lavoratori a tempo parziale si effettua con i criteri previsti dal D.L. 338/89 e dalla circolare INPS n° 68/89

**Art. 62 Condizioni di miglior favore**
Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche di sede operativa di lavoro, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente titolo.

**Art. 63 Rinvio alla legge**
Per quanto non disciplinato dal presente CCNL in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia.

Vai a pagina 7



---

**CAPO 4° - Lavoro ripartito (Job-sharing)**

**Art. 64 Definizione e modalità di impiego del lavoro ripartito**
– Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale 2 o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.
– Il contratto, si stipula in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile ed annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.
– Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
– I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.
– Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidamente obbligati.
– Entro il mese di febbraio di ogni anno, i datori di lavoro comunicheranno all'Ente Bilaterale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente.

***Dichiarazione a verbale***
*Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.*

**CAPO 5° - Contratti a tempo determinato**

**Art. 65 Modalita' e causali di impiego**

1. Ai sensi dell'art. 23, della L. 23/02/1987 n. 56, le parti individuano ipotesi per la quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a un mese e non superiore a 12 mesi, ai sensi della L. 18/04/1962 n. 230.
2. Le assunzioni ai sensi del precedente punto 1), potranno aver luogo in presenza di:

   a. Incrementi di attività in dipendenza di progetti straordinari e/o di periodi stagionali:
   in questo caso può avvenire:

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

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

· a termine fisso secondo le vigenti disposizioni contrattuali e di legge.

b. punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici della struttura lavorativa.

c. assunzioni per sostituzione di lavoratori assenti per ferie.

d. aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b) della L. 230/62.

3. Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di all'art. 8 bis, della L. 79/1983.
4. I datori di lavoro, con un numero di dipendenti fino a 15, non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le ipotesi di contratto a tempo determinato di cui al punto 2), in numero superiore a 2 unità.
5. Nelle singole strutture lavorative che abbiamo più di 15 dipendenti è consentito in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per 3 lavoratori. Ai fini del calcolo delle unità predette non si computano le assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste direttamente dalla L. 230/62 e dalla L. 196/97, quelle effettuate con contratto di formazione e lavoro e quelle effettuate ai sensi del successivo art. 106 (congedi familiari non retribuiti).
6. I datori di lavoro che si avvalgono del presente istituto contrattuale sono tenuti, entro 15 giorni dall'avvenuta assunzione del lavorazione a darne comunicazione scritta all'Ente Bilaterale specificando le quantità, la causale e le modalità del rapporto instaurato.
7. L'Ente Bilaterale, nell'ambito dei suoi compiti, segnala alle parti stipulanti il CCNL i casi che possono configurarsi anomali rispetto all'istituto del contratto a tempo determinato.
8. Nelle strutture lavorative in cui sono in atto sospensioni dal lavoro e/o licenziamenti operati nell'arco dell'anno, la presente normativa non si applica per assunzioni con le medesime qualifiche dei lavoratori sospesi e/o licenziati.

**Art. 66 Contratto a tempo determinato per sostituzione, congedi "legge 53/2000"**
Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.
In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 30 (trenta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.
In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previste/i dal Titolo XV del presente contratto, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

**Art. 67 Disciplina sanzionatoria del contratto a tempo determinato**
In ottemperanza a quanto previsto in materia dall'articolo 12, comma 1 della L. 24/06/1997 n. 196:

1. se il rapporto di lavoro a tempo determinato continua dopo la scadenza del temine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorni di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore;

2. se il rapporto di lavoro continua oltre il 20° giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il 30° negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini;
3. qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Quando si tratta di due assunzioni successive a tempo determinato, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

**CAPO 6° - Telelavoro e/o lavoro a distanza**

**Premessa**
Le parti, in coerenza con gli obiettivi assunti e richiamati al precedente art.25, riconoscono nel Telelavoro e nel lavoro a distanza un espletamento di prestazioni lavorative che, nell'interesse comune, considerano opportuno regolamentare mediante norme e procedure contrattuali.
Ciò al fine di addivenire ad una disciplina dell'istituto rendendolo funzionale alla struttura organizzativa del settore, nella quale pur in assenza di specifiche norme, già risulta essere praticato. Le parti inoltre concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta ad importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, i rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.
Le parti in ragione di quanto sopra e nel quadro di un prevedibile diverso utilizzo dei "servizi" che le attività professionali del settore possono offrire all'utenza ed allo stesso settore, concordano sull'obiettivo di rendere possibile la destinazione di risorse economiche finalizzate sia alla creazione di occupazione aggiuntiva che a permettere, a quella già in forza, l'opportunità di prestare la propria attività lavorativa presso il proprio domicilio o in luoghi diversi dalla sede di lavoro; il tutto nell'ambito di diritti e tutele dei lavoratori così come previsti dalle norme vigenti dal presente CCNL.
Le parti infine convengono di considerare sperimentale il presente istituto impegnandosi a verificarne contenuti ed effetti nel corso di vigenza del CCNL, fatto salvo che in caso di regolamentazione legislativa di tale istituto le stesse si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente titolo.

**Art. 68 Definizione**
Il Telelavoro rappresenta un variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo - in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici, - risultano modificate. A mero titolo esemplificativo, si elencano alcuni possibili tipologie di telelavoro:

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

**Art. 69 Sfera di applicazione**
Il presente istituto si applica ai lavoratori del settore il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL

**Art. 70 Prestazione lavorativa**
I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.
Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione ex novo, presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

– volontarietà delle parti;
– possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
– pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
– definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), il rispetto dei limiti di legge e di contratto;
– garanzia del mantenimento dello stesso impiego professionale, ossia di analoghi livelli qualificativi

dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
– Esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del Telelavoro.
Gli agenti dell'instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla struttura territoriale di una delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
Le parti potranno richiedere parere di conformità del contratto all'Ente Bilaterale.

**Art. 71 Retribuzione**
Le parti convengono che la retribuzione per il telelavoratore è quella prevista dal presente CCNL.

**Art. 72 Sistema di comunicazione**
E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

**Art. 73 Riunoni e convocazioni della struttura lavorativa**
In caso di riunoni programmate dal datore di lavoro, per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunone stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunone è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

**Art. 74 Controlli a distanza**
Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.
Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire trasparenza dei controlli. Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere preventivamente concordate con il telelavoratore con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

**Art. 75 Diritti sindacali**
Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

**Art. 76 Organizzazione della struttura lavorativa**
Le parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

**Art. 77 Diligenza e riservatezza**
Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attendendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

**Art. 78 Formazione**
Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro, anche con riferimento agli obblighi di formazione ed informazione previsti dagli artt. 21 e 22 del D. Lgs 626/94.

**Art. 79 Diritti di informazione**
Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa, a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa. Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della L. 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore la copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

**Art. 80 Postazioni di lavoro**
Il datore di lavoro provvede all'installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 C.C. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. All'atto della cessazione il telelavoratore s'impegna a restituire le attrezzature ricevute in comodato in buono stato di conservazione, salvo il normale deterioramento d'uso.

**Art. 81 Interruzioni tecniche**
Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché questo sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

**Art. 82 Misure di protezione e prevenzione**
In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni dell'accordo interconfederale sulla sicurezza dei luoghi di lavoro 18/11/96, saranno consentire, previa richiesta, visite da parte del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e delle attrezzature tecniche ad essa collegate.
Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.
Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di un'apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui di svolge la prestazione di telelavoro nonché della persona ed i terzi che fisicamente vi accedono.
In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare - alla luce del D.Lgs 626/94 - circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

**Art. 83 Infortunio**
Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposti ai fini di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.

Vai a pagina 8

**CAPO 7° - Lavoro temporaneo (interinale)**

**Art. 84 Casi di ammissibilita' del lavoro interinale**
Ai sensi dell'art. 1 comma 2, lettera a) della L. 24/06/1997 n.196, i datori di lavoro possono ricorrere ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo in aggiunta ai casi previsti dalla predetta normativa, nelle seguenti ipotesi:

– adempimenti di pratiche o attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere non continuato e/o cadenza periodica, che non sia possibile espletare con l'organico in servizio.
– punte di più intensa attività a cui non si possa fare fronte con i normali assetti organizzativi della struttura organizzativa e con gli istituti già definiti dal CCNL vigente.
– necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti ed attrezzature della struttura lavorativa.
– assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici.
– sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs 626/94.
– sostituzione di personale dimissionario che non effettua, totalmente o parzialmente, il periodo di preavviso contrattuale.

**Art. 85 Individuazione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale**
Le qualifiche di esiguo contenuto professionale, per le quali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, della L. 196/97, è espressamente escluso il ricorso al lavoro temporaneo, sono quelle appartenenti ai livelli 7° e 6° della classifica unica.

**Art. 86 Percentuale lavoratori assumibili**
I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dall'art. 84, non potranno superare il 15% mensile dei lavoratori occupati nella stessa struttura lavorativa con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore all'eventuale frazione superiore uguale allo 0,5%. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di fornitura sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo.

**Art. 87 Rinvio alla legge**
Per quanto non previsto dal presente Titolo in tema di lavoro temporaneo, valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

**TITOLO XI - Assunzione**

**Art. 88 Assunzione – Documenti per l'assunzione**

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

   a) La data di inizio del rapporto di lavoro;

   b) L'orario di lavoro;
   c) La durata del rapporto di lavoro;
   d) Il luogo di lavoro, in mancanza di un luogo fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
   e) La durata del periodo di prova;
   f) L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
   g) L'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
   h) La durata delle ferie cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
   i) I termini di preavviso in caso di recesso.

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

a) Certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di addestramento frequentati;
b) Attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
c) Eventuale attestato di servizio prestato presso altri datori di lavoro;
d) Libretto di lavoro o analogo altro documento rilasciato in conformità delle normative derivanti dalla riforma del "Collocamento";
e) Codice fiscale
f) Eventuali altri documenti e certificati, ivi compresi quelli previsti al successivo Art. 138;

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

**TITOLO XII - Periodo di prova**

**Art. 89 Durata**
Qualora l'assunzione sia disposta con periodo di prova, questi deve risultare da atto scritto.
La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

| Livelli | Durata prova in giorni |
|---|---|
| Q e I° | 180 giorni di calendario |
| II° e III° | 90 giorni di calendario |
| IV° e V° | 60 giorni di lavoro effettivo |
| VI° e VII° | 20 giorni di lavoro effettivo |

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

**TITOLO XIII - Orario di lavoro**

**Art. 90 Orario settimanale**
La durata normale dell'orario di lavoro effettivo, per la generalità del Settore, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai successivi specifici articoli.
Per lavoro effettivo s'intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa, non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dello stesso posto di lavoro, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore ad un'ora.
L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi età non può durare, senza interruzione, più di sei ore, in forza della Legge 26 Aprile 1934, n° 653.
Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.
In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.
Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute al Titolo XVIII (Missioni e Trasferimenti) del presente CCNL.

**Art. 91 Distribuzione dell'orario settimanale**
L'orario settimanale di lavoro può essere distribuito su cinque o sei giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del Sabato.

**Art. 92 Articolazione dell'orario settimanale**
In relazione alle peculiari esigenze del Settore, al fine di migliorare il servizio all'utenza, i datori di lavoro potranno ricorrere, con le procedure di seguito indicate alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

*A) Orario settimanale su 5 giorni*
Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, di norma si realizza attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal Lunedì al Venerdì.
In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 56 (cinquantasei) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.
Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite, così come previsto all'articolo 98 (Festività Abolite)

*B) Orario settimanale su 6 giorni*
Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore. In questo caso, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa della settimana, di norma, avverrà entro le ore 13 del Sabato, la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 72 (settantadue) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.
Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite, così come previsto all'articolo 98 (Festività Abolite)

I permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) del presente articolo, ove non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di Dicembre dell'anno di riferimento. In caso di mancato pagamento potranno essere usufruiti, di comune accordo, fino al 31 Giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Qualora non goduti, in tutto o in parte, gli stessi saranno liquidati con la retribuzione dello stesso mese di Giugno.
In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi retribuiti, di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, così come previsto all'articolo 137 (Computo anzianità frazione annua), non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

***Dichiarazione a verbale***
*Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo:*

*Il servizio militare e il richiamo alle armi, l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuite, anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.*

**Art. 93 Flessibilita' dell'orario**

Per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, potranno essere realizzati specifici accordi a livello di singola realtà che, in aggiunta a quanto previsto al precedente articolo 92 lettere A) e B), prevedano i seguenti regimi di orario con le modalità precisate:

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

Ai lavoratori cui si applicherà il criterio previsto al punto 1) verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) dell'articolo 92 pari a 45 (quarantacinque) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.
Ai lavoratori a cui si applicherà il criterio previsto al punto 2) verrà riconosciuto un incremento del monte ore di permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) dell'articolo 92, pari a 70 (settanta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.
A fronte della prestazione di ore aggiuntive, il datore di lavoro riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario settimanale contrattuale, così come definito all'articolo lettere A) e B).
I lavoratori interessati alla flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale

contrattuale.
Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito in regime di flessibilità per ciascuna settimana.
Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.
In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione dei criteri di cui ai punti 1) e 2) del presente articolo, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente al termine del programma annuale di flessibilità.
Le ore risultanti maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

**Art. 94 Lavoro notturno**
Le parti, visto il Decreto Legislativo 26/11/1999, n.° 532, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del Settore, hanno concordato sulla opportunità che tale materia venga disciplinata a livello di singola struttura sulla base di quanto il su citato Decreto delega alle parti sociali.
Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatto salvo il "Campo di applicazione", la "Tutela della Salute" e la "Comunicazione del Lavoro Notturno" di cui agli articoli 1, 5, e 10 del su detto "Decreto", potranno disciplinare, con apposite norme, i contenuti delle tematiche così come riportate nei restanti articoli dello stesso "decreto"; quali:

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

**Art. 95 Lavoro straordinario**
Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse.
L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

**Art. 96 Maggiorazione del lavoro straordinario.**
Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui al successivo Titolo XXV (Trattamento Economico) e di eventuali super - minimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

1. 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti l'orario di lavoro settimanale di cui al precedente articolo 92 lettere A) e B).
2. 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi.
3. 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.
4. 50% (cinquanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

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

**TITOLO XIV - Riposo settimanale e festività**

**Art. 97 Riposo settimanale - Festività Nazionali ed infrasettimanali**
I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
Le festività nazionali ed infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle di seguito riportate:

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

Nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.
Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e del servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari ad 1/26 della retribuzione mensile comprensiva di ogni elemento accessorio.

**Art. 98 Festività abolite**
Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali abolite dal combinato disposto della Legge 5 Marzo 1977, n° 54, e del D. P. R. 28 Dicembre 1985, n° 792, e cioè:

1. 19 Marzo S. Giuseppe
2. Il giorno dell'Ascensione
3. Il giorno del Corpus Domini
4. Il 29 Giugno SS. Pietro e Paolo

Tali ex festività saranno lavorate e al lavoratore spetterà, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.
In coerenza con quanto previsto all'articolo 92 lettere A) e B), i lavoratori potranno richiedere, in aggiunta a quelli previsti dal presente contratto, altrettanti giorni di permessi retribuiti, della durata di 8 (otto) ore o inferiori, da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro.
Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento di cui al precedente articolo 97 ultimo comma.
La normativa del presente articolo si applica anche nei confronti di quei lavoratori che in occasione delle predette ex festività abolite fossero in assenza retribuita per uno o più casi previsti dal presente contratto ( ad esempio: in ferie; in congedo matrimoniale; in malattia ecc.), fermo restando che in ogni caso i lavoratori non potranno comunque percepire un trattamento globalmente superiore a quello che avrebbero percepito in occasione delle altre festività di cui al precedente articolo 97.

**Art. 99 Festività civile soppressa cadente di domenica**
La ricorrenza del 4 novembre, sarà retribuita secondo i criteri previsti dall'ultimo comma del precedente articolo 97.

**Art. 100 Ore di lavoro nei giorni festivi**
Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nell'art. 97 del presente contratto dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere del riposo compensativo, avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia, e quindi per tali ore sarà corrisposta solo la relativa maggiorazione.

Vai a pagina 9

## TITOLO XV - Congedi - Permessi – Aspettative - Assenze

**Art. 101 Permessi e congedi familiari retribuiti**
Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista ai precedenti articoli 92 e 98, sono concessi a tutti i dipendenti permessi e/o congedi famigliari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sotto indicate:

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

Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.
Durante tali periodi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

**Art. 102 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti**
La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:

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

La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando: L'evento che da titolo al congedo e i giorni in cui si intende usufruirne, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro 7 (Sette) giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o necessità.
Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b), l'accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare: i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente contratto.

**Art. 103 Permessi per handicap (benefici ai genitori di figli minori con handicap)**
La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'articolo 33, della Legge 5 Febbraio, 1992, n° 104 e dell'articolo 2, della Legge 27 Ottobre 1993, n° 423 e cioè:

a. Prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età del bambino, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto.
b. In alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; (Se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (Sei) ore le ore saranno ridotte a una).

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

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetto ai servizi domestici, lavorante a domicilio.).
Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.
I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persona handicappata non convivente possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.
I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persone handicappate conviventi possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non siano presenti nella famiglia altri soggetti in grado di assistere la persona handicappata.
Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona portatrice di handicap, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.
Le disposizioni di cui ai commi precedenti, si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.
La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore ,di cui alle lettera c). il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.
Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.
Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

**Art. 104 Permessi per donatori di sangue**
Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art, 1, L. 584/1967: artt. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso della normale retribuzione.
Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

**Art. 105 Aspettative per tossicodipendenze**
I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche – riabilitative e socio – assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
I famigliari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico, e socio – riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabili e non ripetibile.
Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.
Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

**Art. 106 Congedi familiari non retribuiti**
In ottemperanza di quanto disciplinato in materia dalla Legge n° 53, dell'8 Marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a due anni, in presenza di gravi e documentati motivi famigliari qui sotto indicati:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (Trenta) giorni di calendario.
Nella lettera dovranno essere indicati: Il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento.
Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza, pertanto qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (Sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.
Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.
Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
Il datore di lavoro, entro 20 (Venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (Quindici) giorni di calendario.
Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n° 43 del 7/07/2000.

**Art. 107 Assenze**
Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro o da chi ne fa le veci; in caso di mancata giustificazione, valgono le norme di cui all'art. 169 del presente CCNL. Ove l'assenza è causata da infortunio prodotto da terzi, il lavoratore ha l'obbligo di darne comunicazione al datore di lavoro.

**TITOLO XVI - Ferie**

**Art. 108 Durata**
Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle

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

**Art. 109 Decorso Ferie - Sopravvenienza malattia**
Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di ricovero ospedaliero e/o di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

**Art. 110 Determinazione del periodo di Ferie**
Compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da Maggio ad Ottobre.
Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 (due) periodi.
Le ferie non potranno aver inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica, o quello festivo.

**Art. 111 Ferie in caso di licenziamento e dimissioni**
Durante il periodo di ferie decorre, a favore del lavoratore, la normale retribuzione.
In caso di licenziamento e di dimissioni, il lavoratore maturerà tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di competenza.
Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

**Art. 112 Irrinunciabilità delle ferie**
Le ferie sono irrinunciabili, e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

**Art. 113 Richiamo per ragioni di servizio**
Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, ed il diritto al rimborso delle spese per l'anticipato rientro e per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente era stato richiamato.

**Art. 114 Funzioni pubbliche elettive**
In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie di cui all'articolo 108, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali, saranno concessi 3 (tre) giorni aggiuntivi di ferie retribuite.
Per i giorni festivi o non lavorativi, compresi nel periodo di svolgimento delle funzioni elettorali, i soggetti su indicati hanno diritto, ex art. 1,Legge n° 69/1992, a specifiche quote retributive in aggiunta alla normale retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi.
L'adempimento delle funzioni elettorali deve essere documentato dal lavoratore mediante attestazione del presidente del seggio, recante la data di inizio e di chiusura delle operazioni.

**TITOLO XVII - Chiamata alle armi**

**Art . 115 Servizio di leva e ferma volontaria**
La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal DLCPS n. 303 del 13-9-1946, 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 (trenta) 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 aumenti periodici di anzianità.
Non saranno, invece, computati ad alcun effetto nell'anzianità i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata del normale servizio di leva.
Nel caso di cessazione dell'attività della struttura lavorativa, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione dell'attività stessa.
Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine.

Le norme di cui al presente articolo si applicano per effetto dell'art. 7 della Legge n. 772 del 15-12-1972, sul riconoscimento della obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 49 del 26/2/1987.

**Art. 116 Richiamo alle armi**
In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.
Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31 Maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.
A decorrere dal 1° Giugno 1982, fino al 31 Marzo 1987, il periodo di richiamo alle armi è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'articolo 2120 c. c. come modificato dalla Legge 29 Maggio 1982, n° 297.Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'articolo 2120 c. c., come modificato dalla Legge 29 Maggio 1982, n° 297, a decorrere dal 1° Aprile 1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione di cui al Titolo XXV (Trattamento Economico), alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653*. (* Vedi sentenza Corte Costituzionale 4 Maggio 1984, n° 136).
Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività della sede di lavoro.
Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello 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 a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma non a sei, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel 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 del lavoratore richiamato alle armi:

a. In caso di richiamo durante il periodo di prova il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del 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.
c. In caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa.

**TITOLO XVIII - Missioni, trasferte e trasferimenti**

**Art. 117 Missione o trasferta temporanea**
L'amministrazione, lo Studio e/o Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare, ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.
In tal caso al personale compete:

1. il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;
2. il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto bagaglio;
3. il rimborso delle spese effettive documentate di vitto ed alloggio, postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro;
4. una diaria di L. 25.000 (ventimila) giornaliere per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di L. 50.000 (quarantamila) giornaliere per missioni eccedenti le 24 (ventiquattro) ore.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10% (dieci per cento). Analogamente si procederà quando le mansioni attribuite al lavoratore comportino viaggi abituali.
Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 (otto) ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo.
Le trasferte di durata prevista superiore a 8 (otto) ore devono essere comunicate al lavoratore interessato con almeno 3 (tre) giorni di preavviso.

**Art. 118 Trasferimento**
I trasferimenti danno diritto alle seguenti indennità:

1. al lavoratore che non sia capo famiglia:

   a) il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, di alloggio, di viaggio (per la via più breve);
   b) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
   c) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi;
   d) una diaria per la misura effettuata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 117;

2. al lavoratore che sia capo famiglia e abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

a) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, di alloggio, di viaggio (per la via più breve) sostenute per sé e per ciascun convivente a carico componente il nucleo familiare;
b) il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
c) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza il godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile scegliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi;
d) una diaria nella misura fissata dal precedente art. 117 per il personale in missione temporanea per sé e per ciascun convivente a carico: per i figli conviventi a carico, la diaria è ridotta di 3/5 (tre quinti).

Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Qualora il trasferimento comporti anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 (otto) giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Vai a pagina 10



---

**TITOLO XIX - Malattie ed infortuni**

**Art. 119 Certificazioni S.S.N.**
Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti a loro richiesta, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

**Art. 120 Norme sulla malattia e l'infortunio extraprofessionale**
Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto.
Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 160 e 161 del presente contratto.
Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt.170 e 173 del presente contratto.
Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare al datore di lavoro il certificato medico di prima visita, ed i

successivi, in caso di prolungamento della malattia, nei termini di legge. In caso di ingiustificato ritardo anche l'assenza sarà considerata ingiustificata
Il datore di lavoro o di chi ne fa le veci ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

**Art. 121 Obblighi del lavoratore**
Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 (dieci) alle ore 12 (dodici) e dalle ore 17,00 (diciassette), alle ore 19,00 (diciannove), al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
Nel caso in cui al livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati nel secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro al lavoro.
In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 170 e 173 del presente contratto.

**Art. 122 Periodo di comporto**
Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 159 e 161 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 128.
Almeno 10 giorni prima della scadenza del periodo di comporto, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore assente per malattia, il termine del periodo di comporto stesso.
Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

**Art. 123 Trattamento economico di malattia**
Durante il periodo di malattia, , il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

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

a) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
b) 85% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
c) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.145.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto, ai sensi dell'art. 2, della legge 29 febbraio 1980, n. 33, a recapitare o a trasmettere all'INPS a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui al punto 1) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 125 e 129.

**Art. 124 Infortunio professionale**
I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt.52 e 122.

**Art. 125 Trattamento economico di infortunio professionale**
Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 145, per la giornata in cui avviene l'infortunio.
A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1. 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2. 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
3. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 145.
4. Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

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

**Art. 126 Quota giornaliera per malattia e infortunio**
Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.145, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

**Art. 127 Festività**
Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di cui all'art.145.

**Art. 128 Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio**
Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art.122 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art.122, il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di

prosecuzione del rapporto.
Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli articoli122 e 124, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.
L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.
Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art.122; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

**Art. 129 Tubercolosi**
I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
L'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088.
Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.
Tanto nei casi di ricovero in lungo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

**Art. 130 Rinvio alle leggi**
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Vai a pagina 11



---

**TITOLO XX - Gravidanza e Puerperio**

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

**Art. 131 Normativa**
**1.** La lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore, Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

1.1. le generalità della lavoratrice;
1.2. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;
1.3. il mese di gestazione alla data della visita;
1.4. la data presunta del parto;

1.4.1. Gli elementi di cui alle lettere 1.1) e 1.2) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità,
1.4.2. Al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.
1.4.3. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.
1.4.4. Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

**2.** La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.
**3.** Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.
**4.** Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:

4.1. domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;
4.2. copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;
4.3. copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.

**5.** E' vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
**6.** Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. ( art. 7 Decreto Legislativo 645/96)
**7.** Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Provinciale del Lavoro, che le convalida, a tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste ai rispettivi articoli 159 e 160 del presente contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.
Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. (Corte Costituzionale sentenza n° 332/88)
**8.** La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.
**9.** Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il cento per cento della retribuzione giornaliera, di cui al successivo art. 145.
**10.** Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

**Art. 132 Adozione e/o affidamento**
I genitori adottivi o affidatari, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali, con le particolari norme espressamente sotto riportate:

A. Astensione Obbligatoria

Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così previsto dalla Legge 1204/1971 e 53/2000, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, semprechè il bambino non abbia superato al momento della adozione o dell'affidamento i sei anni di età.

In caso di adozione internazionale l'astensione obbligatoria dal lavoro spetta anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età. (v.circolari INPS 151/90 e.109 del 6/6/2000 – art. 6 L.903/77 e art. 3 L. 476/98.)

B. Astensione Facoltativa

Nei primi otto anni di vita del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.
Tale diritto può essere esercitato in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso in famiglia.
Per le adozioni o affidamenti avvenuti entro i sei e i dodici anni di età del bambino, il periodo di astensione facoltativa può essere richiesto entro tre anni dall'ingresso in famiglia, il periodo di astensione non può però andare oltre i quindici anni di età del bambino.
Durante il periodo di astensione facoltativa l'indennità economica pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione spettante compete, a prescindere dalle condizioni di reddito, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi per:

1. I genitori adottivi o affidatari di bambini fino a sei anni di età del bambino,
2. I genitori adottivi o affidatari di bambini tra i sei e i dodici anni di età: entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia.

L'indennità per gli ulteriori periodi di astensione facoltativa, sarà erogata alle medesime condizioni e modalità previste per i genitori naturali.

C. Riposi Orari

Le norme sui riposi orari previsti per il caso di parto plurimo si applicano anche nei casi di adozione o affidamento di bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse.

**Art. 133 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento**

1. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto).
   Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

**Art. 134 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino**

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

| ASTENSIONE OBBLIGATORIA | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Genitore | Durata | Periodo Godimento | Retribuzione | Previdenza |
| Madre | 5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del Lavoro | - Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1)<br>- Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto | Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della Legge 23/12/1978, n° 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29/2/1980, n°33.L'importo anticipato dal datore di lavoro | Copertura al 100% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | prima del parto quando questo è prematuro. | è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n° 33.I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.Per il periodo di astensione obbligatoria, ad esclusione di quello anticipato di cui all'art.5 della legge 1204/71, l'indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione netta mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa, fatto salvo quanto previsto ai punti 7) e 9) del precedente articolo 131. | |
| Padre (*2) | 3 mesi | Dopo la nascita del bimbo | Indennità economica pari aal'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre. | Copertura al 100% |

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto.
Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

(*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

| ASTENSIONE FACOLTATIVA | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Genitore | Durata | Periodo Godimento | Retribuzione | Previdenza |
| Madre | 6 mesi (*3) continuativi o frazionati | Nei primi 8 anni di vita del bambino | Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di età del bambino.Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (* 4).Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto. | Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino.Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato. |
| Padre | 6 mesi (*3) | Nei primi 8 anni di vita del bambino<br><br>**Documentazione da presentare** | Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di vita | Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino.Per i periodi successivi copertura |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia. | del bambino.Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.(*4).Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. | commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato. |

(*3) La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/ lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

(*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione. ( Lire 23.429.250 per il 2000 )

| ALLATTAMENTO (RIPOSI ORARI) | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Genitore | Durata | Periodo Godimento | Retribuzione | Previdenza |
| Madre | 2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili.Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro. | Nel primo anno di vita del bambino. | Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n° 903. | Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato. |
| Padre (*5) | 2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili.Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro. | Nel primo anno di vita del bambino | Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre. | Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato. |

(*5) Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

| MALATTIA DEL BIMBO | | | |
|---|---|---|---|
| Genitore | Durata e Periodo Godimento | Retribuzione | Previdenza |
| Madre (*6) | Senza limiti fino al ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico.5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico.La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore. | Nessuna.Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7, comma 1, della Legge 8/3/2000, n° 53. | ICopertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino.Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte del'interessato. |
| Padre (*6) | Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico.5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di | Nessuna.Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della Legge | Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo.Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | certificato medico.La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore. | 8/3/2000, n° 53. | integrazione dell'interessato. |

(*6) Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.

Vai a pagina 12



---

**TITOLO XXI - Sospensione del lavoro**

**Art.135 Sospensione**
In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di cui al Titolo XXV, per tutto il periodo della sospensione.
La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari ed altri casi di forza maggiore.

**TITOLO XXII - Anzianità di servizio e anzianità convenzionale**

**Art.. 136 Decorrenza anzianità di servizio**
L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto, quali che siano le mansioni ad esso affidate.
Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

**Art. 137 Computo frazione annua anzianità**
Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

**Art. 138 Anzianità convenzionale**
Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

1. Mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;
2. Decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenza;
3. Ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiamo prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fini al limite di 36 mesi.
L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.
Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro, i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi dal termine del periodo di prova.

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

**TITOLO XXIII - Passaggi di qualifica**

**Art. 139 Mansioni del lavoratore**
Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

**Art. 140 Mansioni promiscue**
In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente svolta, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

**Art. 141 Passaggi di livello**
Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità. I superminimi individuali, salvo diversa connotazione all'atto della concessione, saranno assorbibili fino a concorrenza dai successivi aumenti retributivi, esclusi gli scatti di anzianità.

**TITOLO XXIV - Aumenti periodici di anzianità**

**Art. 142 Aumenti periodici di anzianità**
Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, il personale ha diritto a dieci scatti triennali.
Gli importi degli aumenti periodici, in cifra lorda fissa mensile, sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

| | Dal 01/4/2001 | | Dal 01/7/2002 | | Dal 01/7/2003 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Livello | LIRE | EURO | LIRE | EURO | LIRE | EURO |
| Quadro | 54.000 | 27,89 | 59.000 | 30,47 | 64.000 | 33,05 |
| 1° | 53.000 | 27,37 | 56.500 | 29,18 | 60.000 | 30,99 |
| 2° | 46.000 | 23,76 | 50.500 | 26,08 | 55.000 | 28,41 |
| 3° | 44.500 | 22,98 | 46.500 | 24,02 | 49.000 | 25,31 |
| 4° | 42.000 | 21,69 | 43.500 | 22,47 | 45.000 | 23,24 |
| 5° | 41.000 | 21,17 | 42.000 | 21,69 | 43.000 | 22,21 |
| 6° | 39.500 | 20,40 | 40.000 | 20,66 | 41.000 | 21,17 |
| 7° | 38.500 | 19,88 | 38.800 | 20,04 | 39.000 | 20,14 |

In occasione del nuovo scatto o passaggio di livello, l'importo degli scatti maturati viene calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.
L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Vai a pagina 13



---

## TITOLO XXV - Trattamento economico

### Art. 143 Retribuzione
La retribuzione è costituita dalle voci sotto indicate, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali, ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

– paga base nazionale conglobata comprensiva dell'indennità di contingenza, di cui all'art. 98 del CCNL 11/6/97, dell'EDR di cui all'accordo interconfederale del 21 Luglio 1992 e dell'elemento economico di 2° livello ex art. 95 CCNL 11/6/97;
– eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 142;
– altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
– eventuali assegni ad personam;
– eventuali superminimi.

### Art. 144 Retribuzione mensile
Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Pertanto, essa si riferisce a tutte le giornate del mese di calendario.

### Art. 145 Quota giornaliera
La quota giornaliera della retribuzione si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art.126. Il divisore convenzionale di cui al presente articolo stabilisce l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute che per il pagamento delle giornate lavorative.

### Art. 146 Quota oraria
La quota oraria della retribuzione, si ottiene dividendo l'importo mensile per 168.

### Art. 147 Paga base nazionale conglobata
La paga base nazionale conglobata è comprensiva della indennità di contingenza di cui all'art.98 del CCNL 11/6/97, dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'accordo interconfederale del 31 Luglio 92, e dell'elemento economico di 2° livello di cui al succitato CCNL.
Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui all'art.19, al mese di Marzo 2001, corrisponde la seguente paga base nazionale conglobata:

| Paga base conglobata | | |
|---|---|---|
| **Livelli** | **PB / Lire** | **PB / Euro** |
| Q | 2.881.431 | 1.488,13 |
| 1° | 2.410.886 | 1.245,12 |
| 2° | 2.410.892 | 1.245,12 |
| 2°(1) | 2.060.526 | 1.064,17 |
| 3° | 2.060.518 | 1.064,17 |
| 4° | 1.957.445 | 1.010,94 |

| | | |
|---|---|---|
| 5° | 1.708.596 | 882,42 |
| 6° | 1.708.595 | 882,42 |
| 7° | 1.708.595 | 882,42 |

(1) I valori indicati si riferiscono a lavoratori già inquadrati al 3° livello di cui all'art.18 del CCNL 11/6/97.

**Art. 148 Aumenti contrattuali**
Alle scadenze previste, saranno erogati, in aggiunta alla paga base nazionale conglobata di cui al precedente art. 147, gli aumenti contrattuali per ciascun livello riportati nella successiva tabella.
In aggiunta agli aumenti di cui sopra, saranno erogati, alle scadenze stabilite, tutti gli incrementi retributivi intervenuti per effetto dei rinnovi della parte economica del CCNL terziario, distribuzione e servizi.
Le parti, alla luce degli accordi di rinnovo della parte economica del CCNL terziario, distribuzione e servizi, si incontreranno per la redazione delle tabelle aggiornate, sulla base di quanto previsto dal presente articolo e faranno parte integrante del presente contratto.

**Aumenti contrattuali -valori in LIRE**

| Livelli | 01/04/01 | 01/07/01 | 01/07/02 | 01/07/03 | 01/07/04 | 01/07/05 | 01/07/06 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q | 90.000 | 21.441 | | | | | |
| 1° | 70.000 | 52.226 | 52.226 | 52.226 | 52.226 | 52.226 | 52.226 |
| 2° | 50.000 | 43.509 | 43.503 | | | | |
| 2°(1) | 50.000 | 72.897 | 72.896 | 72.896 | 72.896 | 72.896 | 72.895 |
| 3° | 40.000 | 54.514 | 54.514 | 54.514 | 54.514 | | |
| 4° | 35.000 | 35.951 | 35.951 | 35.950 | 35.950 | | |
| 5° | 30.000 | 47.503 | 47.503 | 47.503 | 47.503 | 47.503 | 47.500 |
| 6° | 25.000 | 45.559 | 45.559 | 45.559 | 45.559 | | |
| 7° | 25.000 | 47.075 | | | | | |

(1) I valori indicati si riferiscono a lavoratori già inquadrati al 3° livello di cui all'art.18 del CCNL 11/6/97.

**Aumenti contrattuali -valori in EURO**

| Livelli | 01/04/01 | 01/07/01 | 01/07/02 | 01/07/03 | 01/07/04 | 01/07/05 | 01/07/06 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q | 46,48 | 11,07 | | | | | |
| 1° | 36,15 | 26,97 | 26,97 | 26,97 | 26,97 | 26,97 | 26,97 |
| 2° | 25,82 | 22,47 | 22,47 | | | | |
| 2°(1) | 25,82 | 37,65 | 37,65 | 37,65 | 37,65 | 37,65 | 37,65 |
| 3° | 20,66 | 28,15 | 28,15 | 28,15 | 28,15 | | |
| 4° | 18,08 | 18,57 | 18,57 | 18,57 | 18,57 | | |
| 5° | 15,49 | 24,53 | 24,53 | 24,53 | 24,53 | 24,53 | 24,53 |
| 6° | 12,91 | 23,53 | 23,53 | 23,53 | 23,53 | | |
| 7° | 12,91 | 24,31 | | | | | |

(1) I valori indicati si riferiscono a lavoratori già inquadrati al 3° livello di cui all'art.18 del CCNL 11/6/97.

La decorrenza degli aumenti, determinati dal rinnovo del CCNL del Terziario, sarà quella stabilita da detto Contratto, senza corresponsione d'eventuali "Una Tantum" od altre voci risarcitorie, salvo che si tratti di "Indennità di vacanza contrattuale" o di "Una Tantum" a tale titolo.
Nei confronti del personale assunto successivamente al 31 Marzo 2001 sarà applicata la retribuzione base nazionale conglobata in vigore alla data d'assunzione.

**Art. 149 Assorbimenti**
Gli aumenti che non derivino da scatti d'anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti

collettivi stipulati in sede sindacale, non possono essere assorbiti, in caso d'aumento di tabella, salvo che lo stesso sia stato espressamente stabilito come assorbibile all'atto della concessione. Nessun assorbimento potrà essere operato in relazione a quanto sancito dal secondo comma dello stesso art. 148.

**Art. 150 Indennità di cassa e maneggio denaro**
Senza pregiudizio d'eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui al precedente art. 147.

**Art. 151 Prospetto paga**
La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.
Il prospetto paga deve recare l'intestazione o la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

**TITOLO XXVI - Mensilità supplementari (Tredicesima e Quattordicesima)**

**Art. 152 Tredicesima mensilità**
Entro il 20 di Dicembre di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 143 (esclusi gli assegni familiari).
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato, come previsto dall'art. 137.
Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.
Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.
Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 134, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità per intero.

**Art. 153 Quattordicesima mensilità**
Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 143 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato.
Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art. 145, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.
Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.
Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.
Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

Vai a pagina 14

**TITOLO XXVII - Risoluzione del rapporto di lavoro**

**a) Recesso**

**Art. 154 Recesso ex art. 2118 cod. civ.**
Ai sensi dell'art. 2218 cod. civ. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art.159.

**Art. 155 Recesso ex art. 2119 cod. civ.**
Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).
La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.
A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:
- il diverbio litigioso, seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art.160

**Art. 156 Normativa**
Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e della legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato solo per giusta causa (art. 2119 cod. civ. e art.155, del presente contratto) o per “giustificato motivo con preavviso”, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
In caso di licenziamento per “giustificato motivo con preavviso” il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.
Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

**Art. 157 Nullità del licenziamento**
Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività politiche o sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.
Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.
Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a),

b) e c) del terzo comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.
Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel secondo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 165.

**Art. 158 Licenziamento simulato**
Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione sia effettuata entro un mese dal licenziamento o sia reiterata più di tre volte.

**b) Preavviso**

**Art. 159 Preavviso**
I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a. fino a cinque anni di servizio compiuti:

| Livelli | Giorni di calendario |
|---|---|
| Quadri e I | 60 |
| II e III | 30 |
| IV e V | 20 |
| VI e VII | 15 |

b. oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

| Livelli | Giorni di calendario |
|---|---|
| Quadri e I | 90 |
| II e III | 45 |
| IV e V | 30 |
| VI e VII | 20 |

c. oltre i dieci anni di servizio compiuti:

| Livelli | Giorni di calendario |
|---|---|
| Quadri e I | 120 |
| II e III | 60 |
| IV e V | 45 |
| VI e VII | 20 |

**Art. 160 Indennità sostitutiva del preavviso**
Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art.145 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.

**c) Trattamento di fine rapporto**

**Art. 161 Trattamento di fine rapporto**
In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.
Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n.

297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

– i rimborsi spese;
– le somme concesse occasionalmente a titolo di “una tantum”, gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
– i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
– l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 131, 160, 163;
– l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 111;
– le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
– le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
– gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

**Art. 162 Cessione o trasformazione societaria**
In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

**Art. 163 Decesso del dipendente**
In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto di lavoro, l’indennità sostitutiva del preavviso e quanto dovuto a norma del presente contratto, saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

**Art. 164 Corresponsione del trattamento di fine rapporto**
Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di ritardo eccedente la scadenza di cui al precedente comma, sarà corrisposto un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto, fermo restando che il TFR dovrà essere integralmente liquidato entro 90 gg. Dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

**d) Dimissioni**

**Art. 165 Dimissioni**
In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art.161, le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 159 del presente contratto.
Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art.160. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

**Art. 166 Dimissioni per matrimonio**
In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di

matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art.161 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art.159 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

**Art. 167 Dimissioni per maternità**
Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art.131 del presente contratto.

**TITOLO XXVIII - Doveri del personale e norme disciplinari**

**Art. 168 Obbligo del prestatore di lavoro**
Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.
Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

**Art.169 Divieti**
E' vietato al personale ritornare nei locali di lavoro e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del datore di lavoro. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.
Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.
Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

**Art.170 Giustificazioni delle assenze**
Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto al datore di lavoro entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.
Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui all'art. 145 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 173.

**Art. 171 Rispetto orario di lavoro**
I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo arrotondate ai 15 primi superiori, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 173.

**Art.172 Comunicazione mutamento di domicilio**
E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.
Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dello studio.

**Art. 173 Provvedimenti disciplinari**
L’inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

– biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
– biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
– multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione di cui all'art. 146;

– sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
– licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

– ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
– esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
– si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
– non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora,

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

– arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
– si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
– commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata;
– non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi.

Il licenziamento disciplinare, salva ogni altra azione legale, si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

– assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
– ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
– grave violazione degli obblighi di cui all'art.168, 1° e 2° comma;
– recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;
– l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
– l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
– la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

**Art. 174 Codice disciplinare**
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo XXVIII nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300 o delle procedure di conciliazione previste dal Titolo VII del presente contratto.

**Art. 175 Normativa provvedimenti disciplinari**
L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue contro deduzioni.
Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle contro deduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Vai a pagina 15

## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**Per i dipendenti da Amministratori di condominio, studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare**

**TITOLO XXIV - Divise – Attrezzi – Strumenti**

**Art. 176 – Divise, attrezzi e strumenti**
Quando è fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni igienico – sanitarie.
Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro.

**TITOLO XXIV - Decorrenza e durata**

**Art. 177 Decorrenza e durata**
Il presente contratto entra in vigore dal 1/3/2001 salvo diverse decorrenze espressamente previste e scadrà il 31/12/2005.
Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata AR, almeno quattro 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 per un esame della materia contrattuale ed avviare la trattativa di rinnovo.

**Norma transitoria applicativa**
Le parti si danno atto che nei casi in cui il presente contratto sia applicato ai lavoratori per i quali fosse stato adottato in precedenza un altro contratto di lavoro, ovvero fossero state riconosciute diverse condizioni economiche – normative, saranno salvaguardate le condizioni di miglior favore, mentre le eventuali differenze retributive derivanti dall'applicazione del presente contratto saranno erogate contestualmente alla sua applicazione.

**TITOLO XXXI - Archivio Contratti**

**Art. 178 Archivio Contratti**
In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della legge 963/88, le parti firmatarie il presente CCNL si impegnano ad inviare al CNEL Archivio Contratti – Viale Lubin – Roma, copia del presente contratto.

Vai agli allegati

## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**Per i dipendenti da Amministratori di condominio, studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare**

Allegato 1

---

**Allegato 1**

**Statuto e regolamento per la costituzione dell'Ente Bilatera Nazionale del Comparto Amministratori di Condominio**

**STATUTO**

**ART.1 - COSTITUZIONE**
(1) Conformemente a quanto previsto dal Titolo 3 art. 3 del CCNL per i lavoratori dipendenti da Amministratori di Condominio, è costituito, dall'UNAI e dalla FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL, l'ENTE BILATERALE NAZIONALE del comparto Amministratori di Condominio, di seguito denominato E.B.N./A.C.

**ART. 2 - NATURA**
(1) L'E.B.N./A.C. ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

**ART. 3 - DURATA**
(1) La durata dell'E.B.N./A.C. è a tempo indeterminato.

**ART. 4 - SEDE**
(1) L'E.B.N./A.C. ha sede in Roma - Via Castelfidardo, 51.

**ART. 5 - SCOPI**
(1) L'E.B.N./A.C. attua e concretizza a livello nazionale:

A) le iniziative che si richiamano all'art. 3 del CCNL e in particolare:

· organizza e gestisce, con le modalità più opportune, la divulgazione delle relazioni predisposte dalle parti all'esame del quadro economico e produttivo del comparto, e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali;

· organizza e gestisce la formazione e la qualificazione professionale;

· predispone i progetti formativi per singole figure professionali:

· organizza e gestisce forme di assistenza integrativa alle prestazioni erogate dal SSN e dall'INAIL.

B) Le iniziative che si richiamano al titolo X° (mercato del lavoro) e in particolare:

· organizza e gestisce la formazione professionale che anche in rapporto ai compiti previsti al successivo punto C) dovrà tendere alla realizzazione di una formazione professionale permanente. Al riguardo, nell'ambito dei compiti assegnati, predispone e realizza i possibili e necessari confronti con tutti i soggetti pubblici e/o privati che su tale materia, anche per effetto di norme giuridico/legislative, risultino coinvolti;

· organizza e gestisce tutto quanto derivante dall'accordo che le parti stipulanti il presente CCNL hanno raggiunto e ratificato presso il Ministero del Lavoro in materia di contratti di formazione e lavoro (CFL) nonchè i possibili programmi/progetti di utilizzo della 223/91;

· organizza e gestisce la formazione mediante stages utilizzando propri progetti nonchè quelli della U.E..

· promuove la formazione professionale per gli apprendisti.

C) Predispone progetti e stipula convenzioni con:

Enti, Istituti, Ministeri, nonché con strutture pubbliche e/o private abilitate ad attività di servizio per le materie di cui ai punti A) e B) sopra richiamati.

D) Predispone ed organizza:
· la stampa e la distribuzione del testo del CCNL per dipendenti da amministratori di condominio;

E) Assume funzione di segreteria operativa:
· dell'O.P.N. per la gestione della Legge 626/94;
· per quanto demandato dal Gruppo per le pari opportunità;
· per quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica.

**ART. 6 - SOCI E BENEFICIARI**
(1) Sono soci dell'E.B.N./A C. le Organizzazioni di cui all'art. 1 del presente Statuto firmatarie del CCNL per i dipendenti dagli Amministratori di Condominio stipulato, confermato e acquisito agli atti dal Ministero del Lavoro e della P.S.
(2) Sono beneficiari delle prestazioni e dei servizi erogati dal E.B.N./A.C. gli Amministratori di condominio ed i loro dipendenti .

**ART. 7 - FINANZIAMENTO**
(1) L'E.B.N./A.C. è finanziato secondo le misure e le modalità di cui al titolo IV° (funzionamento delle relazioni sindacali) del CCNL per i dipendenti da Amministratori di condominio, confermato e acquisito agli atti dal Ministero del lavoro e P.S..

**ART. 8 - ORGANI DELL' E.B.N./A.C.**
(1) Sono organi dell'E.B.N./A.C.:

- L'Assemblea
- Il Presidente
- Il Vice Presidente
- Il Comitato Esecutivo
- Il Collegio dei Sindaci Revisori dei Conti.

**ART. 9- ASSEMBLEA**
(1) L'Assemblea è composta in modo paritetico tra i rappresentanti delle Organizzazioni Nazionali dei lavoratori e dell'UNAI da 18 membri, nominati:

- n. 9 complessivamente dall'UNAI,
- n. 9 dalle Organizzazioni Nazionali dei Lavoratori di cui n. 3 nominati dalla FILCAMS-CGIL, n. 3 nominati dalla FISASCAT-CISL, n. 3 nominati dalla UILTuCS-UIL.

(2) I membri della Assemblea durano in carica tre anni e si intendono riconfermati di triennio in triennio, qualora dalle rispettive Organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza. E' però consentito alle stesse Organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri membri anche prima della scadenza del triennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta.
(3) Il nuovo membro avrà la durata della carica, la stessa anzianità di quello sostituito.

**ART. 10- POTERI DELL'ASSEMBLEA**
(1) Spetta all'Assemblea di:

- eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;
- approvare i regolamenti interni dell'E.B.N./A.C.;
- deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 5 del presente Statuto;
- provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.N./A.C.;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'E .B .N./A.C.;
- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli Amministratori ed i Sindaci;
- stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondere in caso di ritardato pagamento; svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;
- approvare i verbali delle proprie riunoni.

**ART. 11- RIunonI DELL'ASSEMBLEA**
(1) L'Assemblea si riunisce ordinariamente almeno 2 volte all'anno e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno 6 dei membri effettivi dell'Assemblea o dal Presidente o dal Collegio dei Sindaci.
(2) La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunone.
(3) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunone e gli argomenti da trattare.
(4) Le riunoni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.N./A.C. Per la validità delle adunanze dell'Assemblea e le relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.
(5) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno la metà più uno dei componenti. Ciascun membro ha un voto.

**ART. 12- IL PRESIDENTE**
(1) Il Presidente dell'E.B.N./A.C. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta fra i membri effettivi rappresentanti le Organizzazioni dei lavoratori e la volta successiva fra i membri effettivi rappresentanti dell'UNAI. Il Presidente dura in carica per un triennio. Qualora, nel corso del triennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del triennio.
(2) Spetta al Presidente dell'E.B.N./A.C. di:

- rappresentare l'EBN./AC. di fronte ai terzi e in giudizio;
- indire le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo e presiederne le adunanze;
- presiedere le riunoni del Comitato Esecutivo;
- sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Comitato Esecutivo.

**ART. 13- IL VICE PRESIDENTE**
(1) Il Vice Presidente dell'E.B.N./A.C viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i membri effettivi rappresentanti dell'UNAI e la volta successiva fra i membri effettivi rappresentanti le Organizzazioni dei lavoratori, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti dell'UNAI, il Vicepresidente sia scelto fra i rappresentanti dei lavoratori e viceversa.
(2) Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

**ART. 14 - IL COMITATO ESECUTIVO**
(1) Il Comitato Esecutivo si compone di 6 membri, scelti tra i componenti l'Assemblea e così ripartiti:

a) Il Presidente dell'Assemblea;
b) il Vice Presidente dell'Assemblea;
c) due membri nominati dall'UNAI;
d) due membri nominati dalle Organizzazioni dei lavoratori.

**ART. 15 - POTERI DEL COMITATO ESECUTIVO**
(1) Spetta al Comitato Esecutivo :

- garantire il funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- attuare le iniziative deliberate dall'E.B.N./A.C.;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.N./A.C.;
- assumere e licenziare il personale dell'E.B.N./A.C. e regolarne il trattamento economico;
- predisporre i regolamenti dell'E.B.N./A.C. e sottoporli all'approvazione dell'assemblea;
- riferire all'assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare i verbali delle proprie riunoni

**ART. 16 - RIunonI DEL COMITATO ESECUTIVO**
(1) Il Comitato Esecutivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due membri effettivi del Comitato o dal Presidente.
(2) La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno 10 (dieci) giorni prima di quello fissato per la riunone. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto 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 riunone e gli argomenti da trattare.
(4) Le riunoni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.N./A.C..
(5) Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno quattro membri.
(6) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno quattro membri.
(7) Ogni membro ha diritto a un voto.

**ART. 17 - IL COLLEGIO DEI SINDACI REVISORI DEI CONTI**
(1)Il Collegio dei Sindaci è composto di tre membri effettivi così designati: uno dalle organizzazioni datoriali, uno dalle Organizzazioni dei lavoratori, il terzo scelto di comune accordo, che ne assume la presidenza.

(2)Le predette Organizzazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.
(3)I Sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.
(4) I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli artt. 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.
(5) Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'E.B.N./A.C. per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.
(6) Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.
(7) La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno 10 (dieci) giorni prima di quello fissato per la riunone. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunone e gli argomenti da trattare.
(8) I Sindaci potranno partecipare alle riunoni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

**ART. 18 - IL PATRIMONIO DELL'E.B.N./A.C.**
(1) Le disponibilità dell'E.B.N./A.C. sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.
(2) Costituiscono inoltre disponibilità dell'E.B.N./A.C. le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'E.B.N./A.C. ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.
(3) In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Amministratori di condominio la quota di contributi di competenza dell'E.B.N./A.C. è utilizzata esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 5 o accantonata - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.
(4) Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'E.B.N./A.C. 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 comunoni di beni.
(5) I singoli Associati non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'E.B.N./A.C. sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

**ART. 19 - GESTIONE DELL'E.B.N./A.C.**
(1) Per le spese di impianto e di gestione, l'E.B.N./A.C. potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 18. Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vicepresidente.

**ART. 20 - BILANCIO DELL'E.B.N./A.C.**
(1) Gli esercizi finanziari dell'E.B.N./A.C. hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 3l dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Esecutivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'E.B.N./A.C. e del bilancio preventivo.
(2) Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 3l marzo dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e il conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato Esecutivo e del Collegio dei Sindaci Revisori dei Conti, nonchè il bilancio preventivo devono essere trasmessi, entro dieci giorni dall'approvazione, alle Organizzazioni di cui all'art. 1 del presente Statuto.

**ART. 21- LIQUIDAZIONE DELL'E.B.N./A.C.**
(1) La messa in liquidazione dell'E.B.N./A.C. è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni stipulanti di cui all'art. 1 nei seguenti casi:

a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizione di legge;
b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;
c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in ordine alla trattenuta ed al versamento dei contributi.

(2) Nel momento stesso in cui dovesse verificarsi una delle ipotesi di cui innanzi, cesserà automaticamente l'obbligo per tutti i datori di lavoro di accantonare presso l'E.B.N./A.C. i contributi di cui al precedente comma e per essi e per i lavoratori di pagare i medesimi.
(3) Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni stipulanti provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui 3 nominati dall'UNAI e 3 nominati dalle Organizzazioni dei lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte dirigente, il Presidente del Tribunale di Roma.
(4) Le anzidette Organizzazioni determineranno, all'atto della messa in liquidazione dell'E.B.N./A.C. i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificheranno l'operato.
(5) Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad attività assistenziali da concordare tra le Organizzazioni firmatarie del presente atto.
(6) In caso di mancato accordo la devoluzione sarà effettuata dal Presidente del Tribunale di Roma tenuti presenti i suddetti scopi.

**ART. 22 - MODIFICHE STATUTARIE**
(1) Qualunque modifica al presente Statuto, nonchè al regolamento, deve essere proposta dalle Organizzazioni di cui all'articolo 1 e deliberata dall'assemblea dell'E.B.N./A.C. con votazione a maggiorazione di due terzi dei componenti l'assemblea stessa.

**ART. 23 - CONTROVERSIE**
(1) Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione ed applicazione del presente Statuto, nonché del regolamento, è deferita all'esame della Assemblea.

**ART. 24 - DISPOSIZIONI FINALI**
(1) Per quanto non è necessariamente previsto dal presente statuto, valgono le norme di cui al regolamento ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

Allegato 2

## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**Per i dipendenti da Amministratori di condominio, studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare**

Allegato 2

---

**Allegato 2**

**REGOLAMENTO DELL'EBN/AC**

**TITOLO I - Funzionamento**

**ART. 1**
Le parti sociali di cui all'art.1 dello Statuto assicureranno la gestione delle risorse economiche di cui al Titolo IV del CCNL e la loro ripartizione, nell'ambito dell'EBN/AC che fungerà da Segreteria operativa.

**ART. 2**
La misura dei contributi per realizzare gli scopi previsti dal CCNL a favore degli Amministratori di Condominio e dei propri dipendenti compreso il funzionamento dell'Ente Bilaterale nazionale Amministratori di Condominio sono definiti dal Titolo IV "Funzionamento delle Relazioni Sindacali" del CCNL.

**ART. 3**
Le quote a carico dei lavoratori dipendenti saranno trattenute dal datore di lavoro all'atto del pagamento delle retribuzioni. Il relativo importo deve essere indicato con apposita voce "COINSI" nel foglio paga e nel libro paga. Le quote a carico degli amministratori di condominio devono essere calcolate sul monte salari mensile.

Gli importi delle quote di cui ai precedenti commi devono essere versati trimestralmente con la retribuzione dei mesi di marzo, giugno, settembre, dicembre sul c/c postale n…….. intestato a E.B.N./A.C. c/UNAI-FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS. In caso di ritardato versamento, sono dovuti gli interessi di mora fissati nella misura dell'interesse legale corrente, in ragione di anno, senza che ciò pregiudichi il diritto medesimo ad agire per vie legali.

**ART. 4**
I lavoratori dipendenti ed i datori di lavoro che intendono avvalersi delle iniziative/attività promosse dalle parti sociali di cui all'art. 1 dello Statuto e dall'Ente Bilaterale Nazionale/A.C. sono tenuti a comprovare l'avvenuto versamento delle quote di propria competenza mediante l'esibizione della ricevuta di versamento.
Gli importi di cui all'art. precedente avranno inizio dal mese di giugno 2001 per il trimestre aprile/giugno 2001.

**TITOLO II - Fondo Assistenza Integrativa**

**ART. 5**
L'EBN/AC istituisce una autonoma e separata sezione contabile e patrimoniale denominata "Fondo di assistenza integrativa" di cui potranno usufruire i dipendenti ed i datori di lavoro secondo le modalità del presente Titolo.
Le prestazioni del Fondo sono le seguenti:

· infortuni professionali ed extraprofessionali per i lavoratori dipendenti;
· infortuni professionali ed extraprofessionali per i datori di lavoro;
· rimborso di quote economiche giornaliere anticipate dai datori di lavoro per la corresponsione ai lavoratori dell'indennità economica in caso di malattia degli stessi, previste dalla legge e dal CCNL.

**ART. 6 - Per i Lavoratori Dipendenti: infortuni professionali ed extraprofesisonali**
In caso di infortuni professionali ed extraprofessionali, saranno assicurate le seguenti prestazioni:

1) ai lavoratori a tempo pieno o a tempo parziale di oltre 30 ore settimanali:

| Garanzia | Massimale pro-capite | Note |
|---|---|---|
| Invalidità permanente | £.50.000.000 / € 25.822,84 | Franchigia 3% eliminata per IP > 25%se I.P. >66% viene corrisposta, oltre al normale indennizzo, una rendita aggiuntiva temporanea sotto forma di capitale liquidato in 5 rate annuali, ciascuna pari al 10% della somma assicurata alla garanzia invalidità permanente, con il massimo di £.12.000.000 / € 6.197,48 per anno |
| Rimborso spese ospedaliere o cliniche | £. 5.000.000 / € 2.582,28 | |
| Diaria ricovero da infortunio | £.25.000 / € 12,91 per giorno per massimo 365 giorni | franchigia 3 giorni |

2) ai lavoratori a tempo parziale da oltre 20 e fino a 30 ore settimanali:

| Garanzia | Massimale pro-capite | Note |
|---|---|---|
| Invalidità permanente | £.35.000.000 / € 18.075,99 | Franchigia 3% eliminata per IP >25%se I.P. >66% viene corrisposta, oltre al normale indennizzo, una rendita aggiuntiva temporanea sotto forma di capitale liquidato in 5 rate annuali, ciascuna pari al 10% della somma assicurara alla garanzia invalidità permanente, con il massimo di £.12.000.000 / € 6.197,48 per anno |
| Rimborso spese ospedaliere o cliniche | £.3.500.000 € 1.807,60 | |

| | | |
|---|---|---|
| Diaria ricovero da infortunio | £.18.000 / € 9,30 per giorno per massimo 365 giorni | franchigia 3 giorni |

3) ai lavoratori a tempo parziale fino a 20 ore settimanali:

| Garanzie | Massimale pro-capite | Note |
|---|---|---|
| Invalidità permanente | £.20.000.000 / € 10.329,14 | Franchigia 3% eliminata per IP >25%se I.P. >66% viene corrisposta, oltre al normale indennizzo, una rendita aggiuntiva temporanea sotto forma di capitale liquidato in 5 rate annuali, ciascuna pari al 10% della somma assicurata alla garanzia invalidità permanente, con il massimo di £.12.000.000 / € 6.197,48 per anno |
| Rimborso spese ospedaliere o cliniche | £.2.000.000 / € 1.032,91 | |
| Diaria ricovero da infortunio | £.10.000 / € 5,16 per giorno per massimo 365 giorni | Franchigia 3 giorni |

**ART. 7 - Per i Datori di Lavoro: infortuni professionali ed extraprofessionali**
In caso di infortuni professionali ed extraprofessionali saranno assicurate le seguenti prestazioni, valide in tutto il mondo nell'arco delle 24 ore:

| Garanzie | Massimale | Note |
|---|---|---|
| Decesso | £.100.000.000 / € 51.645,69 | Raddoppio per commorienza di entrambi i coniugi ai figli minori o handicappati |
| Invalidità permanente | £.100.000.000 / € 51.645,69 | franchigia 3% eliminata per IP >25%se I.P.>66% viene corrisposta, oltre al normale indennizzo, una rendita aggiuntiva temporanea sotto forma di capitale liquidato in 5 rate annuali, ciascuna pari al 10% della somma assicurata alla garanzia invalidità permanente, con il massimo di £.12.000.000 / € 6.197,48 per anno |
| Rimborso spese da infortunio | £.8.000.000 / € 4.131,44 | |
| Diaria ricovero da infortuni | £.100.000 / € 51,65 per giorno per massimo 365 giorni | Franchigia 3 giorni se ricovero > di 20 giorni, l'indennità è aumentata del 50% dal 21° al 40° giorno e raddoppiata dal 41° fino alle dimissioni |

**ART. 8 - Per i datori di Lavoro**

Rimborso di quota economica giornaliera ai datori di lavoro che abbiano corrisposto ai lavoratori in caso di malattia l'indennità economica prevista dall'art.81 del CCNL, con le seguenti modalità e misure.

1. Lavoratori a tempo pieno o a tempo parziale di oltre 30 ore settimanali:

dal 4° al 20° giorno £.25.000 / € 12,91 =
dal 21° al 180° giorno £.20.000 / € 10,33 =

2. Lavoratori a tempo parziale da oltre 20 e fino a 30 ore settimanali:

dal 4° al 20° giorno £.18.000 / € 9,30 =
dal 21° al 180° giorno £.15.000 / € 7,75 =

3. Lavoratori a tempo parziale fino a 20 ore settimanali:

dal 4° al 20° giorno £.10.000 / € 5,16 =
dal 21° al 180° giorno £.8.000 / € 4,13 =

**ART. 9 - Diritto al rimborso**
Il diritto al rimborso di cui all'art. 8 è vincolato alla effettiva anticipazione della indennità dovuta dall'INPS.
Il datore di lavoro interessato al rimborso di cui sopra dovrà inviare al Fondo Assistenza Integrativa presso l'EBN/AC richiesta scritta unitamente a copia della busta paga del lavoratore interessato relativa al mese durante il quale è avvenuta l'assenza per malattia e copia della documentazione INPS (DM 10/2) dalla quale risulti il calcolo a conguaglio tra i contributi previdenziali ed assistenziali di malattia e l'anticipazione della indennità di malattia dovuta a norma di legge dal datore di lavoro, nonchè copia della comunicazione di assunzione diretta con firma "per ricevuta" dell'ufficio di collocamento.
Il diritto alle prestazioni di cui agli artt. 6 e 7 potrà essere esercitato dagli interessati con la presentazione di apposita richiesta scritta al Fondo Assistenza Integrativa presso l'EBN/AC unitamente a copia della documentazione comprovante il diritto stesso.

**ART. 10 - Corresponsione di rimborso**
La corresponsione del rimborso, nelle misure previste dal precedente art. 8, avverrà entro il mese successivo a quello di presentazione della documentazione e dell'accertamento dei requisiti.

**ART. 11 - Decorrenza delle prestazioni**
Nella prima fase di iscrizione al Fondo i datori di lavoro hanno diritto al rimborso di quanto previsto dal precedente art. 8 purchè risultino in regola con il pagamento dei contributi previsti dal CCNL all'art. 10 per i sei mesi precedenti la richiesta di rimborso.
Dal settimo mese di iscrizione al Fondo i datori di lavoro hanno diritto al rimborso di quanto previsto dal precedente art. 8, a condizione che i contributi risultino versati in modo regolare e continuativo fin dalla data di prima iscrizione.
Il Fondo non rimborsa le quote di cui all'art. 8 maturate nei 5 mesi successivi alla data di iscrizione al Fondo.
Le prestazioni di cui agli artt. 6 e 7 saranno fruibili dagli interessati purché risultino versati i contributi di almeno 12 mesi precedenti la richiesta della prestazione stessa.

**ART. 12 - Esercizio Finanziario**
L'esercizio finanziario inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.
Il bilancio annuale deve essere redatto secondo le disposizioni civilistiche e fiscali previste dalla legislazione vigente.

**ART. 13 - Contabilità del Fondo**
La contabilità delle sezioni può essere redatta direttamente, ovvero può essere affidata ad una società di servizi, attraverso una apposita convenzione.

**ART: 14 - Costi di amministrazione**
Le spese di funzionamento e di amministrazione del Fondo nonché quelle di funzionamento degli organi sociali, quando non diversamente stabilito, vanno prelevate dai contributi di competenza dell'EBN/AC.

**ART. 15 - Gestione finanziaria delle risorse**
Le finalità mutualistiche ed assistenziali del Fondo vanno raggiunte senza alcun intento speculativo, di norma tramite il ricorso a forme assicurative.
Nella fase iniziale potranno essere gestite direttamente dall'EBN/AC.

**ART. 16 - Convenzioni**
Il comitato esecutivo dell'EBN/AC potrà decidere la sottoscrizione, con una o più compagnie di assicurazione, di apposite convenzioni atte a conseguire vantaggiose condizioni ed un adeguato servizio che consentono la più funzionale gestione del Fondo di Assistenza Integrativa.

**ART.17 - Clausola compromissoria**
Tutte le controversie comunque relative alle interpretazioni del presente regolamento, soprattutto sulle condizioni e sulle prestazioni individuali sono deferite alla decisione di un collegio irrituale di equità composto di 3 arbitri. Ciascuna parte nomina un arbitro e gli arbitri così designati nomineranno il terzo con funzione di presidente del collegio.
Se il terzo arbitro non viene nominato entro 30 giorni dalla nomina dei primi due, la nomina è effettuata -a richiesta di una qualunque delle parti- dal presidente del Tribunale di Roma, il quale provvede altresì alla

nomina dell’arbitro della parte che non vi abbia provveduto entro 30 giorni dalla comunicazione pervenuta da essa, della nomina dell’arbitro dell’altra parte.
Gli arbitri designati decidono -anche a maggioranza come mandatari comuni delle parti amichevoli compositorie, senza alcuna formalità di procedura- entro 90 giorni dall’ultima accettazione della loro nomina, salvo comunque il principio del contraddittorio.
Essi comunicano congiuntamente la loro decisione, sinteticamente motivata, alle parti.
Le parti sono impegnate a considerare la decisione degli arbitri quale espressione della loro volontà contrattuali

Allegato 3

## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**Per i dipendenti da Amministratori di condominio, studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare**

Allegato 3

---

**Allegato 3**

Riferimento Parte Prima, Titolo VI art. 14

ALL'ORGANIZZAZIONE SINDACALE

Il sottoscritto .....qualifica ..... livello .....

Struttura lavorativa .....sito in ..... prov.....

Via ..... n ..... cap .....

(indirizzo privato)

Via .....n ..... cap ..... città ……

Sulla base di quanto previsto al Titolo VI art. 14 del CCNL per i lavoratori dipendenti da Amministratori di Condominio delega codesta Amministrazione a trattenere sulla retribuzione lorda la percentuale dell'1% per 14mensilità quale contributo da versare alla

FILCAMS-CGIL DI

FISASCAT-CISL DI

UILTuCS-UIL DI

La delega s'intende tacitamente rinnovata, qualora nel mese di dicembre di ciascun anno non venga data formale disdetta all'Amministrazione ed all'Organizzazione Sindacale

Data ..…..... firma ....….....

---

ALL'AMMINISTRAZIONE

Il sottoscritto ..... qualifica ..... livello .....

Struttura lavorativa .....

Sulla base di quanto previsto al Titolo VI art. 14 del CCNL per i lavoratori dipendenti da Amministratori di Condominio operanti nel settore delega codesta Amministrazione a trattenere sulla retribuzione lorda la percentuale dell'1% per 14 mensilità quale contributo associativo da versare alla

FILCAMS-CGIL DI

FISASCAT-CISL DI

UILTuCS-UIL DI

La delega s'intende tacitamente rinnovata, qualora nel mese di dicembre di ciascun anno non venga data formale disdetta all'Amministrazione ed alla Organizzazione Sindacale

Data ..... Firma .....

Allegato 4

## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**Per i dipendenti da Amministratori di condominio, studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare**

Allegato 4

---

**Allegato 4**

**Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie**
**tra**
**UNAI**
**e**
**FILCAMS - FISASCAT - UILTuCS**

In Roma, addì

La Unione Nazionale Amministratori d'Immobili (L'UNAI) rappresentata dal Presidente
e
- FILCAMS-CGIL, rappresentata da Piero Marconi
- FISASCAT-CISL, , rappresentata da Mario Marchetti
- UILTuCS-UIL, , rappresentata da Parmenio Stroppa

**Premessa**
Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.
Protocollo che soddisfa l'esigenza di dare un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo sindacale" quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rapppresentanze Sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati.

**ART. 1**
Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra governo e parti sociali.

**PARTE PRIMA - Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)**

**ART. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione**
Nelle Amministrazioni, negli Studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare, FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL – UILTuCS UIL possono indire le elezioni per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.
Possono presentare liste per la elezione della RSU:

1. le stesse Federazioni di cui al comma precedente;
2. associazioni diverse, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

2.1. raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
2.2. accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

**ART. 3- Designazione della lite**
FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la federazione territoriale interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

**ART. 4 - Composizione delle R.S.U.**
Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale. La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali di cui al 1° comma dell'art.2, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

**ART. 5 - Attribuzione dei seggi**
Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.
La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della RSU prevista dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.
Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con una nuova votazione e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al I° comma.
Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso lo studio o la società.
Ove una delle tre Federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella RSU, alla stessa é riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni organizzazione sindacale firmataria del CCNL ancorché abbia propri esponenti in seno alla RSU.

**ART. 6 - Composizione delle liste**
Le federazioni FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche del settore, a garantire l'andamento della rappresentanza i mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.
Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.
Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli addetti al settore per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

**ART .7 - Numero dei componenti le RSU**
Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, al Titolo rappresentanze sindacali, punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle RSU sarà determinato come segue:

§ 1 rappresentante nelle strutture aziendali da 5 dipendenti fino a 15 dipendenti
§ 3 rappresentanti nelle strutture aziendali con oltre i 15 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del vigente CCNL per verificare l'esito dell'applicazione della presente norma e l'opportunità della sua conferma.

**ART. 8 - Espletamento del mandato delle R.S.U.**
Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 9 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300, i componenti delle RSU hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

a) 1 rappresentante per la RSU costituita nelle unità che occupano da 5 dipendenti fino a 15 dipendenti;
b) 3 rappresentanti per la RSU costituita nelle unità che occupano oltre 15 dipendenti.

Per l'espletamento del mandato, nelle unità di cui al punto b) i componenti le RSU eletti, non potranno assentarsi contemporaneamente dal posto di lavoro.
Pertanto, fermo restando il diritto di cui al 1° comma del presente articolo per tutti i componenti, si potrà assentare dal lavoro con permessi sindacali un solo componente la RSU.

**ART. 9 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio**
I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già spettanti a questi ultimi per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.
Al rappresentante di cui al secondo comma, punto a) del precedente articolo vengono riconosciute le prerogative, i poteri e le tutele riconosciuti alle RSA per effetto della Legge 300/70 e spettano 12 ore di permessi retribuiti annui per l'espletamento del proprio mandato.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai contratti collettivi di diverso livello in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.
Nelle strutture lavorative potrà essere utilizzato anche su richiesta delle OO.SS. a livello territoriale il monte ore delle assemblee.
FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.
Nelle strutture lavorative che a livello territoriale abbiano più di 15 dipendenti, e sia stata costituita la RSU, il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: 70% a disposizione delle RSU, il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS, previa comunicazione alle RSU.
Pertanto, le prerogative sancite dall'articolo 20 della legge 300/70, sono estese, per la quota di loro competenza, anche alle Federazioni territoriali di cui al comma precedente.

**ART. 10 - Compiti e funzioni**
FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le RSU aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzative dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite dal CCNL, nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria.
Poiché esistono interdipendenze oggettive, sui diversi contenuti della contrattazione, fra i vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.
Inoltre alle RSU di cui al punto b) del precedente Art. 8 compete a norma dell'accordo applicativo del DLGS 626/94 la designazione al loro interno del rappresentante della sicurezza (RLS).

**ART. 11 - Durata e rinnovo dell'incarico.**
I componenti della RSU restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.
Sulla base di quanto previsto al 1° comma dell'art.3 del presente accordo, le Federazioni territoriali, dopo aver informato la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale, che l'azienda metterà a disposizione delle RSU; tale comunicazione sarà altresì inviata al datore di lavoro.
Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza dei 36 mesi.
In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato, intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle RSU, sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine le

RSU si considera automaticamente decaduta.
In tal caso, si darà corso integralmente alla legge 300/70 e decadranno le norme convenute con il presente accordo non previste dalla stessa.

**ART. 12 – Subentro e Revoca delle RSU**
In caso di dimissioni di un componente la RSU lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista. Le dimissioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU, con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.
A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale, i lavoratori possono revocare il mandato a singoli componenti o alla totalità della RSU. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio, nei limiti del monte ore previsto dal CCNL deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

**ART. 13 - Clausola di salvaguardia**
Al fine di:
§ evitare sovrapposizione di rappresentanza nell'ambito del medesimo luogo di lavoro;
§ di salvaguardare il ruolo e le funzioni che i sottoscrittori del presente accordo hanno inteso riservare ai componenti le RSU;
§ di assicurare buon esito alla disciplina contenuta nel presente accordo;
§ di garantire la reale attuazione dei principi ispiratori contenuti nella premessa del presente accordo e del Protocollo del 23 Luglio '93,

le Organizzazioni Sindacali di cui all'art.2 del presente accordo, dotate dei requisiti dell'art. 19 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, con la presentazione della lista per la elezione di propri candidati alla RSU, nell'ufficio o studio nel quale sia attivata la procedura per le elezioni, rinunciano ad ogni effetto a costituire RSA e, all'insediamento delle RSU, dichiarano automaticamente decadute le RSA precedentemente costituite.
In assenza di RSU e fino al loro insediamento, valgono le norme della legge 300 (Statuto dei lavoratori) del 20 Maggio '70 e successive modifiche.

---

**PARTE SECONDA - Disciplina della elezione della RSU**

**ART. 1- Validità delle elezioni - Quorum**
Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50%+ 1 degli aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla situazione venutasi a determinare nell'unità.

**ART. 2 - Elettorato attivo e passivo**
Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova, in forza alla data delle elezioni. Possono essere candidati tutti i lavoratori non in prova, esclusi coloro che hanno presentato una lista ed i membri del Comitato elettorale.

**ART. 3 - Presentazione delle liste**
Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, Prima parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.
Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

**ART. 4 - Comitato elettorale**
Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità viene costituito un Comitato elettorale aziendale. Per la composizione dello stesso ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente, non candidato.

**ART. 5- Compiti del comitato elettorale**
Il Comitato elettorale ha il compito di:

a) ricevere le liste;
b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberate sulla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
c) verificare la validità delle liste presentate;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto, che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggeti interessati ivi comprese le Associazioni Sindacali presentatrici di liste.

**ART. 6- Scrutatori**
E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

**ART. 7- Segretezza del voto**
Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

**ART. 8 - Schede elettorali**
La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore, all' atto della votazione, dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o segni di individuazione.

**ART. 9 - Preferenze**
L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell' apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazioni della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto opposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

**ART. 10 - Modalità di votazione**
Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con il datore di lavoro, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale.
Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti, anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione agli stessi, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

**ART. 11- Composizione del seggio elettorale**
Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 II parte e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

**ART. 12 - Attrezzatura del seggio elettorale**
A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutino.
Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

**ART. 13 - Riconoscimento degli elettori**
Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di

riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

**ART. 14 - Compiti del Presidente**
Il Presidente farà apporre all'elettore, nell' elenco dei votanti, la firma accanto al proprio nominativo.

**ART. 15 - Operazioni di scrutinio**
Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio stesso, sul quale dovrà essere dato atto delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.)- al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
Il Comitato elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle elezioni della R.S.U., sarà conservato, secondo accordi tra il Comitato elettorale e il Datore di lavoro, in modo da garantirne l'integrità almeno per tre mesi. Successivamente a tale termine il plico sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

**ART. 16 - Ricorsi al comitato elettorale**
Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma: Il Comitato Elettorale dà atto della mancanza di ricorsi nel verbale di cui all' art. 15 1° comma. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.
Copia di tutti i verbali dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 40 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, nello stesso termine; e sempre a cura del Comitato elettorale, alla UNAI che a loro volta ne daranno pronta comunicazione agli studi e/o società.

**ART. 17 - Comitato dei garanti**
Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è costituito a livello Nazionale.
Il Comitato sarà composto da tre rappresentanti nazionali delle OO.SS. e tre rappresentanti dell'UNAI.
Alle proprie riunioni il Comitato può ammettere i rappresentanti locali delle parti in causa per eventuali audizioni. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 30 giorni.

**ART. 18 - Comunicazione della elezione dei componenti della R.S.U.**
L'avvenuta elezione dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto al datore di lavoro, per il tramite della locale Organizzazione della UNAI a cura delle OO.SS..

**ART. 19 - Adempimenti del datore di lavoro**
Dietro richiesta che dovrà essere inviata almeno 15 giomi prima delle votazioni, il datore di lavoro metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti del singolo territorio e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

**ART 20 - L'intervento della legge**
A conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, e UNAI le parti, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinchè eventuali interventi legislativi, pur finalizzati all'efficacia erga omnes, non modifichino la sostanza del presente accordo..

**ART. 21 - Disposizioni varie**
I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, espleteranno i loro incarichi durante l'orario di lavoro, utilizzando previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970 n.300. Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di

lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A. e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

**ART. 22 - Clausole per la provincia autonoma di Bolzano**
Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extraconfederali, in base all'art. 5 bis della legge 236/93.

**ART. 23 - Clausola finale**
Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato 5

## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**Per i dipendenti da Amministratori di condominio, studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare**

Allegato 5

---

Allegato 5

Accordo applicativo del D:L:gs 624/94

Le Parti

La Unione Nazionale Amministratori di Immobili (UNAI) rappresentata dal Presidente
e
- FILCAMS-CGIL, nella persona di Piero Marconi
- FISASCAT-CISL, nella persona di Mario Marchetti,
- UILTuCS-UIL, nella persona di Parmenio Stroppa.

Tenuto conto
delle peculiarità del settore, caratterizzato da:

- piccole/medie Amministrazioni,Studi,Società di Servizi professionali alla proprietà immobiliare per i quali è prevista la standardizzazione procedurale degli adempimenti;
- prestazioni che si svolgono anche presso proprietà immobiliari;

le parti sottoscrivono il presente accordo.

Il giorno ……., in Roma,

- premesso che le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori;-
- ravvisato che il D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal Decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626 e successive modifiche ed integrazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- considerato che la logica, che fonda i rapporti tra le parti sulla materia, intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

nel comune intento di:
- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate sopratutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;

si è stipulato il presente accordo sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni da valere per i dipendenti da Amministratori di condominio.

**PRIMA PARTE**

**Capo 1° - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

**1. Numero del componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza**
Ai sensi dell'art. 18, comma 6, del D.Lgs. 626/94, stante la definizione di unità produttiva di cui all'art. 2 del D.L.gs. 626/94 e successive integrazioni e modificazioni e con riferimento all'accordo sulla elezione delle R.S.U., un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è individuato in tutte le unità produttive, salvo clausole più favorevoli dei contratti definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti.
Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art. l9, comma 4, del D.Lgs.626/94, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge e dal C.C.N.L. con i relativi allegati per le rappresentanze sindacali.

**2. Individuazione della rappresentanza**
a) Unità produttive fino a 15 dipendenti:
elezione a suffragio universale, su iniziativa di uno o più lavoratori o delle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente accordo previa comunicazione all'Organismo Paritetico Territoriale ed ai lavoratori l5 giorni prima della data stabilita; la votazione del rappresentante per la sicurezza avverrà a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori al loro interno; risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il massimo numero di voti;

b) Unità produttive con più di 15 dipendenti:
b1) nei casi in cui è già stata costituita la RS.U., il rappresentante per la sicurezza è designato dai rappresentanti della R.S.U. al loro interno entro 60 giorni dalla data della stipula del presente accordo;
b2) nei casi in cui le R.S.U. non siano ancora state costituite e operino le R.S.A., il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori su iniziativa e nell'ambito della rappresentanza sindacale in azienda con elezione a suffragio universale a scrutinio segreto;
b3) nel caso di assenza di rappresentanti sindacali aziendali il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno a suffragio universale, a scrutinio segreto, su iniziativa delle OO.SS. territoriali, aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, secondo le modalità di cui al successivo punto 3).

**3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza**
Fatto salvo quanto previsto in materia al punto bl) e b3) le R.S.A., ove presenti nelle unità lavorative, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti che saranno insenti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola.
Ogni lavoratore potrà esprimere una preferenza. Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio al datore di lavoro e da questi tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Territoriale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione del verbale in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile.
Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostuito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella Funzione stessa.
Le date e gli orari delle elezioni saranno concordate tra il datore di lavoro e le R.S.U./R.S.A. dei lavoratori, ove presenti, ovvero le OO.SS. territoriali dei lavoratori aderenti alle OO.SS. stipulanti il presente accordo.
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza dalle persone la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

**4. Permessi retribuiti**
In relazione alle peculiarità per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:
- 18 ore annue nelle unità produttive sino a l5 dipendenti;
- 30 ore annue nelle unità produttive oltre i 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 D.Lgs. 626/94 non viene utilizzato il predetto monte ore.
Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo da contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati, salvo quanto previsto da accordi stipulati ex art. 9 L.300/70.

**5. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza**
Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art.19 del D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, le parti concordano sulle seguenti indicazioni:

**5° - Strumenti e mezzi.**
In applicazione dell'art. l9, comma 1, lettere e) ed f) del D.Lgs.626/94 il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione dal datore di lavoro ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi o l'autocertificazione previsti all'art. 4 del D.Lgs. 626/94 custodito presso il datore di lavoro
L'attività della rappresentanza dei lavoratori avviene nei locali dell'Amministrazione, dello Studio o Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare.
Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza. Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che il datore di lavoro ha destinato alle R.S.A./R.S.U.

**5b - Accesso ai locali.**
Il diritto di accesso ai locali deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge. La rappresentanza per la sicurezza dei lavoratori deve segnalare al datore di lavoro, con preavviso di almeno 2 giorni feriali, le visite che intende effettuare, salvo i casi di comprovata urgenza.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal datore di lavoro o da persona delegata.

**5c - Modalità di consultazione.**
Laddove il D.Lgs.626/94 e successive modifiche ed integrazioni prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuta nei modi e nei termini di legge.
Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, che saranno, comunque, verbalizzate.Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione

**5d - . Informazioni e documentazione delle unità produttive.**
Ai sensi della lettera e) del comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. 626/94, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonchè quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi laddove impiegati,

le macchine, gli impianti l'organizzazione e i locali, gli infortuni e le malattie professionali.
Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al paragrafo precedente, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

**6. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza**
In tutti i casi in cui il rappresentante per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preavviso al datore di lavoro, almeno 2 giorni feriali prima, firmando una apposita "scheda permessi" al fine di consentire il computo delle ore utilizzate, salvo i casi di comprovata urgenza.

**Capo 2° - Formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza**

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal D.Lgs.626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, si stabilisce quanto segue:
- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. 626/94 e al decreto ministeriale del 16.1.97 del Mini-stero del Lavoro e della Sanità; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.
Tale formazione avverrà sugli argomenti di seguito indicati con una durata di 32 ore secondo il programma e i moduli formativi predisposti dall'Organismo Paritetico Nazionale ed i contenuti stabiliti dal decreto Ministeriale 16.1.97 del Ministero del Lavoro e della Sanità:
a) principi costituzionali e civilistici;
b) la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
c) i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
e) la valutazione dei rischi;
f) l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.
I corsi di formazione possono essere organizzati dai datori di lavoro direttamente o dall'Organismo Paritetico Territoriale tramite, eventualmente, strutture esterne specializzate.
Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.
Sono inclusi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazioni organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, in applicazione del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.
Al termine del corso sarà rilasciata, in triplice copia, attestazione di partecipazione dalla struttura che ha tenuto il corso; una copia sarà consegnata all'azienda, un'altra al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e la terza all'Organismo Paritetico Territoriale..

**Capo 3° - Formazione ed informazione dei lavoratori**

**1.** L'UNAI e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente accordo cureranno la redazione di un volume informativo sulle materie elencate all'art. 21, comma 1, lettere a), b) e c) del D.Lgs. 626/94, tenendo conto del programma di cui al successivo punto 3, lett. d), volume che sarà pubblicato e distribuito dall'EBN/AC. La pubblicazione sarà messa a disposizione di tutti i datori di lavoro, ed eventuali terzi interessati, dietro rimborso delle relative spese. I datori di lavoro provvederanno alla distribuzione gratuita della pubblicazione ai lavoratori di cui all'art. 21, comma 2, D.Lgs. 626/94.

**2.** L'UNAI e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente accordo, in quanto parti stipulanti il CCNL per i dipendenti da Amministratori di condominio, riconoscono che la formazione dei lavoratori dipendenti da Amministrazioni, Studi, Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare, di cui all'art. 22 del D.Lgs. 626/94, può ritenersi adempiuta mediante la frequenza di corsi promossi dall'EBN/AC o, comunque, che rispondano alle seguenti caratteristiche:
a) siano tenuti da soggetti qualificati - iscritti negli albi professionali di competenza o forniti del relativo titolo di studio, per le materie tecniche - anche nell'ambito di Enti, Istituti, Società, Associazioni con attività finalizzata alla fornitura di servizi di istruzione, di assistenza e consulenza in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, o rivolta all'associazionismo di categoria;
b) siano attivati in collaborazione con l'EBN/AC;
c) abbiano durata di otto ore e prevedano le seguenti materie, così come indicato all'art. l del D.M.

16.1.1997, Ministri del Lavoro e della Sanità;
cl) illustrazione dei rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni, nonché dei possibili danni e delle conseguenti misure e procedure di prevenzione o protezione;
c2) nozioni relative ai diritti ed ai doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
c3) cenni di tecnica della comunicazione interpersonali in relazione al ruolo partecipativo;
d) siano svolti con un programma articolato sui seguenti argomenti, da trattare con i tempi a margine indicati:

| | Durata H | Argomenti e Programmi |
|---|---|---|
| d/2 | 1,5 | Il D.Lgs.626/94:· disposizioni generali;· informazione e formazione dei lavoratori; sanzioni |
| d/2 | 1 | Il rischio elettrico:· rischio da contatto diretto e da contatto indiretto;· requisiti impiantistici e dispositivi per la protezione da contatto diretto e indiretto;· rischio connesso all'utilizzo di apparecchiature elettriche e le fondamentali misure di prevenzione e protezione. |
| d/3 | 1 | Il rischio di incendio:· triangolo di fuoco;· materiali esplosivi, altamente infiammabili ed incendiabili;· normativa antincendio riguardante gli edifici di civile abitazione;· fondamentali misure di prevenzione e protezione;· tipologie di estintori e modalità di pratico impiego |
| d/4 | 2 | I rischi connessi all'uso di attrezzature munite di videoterminali:campo di applicazione, obblighi delle parti, svolgimento del lavoro, sorveglianza sanitaria, caratteristiche tecniche.<br>d/5 1 Nozioni di base di primo soccorso |
| d/6 | 0,5 | Elementi di comunicazione interpersonale |
| d/7 | 1 | Esercitazione.· Individuazione dei rischi ed adozione di idonei comportamenti preventivi e protettivi riferiti al posto di lavoro del singolo lavoratore. |

L'esercitazione di cui all'ultimo punto della elencazione precedente dovrà articolarsi sulla base delle risultanze della valutazione del rischio contenute in apposito documento che i datori di lavoro onsegneranno ai propri dipendenti.
Ove ricorrano rischi atipici, legati alla presenza di particolari impianti e strutture, la stessa esercitazione comprenderà anche una ricognizione dei particolari rischi individuati.
L'esercitazione pratica dovrà in ogni caso comprendere un accesso sul luogo di lavoro al fine di una ricognizione della realtà operativa di ciascun lavoratore, individuando i fattori di rischio e le modalità per eliminarli.
L'avvenuto accesso sarà documentato nell'attestato di frequenza di cui alla successiva lettera f), del quale costituirà parte integrante e necessaria.
Di eventuali aggiornamenti del programma sopra riportato, concordati fra le parti firmatarie, sarà data informativa all'EBN/AC.
e) La frequenza ai vari moduli del corso risulterà da appositi elenchi sottoscritti di volta in volta dai rispettivi docenti e dai singoli lavoratori.
f) Al termine della formazione verrà rilasciato un attestato di frequenza, sottoscritto dal o dai docente/i, dai rappresentanti del soggetto organizzatore e dal lavoratore, che conterrà anche l'elenco degli argomenti trattati la data del corso ed i nominativi dei docenti e del soggetto organizzatore.
L'attestato di frequenza sarà rilasciato in quattro copie, delle quali, a cura del soggetto organizzatore:
- una verrà consegnata al lavoratore, che dovrà conservarla ed esibirla in caso di frequenza di ulteriore successivo corso di formazione, determinata da cambiamento di attività, sia presso lo stesso che presso altro datore di lavoro anche esercitante altra attività, ovvero a seguito di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o nuovi impianti o nuove tecnologie;
- una verrà conservata agli atti del soggetto organizzatore stesso;
- una verrà consegnata al datore di lavoro del lavoratore frequentante, al fine della conservazione unitamente all'altra documentazione di lavoro;
- una, infine, verrà inviata all'Organismo paritetico territoriale, di cui all'art. 20 D.Lgs. 626/94, e al successivo punto 2, Seconda parte.
g) La frequenza del corso di formazione avrà luogo:
per i lavoratori occupati con rapporto di lavoro dipendente alla data di sottoscrizione del presente accordo, che non abbiano già frequentato un corso con caratteristiche analoghe a quelle del presente accordo, entro sei mesi dalla predetta data;
per i lavoratori assunti successivamente, entro due mesi dall'assunzione (se effettuata senza periodo di prova) o dal termine del periodo di prova seguito da conferma in servizio;
per i lavoratori da assumere con contratti a termine di breve durata, la frequenza del corso potrà aver luogo preventivamente rispetto all'inizio del rapporto di lavoro.
h) La formazione comprenderà tutti gli argomenti di cui alla lettera d) per i lavoratori occupati con rapporto di

lavoro dipendente alla data di entrata in vigore del D.Lgs.626/94 (1.1.97) nonchè, in caso di prima assunzione o in caso di nuova assunzione che intervenga oltre dieci anni successivi alla frequenza di precedente corso di formazione.
In caso di assunzione non rientrante nei casi precedenti, ovvero di intervenuta introduzione di nuove attrezzature di lavoro,nuovi impianti o nuove tecnologie, la formazione sarà limitata ai punti d/1) e d/7).
In caso di successiva riassunzione, entro il decennio, di lavoratori che abbiano già prestato attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro con le medesime mansioni, la formazione comprenderà esclusivamente l'esercitazione di cui al punto d/7).
i) I corsi saranno tenuti durante l'orario di lavoro e, comunque, in orari retribuiti; essi saranno svolti possibilmente in due o tre moduli anche non consecutivi.
j) I corsi non comporteranno oneri economici diretti a carico dei lavoratori.
I corsi ed i relativi attestati di frequenza saranno pertanto gratuiti per i lavoratori partecipanti.
I corsi saranno tenuti, possibilmente, nella stessa località ove il lavoratore presta normalmente la propria attività, ovvero in località viciniori, compatibilmente con ragioni di economicità di gestione. Nel caso che il lavoratore, per la frequenza del corso, debba recarsi in località diverse da quelle ove egli presta la propria attività, il datore di lavoro provvederà a rimborsargli le relative spese di trasporto.

**Capo 4° - Formazione dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione**

La formazione dei Responsabili del servizio di prevenzione e protezione, se ed in quanto soggetti rientranti nelle figure professionali previste dal CCNL per i dipendenti da Amministratori di condominio, in ottemperanza a quanto previsto dall'art .22 comma 7 del D.Lgs.vo 626/94 e dal Decreto Ministeri del Lavoro e Sanità 16.1.1997, avverrà secondo programmi, modalità e moduli formativi predisposti dall'Organismo Paritetico Nazionale tenuto conto di quanto previsto dall'art. 3 del succitato D.M.
I corsi di formazione possono essere organizzati dagli Amministratori, dagli Studi o dalle Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare direttamente o dall'Organismo Paritetico Territoriale tramite l'EBN/AC.
I suddetti parteciperanno ai predetti corsi usufruendo di permessi retribuiti di durata pari a quella dei corsi e comunque per un minimo di 16 ore.
Al termine del corso sarà rilasciata in triplice copia l'attestazione di partecipazione dalla struttura che ha tenuto il corso;
una copia sarà consegnata all'azienda, l'altra al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e la terza all'Organismo Paritetico Territoriale.

**SECONDA PARTE**

**Organismi Paritetici**

**1. Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.)**
L'UNAI e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente accordo istituiscono un Organismo paritetico nazionale (O.P.N.) con le seguenti funzioni e compiti:
a) promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui al successivo punto 2 e coordinamento delle loro attività;
b) promozione, anche diretta, di attività formativa a favore dei componenti degli O.P.T.; a tal fine potranno essere organizzati corsi, seminari ed altre attività complementari, anche tramite l'EBN/AC;
c) collaborazione, in funzione di surroga e/o di supplenza rispetto agli O.P.T., per qualunque causa resasi necessaria, nella attuazione degli interventi formativi di cui all'art. 22 D.Lgs 626/94;
d) definizione e proposizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, che siano di riferimento per gli O.P.T.;
e) promozione e coordinamento di interventi formativi, anche attraverso l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'unone europea e di altri Enti pubblici comunitari, nazionali e/o locali;
f) elaborazione e proposizione alle parti sociali di valutazione e pareri in merito alle normative, sia comunitarie che nazionali, inerenti l'igiene e sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli infortuni;
g) monitoraggio sull'andamento delle controversie di cui all'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 626/94, fornendo orientamenti interpretativi ed attuativi in materia e ricevendo la documentazione indicata al punto 3-J);
h) indicazione agli O.P.T. di criteri interpretativi nei riguardi delle modalità di applicazione del presente accordo;
i) istanza di 2° grado per la composizione delle controversie di cui al successivo punto 4-d), nel rispetto di procedure analoghe a quelle indicate al punto 3.
L'O.P.N. e formato da 3 componenti, ognuno dei quali con un supplente, in rappresentanza dell'UNAI e da altrettanti in rappresentanza delle OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del presente accordo.

Le attività operative di segreteria necessarie per l'attuazione delle funzioni proprie dell'O.P.N. saranno assolte dall'EBN/AC.

**2. Organismi Paritetici Territoriali (O.P.T.)**
Saranno istituiti Organismi Paritetici Territoriali (O.P.T.), con le funzioni di cui all'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 626/94. fatte salve le riserve formulate al precedente punto 1. Articolazioni territoriali differenti daranno concordate con l'O.P.N.
Gli O.P.T. saranno formati da 3 componenti ognuno dei quali con supplente, in rappresentanza delle Associazioni territoriali dell'UNAI interessate, e da altrettanti in rappresentanza delle corrispondenti OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del presente accordo.
Gli O.P.T. avranno le seguenti funzioni ed i seguenti compiti:
a) individuare i fabbisogni informativi e formativi commessi con le specificità territoriali ed ambientali, definire i contenuti, effettuare attività di orientamento e promozione delle relative iniziative nei confronti dei lavoratori;
b) ricevere e conservare copia degli attestati di frequenza ai corsi cui abbiano partecipato i dipendenti da amministratori di condominio;
c) curare la tenuta e l'aggiornamento dell'elenco dei lavoratori formati ai sensi dell'art. 22 D.Lgs. 626/94;
d) comporre in prima istanza le controversie di cui all'art. 20, 1° comma, D.Lgs. 626/94, sulla base del presente accordo e nel rispetto delle procedure di cui al successivo punto.
e) promuovere la formazione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza e dei responsabili aziendali della sicurezza.
L'O.P.T. sarà considerato regolarmente riunito in presenza di ciascuna delle Parti costituenti l'O.P.T. stesso.
In via transitoria e per tutta la durata del presente accordo i compiti dell'O.P.T. saranno assunti dall'O.P.N.

**3. Procedura controversie**
Per la composizione delle controversie di cui al precedente punto 2-d) opereranno con le seguenti procedure:
a) l'attivazione del procedimento avrà luogo a seguito della ricezione di un ricorso da parte di un datore di lavoro, o di un lavoratore, o di alcuno dei loro rappresentanti, sia congiunto che disgiunto;
b) la segreteria dell'O.P.T. provvederà a convocare i componenti l'organismo stesso, la parte ricorrente e quella controinteressata, entro 7 giorni dalla ricezione del ricorso, mediante lettera raccomandata a.r.;
c) eventuali ricorsi disgiunti, relativi alla stessa fattispecie, verranno riuniti
d) l'O.P.T. si riunirà entro 20 giorni dal ricevimento del ricorso e dovrà preliminarmente effettuare l'audizione delle parti interessate sui fatti che costituiscono oggetto di contenzioso; l'audizione potrà essere sia congiunta che disgiunta;
e) le riunoni potranno essere aggiornate, ma la fase istruttoria dovrà essere ultimata entro 30 giorni dalla prima riunone;
f) l'O.P.T. emetterà parere motivato entro 7 giorni dal termine della fase istruttoria, con deliberazione unanime dei propri componenti;
g) il parere di cui sopra sarà trasmesso alle parti interessate entro ulteriori 7 giorni, mediante lettera raccomandata a.r.;
h) nel caso in cui sia stato impossibile raggiungere una delibera unanime, l'O.P.T. provvederà a stilare un verbale dal quale risultino i pareri difformi e le relative motivazioni; tale documento sarà trasmesso alle parti interessate, in conformità con quanto previsto alla precedente lettera g);
i) ogni parere espresso congiuntamente ed all'unanimità sarà vincolante per l'O.P.T. in caso di successivi ricorsi relativi alle stesse fattispecie, proposti sia dalle stesse che da nuove e diverse parti;
j) copia dei ricorsi introduttivi, degli atti istruttori e del parere finale o del verbale di mancato accordo, con le relative motivazioni, sarà tempestivamente trasmesso all'O.P.N. ai sensi del precedente punto 1-g)

**4. Funzionamento degli Organismi Paritetici**

**4a Gli Organismi Paritetici:**
- assumono le proprie decisioni all'unanimità: la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redigono motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (datori di lavoro, lavoratori e i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

**4b - Composizione e controversie**
Le parti confermano che, per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro, occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.
A tale fine, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) ricorreranno

all'Organismo Paritetico Territoriale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile. In seconda istanza ricorreranno all'O.P.N. secondo quanto previsto al punto 1 parte seconda.

**4c - Procedure**
La parte che ricorre all'O.P.T. ne informa senza ritardo le altre parti interessate; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.T. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro i 30 giorni successivi a tale termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'O.P.T.
L'O.P.T. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna. Si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese; trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'Organismo Paritetico Nazionale, secondo le modalità previste al punto 2) parte seconda.

**4d -** Per tutta la durata della procedura non si possono prendere iniziative sindacali e legali.
Le parti interessate (datori di lavoro, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

**TERZA PARTE**

**Decorrenza e durata**
Il presente accordo entra in vigore alla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 2005 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.