Verbale di Accordo del 27/07/2011

Verbale di stipula

Il giorno 27 luglio 2011 in Roma

tra

- la Federazione italiana agenti immobiliari professionali: F.I.A.I.P., rappresentata dal Vice - Presidente Nazionale delegato al CCNL e Previdenza Salvatore Stolfi, con la consulenza del Dr. Donato Menichella,

e

- la Federazione del commercio turismo e servizi: FISASCAT-CISL, rappresentata da Ferrucio Fiorot e Mario Piovesan
- l'Unione italiana lavoratori turismo commercio e servizi: UILTUCS-UIL rappresentata da Parmenio Stroppa,

si è stipulata la seguente ipotesi di Accordo di Rinnovo del CCNL per i Dipendenti da Agenti Immobiliari professionali, Mandatari a titolo oneroso e Mediatori creditizi, a valersi per il periodo dal 01 gennaio 2011 al 31 dicembre 2013

CCNL

Agenzie Immobiliari Mandatari e Mediatori creditizi

Decorrenza 01 gennario 2011 - Scadenza 31 dicembre 2013

IPOTESI DI ACCORDO

TITOLO I
Sfera d'applicazione

Art. 1 Sfera di applicazione
Il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, le relazioni tra gli agenti immobiliari professionali, mandatari a titolo oneroso e mediatori creditizi ed il loro personale.
Il presente contratto disciplina quindi, per quanto compatibile con la vigente normativa in materia:

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

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

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

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

TITOLO III

STRUMENTI BILATERALI

Premessa

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

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

Art. 5 - Ente bilaterale nazionale

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

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

A tal fine, l'Ente bilaterale nazionale su mandato delle parti stipulanti il presente C.C.N.L., 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 C.C.N.L. (All. 2);

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

- promuove, organizza e gestisce la formazione professionale che anche in rapporto ai compiti previsti al successivo punto 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 C.C.N.L. hanno raggiunto in materia di formazione, nonchè i possibili programmi/progetti di utilizzo della L. n. 223/1991;
- organizza e gestisce la formazione mediante stage utilizzando i progetti predisposti dalle parti nonchè quelli della UE;
- promuove la formazione professionale per gli apprendisti;

c) predispone progetti e stipula convenzioni con:

- enti, istituti, Ministeri, nonchè 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 L. n. 223/1991 e ai regimi di orario di cui all'art. 98;

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

f) predispone la stampa e organizza:

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

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

h) L'Ente bilaterale nazionale ~~provvederà al rilascio delle certificazioni e del DURC di cui ai co. n° 1175 e 1176 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) secondo i criteri di cui al regolamento allegato al presente C.C.N.L. Gli Organi statutari degli Enti bilaterali nazionale e regionale saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente C.C.N.L. Esso, inoltre, svolge attraverso l'apposita Commissione paritetica bilaterale, composta da almeno 6 membri rappresentanti, designati dalle parti stipulanti il presente contratto, le funzioni previste dal Titolo X (Mercato del lavoro) del C.C.N.L.~~ emette attraverso l' l'apposita Commissione paritetica bilaterale i pareri di conformità in materia di apprendistato di cui al successivo art <...> del C.C.N.L., nonché per lo svolgimento di quanto ad esso delegato dalle previsioni contrattuali del Titolo X (Mercato del lavoro) del C.C.N.L., con le modalità definite a cura del Comitato Esecutivo dell'Ente Bilaterale stesso.

~~i) L'Ente bilaterale nazionale costituirà inoltre, una apposita Commissione paritetica per esprimere i parere di conformità in materia di apprendistato di cui al successivo art 6 del C.C.N.L., nonché per lo svolgimento di quanto ad esso delegate dalle previsioni contrattuali del Titolo X (Mercato del lavoro) del C.C.N.L. Il Comitato~~

~~Esecutivo dell'Ente Bilaterale potrà costituire apposita commissione con le modalità definite dal Comitato Esecutivo stesso.~~

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

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

Il testo dello Statuto e del regolamento allegati al presente C.C.N.L. ne costituiscono parte integrante.

La sede dell'Ente bilaterale nazionale, sarà presso la FIAIP sita in Piazzale Flaminio 9, Roma.

TITOLO IV
Funzionamento delle Relazioni Sindacali

Art. 10 Quota di servizio contrattuale (QSC)

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

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

Le quote di contributo a carico dei lavoratori saranno trattenute dai datori di lavoro e versate trimestralmente, unitamente a quelle a proprio carico, sul C/C ~~Postale n. 0082850025~~ Bancario n° <...> IBAN <...>; intestato a: ENTE BILATERALE NAZIONALE AIP presso la FIAIP sita in Piazzale Flaminio 9 Roma, costituito da: *"FIAIP/FILCAMS/FISASCAT/UILTuCS"*.

I versamenti trimestrali dovranno essere effettuati, di anno in anno, con la retribuzione dei mesi di Marzo, Giugno, Ottobre, Dicembre, e nelle causali di versamento dovrà essere indicata la Voce QSC 1° (o 2°, 3° 4° a seconda del periodo di riferimento) nonché i dati dei lavoratori e del Datore di lavoro cui il versamento fa riferimento comprensivi di: nome cognome, codice fiscale.

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

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

TITOLO V
TUTELE E GARANZIE

Art. 12 Tutele e garanzie

1. *Dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.* Si fa riferimento alle norme di legge e alla risoluzione CEE del 20-5-1990 e della raccomandazione CEE 92 C 27/04 del 27-11-1991, così come richiamate al titolo II°, art. 3 punto 3.
2. *Salute e sicurezza sul lavoro.* - Le parti, visto il D.Lgs. 81/2008 convengono di istituire apposita commissione per l'esame della materia e la revisione dell'accordo , applicativo riportato in allegato (n° 5) al presente C.C.N.L. i cui contenuti si intendono comunque confermati sino a successiva sostituzione. Al riguardo le parti inoltre convengono di assegnare all'EBNAIP la funzione di segreteria operativa per la gestione di quanto sopra.
3. *Assistenza e diritti delle persone disabili.* Si fa riferimento alle norme previste dalle Leggi in materia, nonché a quanto contenuto all'articolo 108 del presente C.C.N.L..

Art. 13 Previdenza Complementare

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

Le parti stipulanti il C.C.N.L. convengono altresì che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in data 24 gennaio 2000, di seguito denominato in breve MARCO POLO, rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti cui si applichi il presente C.C.N.L.
L'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire, e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il presente C.C.N.L.
Le aziende e i lavoratori associati al Fondo sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo:
Gli elementi di costo, dovranno prevedere, i seguenti valori:

- 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del lavoratore;
- 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del datore di lavoro;
- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;

una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15.50 di cui € 11.88 a carico del datore di lavoro e € 3.62 a carico del lavoratore.

Richiamando quanto previsto dall'art. 153 del C.C.N.L. le parti concordano di avviare un percorso di corrispondenza tra i valori di cui sopra e quelli applicati dal C.C.N.L. del settore terziario, distribuzione e servizi, da effettuarsi nell'arco della durata del disposto normativo del C.C.N.L., con le seguenti modalità:

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

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

Art. 13 BIS Assistenza Sanitaria Integrativa

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

TITOLO VI
Attività sindacale

Art. 14 Permessi attività sindacale
Fatta salva l'applicabilità della legge 20/5/1970 n. 300 negli uffici degli Agenti Immobiliari, dove ne sussistano i requisiti dalla stessa legge previsti, le parti concordano che, ove non sussistano tali requisiti, ai dipendenti occupati nel settore, per l'esercizio di attività sindacale, competono permessi retribuiti per un massimo di 16 ore pro capite annue.
Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che presso il 2° Livello di Contrattazione Regionale e/o il 2° Livello di Contrattazione di Area Turistica potranno essere determinate modalità di utilizzo per 12 ore di assemblea e per ulteriori 8 (otto) ore.
Le richieste dei permessi dovranno essere inoltrate al Datore di lavoro dalle OO.SS. di categoria firmatarie del presente C.C.N.L. 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.

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.~~

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

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

Art. <…> Contrattazione di 2° livello Regionale

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

- Titolo X ;
- Titolo XIII esclusivamente in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale ed articolazione dell'orario settimanale, al Lavoro straordinario e sue maggiorazioni
- Titolo XIV esclusivamente in relazione al riposo settimanale ed alle ore di lavoro nei giorni festivi

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

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

Art. <…> Bis Contrattazione di 2° livello per le aree turistiche

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

- Titolo X ;
- Titolo XIII esclusivamente in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale ed articolazione dell'orario settimanale, al Lavoro straordinario e sue maggiorazioni
- Titolo XIV esclusivamente in relazione al riposo settimanale ed alle ore di lavoro nei giorni festivi;

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

- lavoro straordinario
- lavoro supplementare
- compensi per clausole elastiche e flessibili
- lavoro a turno
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro
- lavoro notturno
- premi variabili di rendimento
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.

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

Art. … – Modalità di presentazione della piattaforma

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione di cui agli art. <…> ed <…> bis, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

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

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

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

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

Qualora vengano presentate piattaforme in contrasto con le previsioni di cui al presente capo si potrà procedere alla denuncia alla FIAIP e alle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, stipulanti il presente accordo di rinnovo, che procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle regole ivi definite .
L'esame per la verifica dovrà esaurirsi entro 30 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.
In caso di controversia si potrà procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale prevista dall' articolo 6 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 45 giorni sulla procedibilità.

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

Art….. – Elemento economico di garanzia

I lavoratori delle regioni, ovvero di aree territoriali a vocazione turistica di cui ai precedenti articoli del CCNL; dove non siano stati convenuti accordi di 2° livello, sono beneficiari dell'Elemento economico di garanzia.

L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- verrà erogato con la retribuzione di novembre 2013;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31 ottobre 2013, che risultino iscritti nel libro unico e presenti in servizio da almeno 12 mesi; l'importo sarà calcolato in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2011 – 31 ottobre 2013.
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà riproporzionato in base alle ore di lavoro;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
- l'importo è automaticamente assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo ulteriore rispetto alla retribuzione contrattuale, che venga corrisposto al lavoratore;

Quadri, 1° e 2° livello	3° e 4° livello	5°, 6° e 7° livello
115 euro	100 euro	85 euro

Dichiarazione a verbale:

la parti convengono che il trattamento economico di garanzia costituisce un istituto sperimentale direttamente connesso alla durata del presente accordo di rinnovo.

~~Art. 17 Conciliazione - Controversie - Procedure~~
~~Le parti concordano di assegnare alle rispettive strutture territoriali la gestione della conciliazione delle controversie di lavoro e/o licenziamenti individuali di cui alla legge 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. 18 Commissione di conciliazione, sede e procedure
Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/3/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387 e dalla L. 183 del 4/11/2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle realtà comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo ~~obbligatorio~~ di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di seguito riportate.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:
a) per i datori di lavoro, da un rappresentante della FIAIP competente per territorio;
b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente contratto della FILCAMS-CGIL, della FISASCAT-CISL o della UILTuCS-UIL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.
La sede di segreteria è presso la Presidenza della FIAIP provinciale e, pertanto, la FIAIP Nazionale, annualmente entro il primo trimestre, comunicherà alle Organizzazioni sindacali Nazionali firmatarie del presente C.C.N.L., l'elenco delle proprie sedi provinciali.
Le sedi di Presidenza provinciale FIAIP al momento della firma del presente C.C.N.L., sono riportate nell'allegato 6.

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

~~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 della FIAIP 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 ter c.p.c..

Il processo verbale di conciliazione o di parziale conciliazione ovvero di mancato accordo è depositato a cura della Commissione territoriale presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

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

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

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98, e dal Decreto Legislativo n. 387/98 e dalla L. 183/2010 in sede di Commissione Territoriale di conciliazione.

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

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

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

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono che le disposizioni di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fatti salvi gli accordi già in essere in materia

Art. <...> Commissioni di certificazione

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

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

Dichiarazione a verbale
Le parti, richiamando quanto reciprocamente convenuto per il tramite dell'impegno a verbale di cui all'art. 1 del CCNL, si danno atto e concordano sull'opportunità di pervenire ad una regolazione, anche ai fini della contrattazione collettiva, dei contratti di cui al punto 1 che precede, in ordine alle fattispecie non riconducibili a rapporti di lavoro subordinato, quali in via esemplificativa e non esaustiva: collaborazioni coordinate e continuative per l'esecuzione di un progetto/programma di lavoro e fasi di esso, rapporti di prestazione d'opera continuativa, associazione in partecipazione con apporto di mero lavoro etc.
A tal fine pertanto provvedono a sottoscrivere un opportuno protocollo d'intesa, addendum al presente CCNL, che, preso atto delle regolamentazioni collettive definite dalle parti sociali stesse, regola quanto sopra nonché composizione, procedure, criteri di funzionamento e linee guida, della Commissione di certificazione.

Art. <...> - Clausola Compromissoria

Le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui l'art. <...>, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing, delle molestie sessuali e degli istituti di cui al titolo <...>
La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino .

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

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

Art. 19 Collegio arbitrale
Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 17, del presente contratto, non riesca ~~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.

1 A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente accordo di rinnovo ~~C.C.N.L.~~, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.
2 La sede di segreteria è presso la Presidenza della FIAIP provinciale e, pertanto, la FIAIP Nazionale, annualmente entro il primo trimestre, comunicherà alle Organizzazioni sindacali Nazionali firmatarie del presente C.C.N.L., l'elenco delle proprie sedi provinciali. Le sedi di Presidenza provinciale FIAIP al momento della firma del presente C.C.N.L., sono riportate nell'allegato 6.
3 L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo

raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

4 Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla FIAIP territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale dei lavoratori firmatarie del presente accordo ~~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:

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

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

8.3 eventuali ulteriori elementi istruttori.

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

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

11 Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 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.

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.

Le parti, preso atto del disposto dalla L. 183/2010, ed al fine di dare piena attuazione alle disposizioni della stessa, convengono di sottoscrivere opportuni protocolli d'intesa che definiscano l'Arbitrato nonché composizione, procedure, criteri di funzionamento e linee guida dello stesso, entro ~~il 31 dicembre 2011~~ dodici mesi dalla firma del presente accordo di rinnovo.

TITOLO X
Mercato del lavoro

<...>

CAPO 1°

<...>

Art. <...> BIS - Apprendistato professionalizzante specialistico o "di mestiere" nell'ambito della mediazione immobiliare.

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

Le parti, preso atto dell'evoluzione del settore della mediazione immobiliare convengono sull'opportunità di dare regolamentazione a forme di apprendistato che comprendano percorsi formativi utili anche al conseguimento dei requisiti per l'accesso all'attività di mediatore immobiliare di cui alla L.n. 39/89, così come modificata dall'art. 18

della L.n. 57/01, a tal fine convengono di regolamentare tale percorso all'interno della fattispecie dell'apprendistato professionalizzante, a norma del disposto dall'art. 47 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che rappresenta la più opportuna modalità di rapporto per tali relazioni.
L'apprendistato professionalizzante di cui sopra ha durata pari a 2 (due) anni con assunzione al 5° livello iniziale e conclusione al 3° livello.

Art. <...> TRIS Formazione - Durata
L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante di cui all'articolo che precede in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.
E' facoltà del datore di lavoro anticipare ovvero posticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. <...> QUATER Formazione - Durata
In considerazione del disposto dalla L.n. 39/89, così come modificata dall'art. 18 della L.n. 57/01, il corso di

Per la formazione dell'apprendista verrà fatto riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L., di cui all'allegato modello) che costituisce parte integrante ed essenziale del presente accordo.
Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.
Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro
secondo il modello (allegato) che costituisce parte integrante del presente C.C.N.L..
I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
secondo il modello (allegato) che costituisce parte integrante del presente C.C.N.L..

Dichiarazione congiunta
le parti convengono che la formazione relativo ai contenuti a carattere professionalizzate di cui all'Apprendistato professionalizzate specialistico o "di mestiere), può essere impartita all'apprendista anche, in tutto od in parte, tramite lo svolgimento del corso istituito dalle competenti CCIA o dagli enti abilitati dalle Regioni da svolgersi a carico del datore di lavoro e la cui frequenza da parte dell'Apprendista costituirà prestazione di lavoro, nonché consentirà l'accesso all'esame di idoneità di cui all'art. 2, comma 3, lettera e della L. n. 39/89, così come modificato dall'art. 18 della L.n.57/01.
Il superamento di tale esame comporterà in capo all'apprendista il diritto al conseguimento della qualifica contrattuale di "Incaricato alle visite immobiliari con delega di trattativa "

TITOLO XII

Periodo di prova

Art. 94 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.
Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

Art. 128 Trattamento economico di malattia (invariato)

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% (ottantacinque 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.150

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto, ai sensi dell'art. 2, della legge 29 febbraio 1980, n. 33, a recapitare o a trasmettere all'INPS a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.
Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui al punto 1) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 130 e 134.

Art. 165 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.150 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro avrà facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 150 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13^ e 14^ mensilità.
Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

Art. <...> - Aumenti retributivi mensili

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti salariali non assorbibili (fatta eccezione da voci retributive ad personam specificamente indicate quali "anticipazioni di futuri aumenti contrattuali e/o acconti di futuri aumenti contrattuali):

	Decorrenza 1/1/ 2011	Decorrenza 1/9/2011	Decorrenza 1/4/ 2012	Decorrenza 1/10/ 2012	Decorrenza 1/4/ 2013	Decorrenza 1/10/ 2013	Totale
LIVELLI							
Quadro	17,36	22,57	26,04	27,78	27,78	27,78	149,31
I	15,64	20,33	23,46	25,02	25,02	25,02	134,49
II	13,53	17,59	20,29	21,64	21,64	21,64	116,33
III	11,56	15,03	17,34	18,50	18,50	18,50	99,43
IV	10,00	13,00	15,00	16,00	16,00	16,00	86,00
V	9,03	11,75	13,55	14,45	14,45	14,45	77,68
VI	8,10	10,54	12,17	12,98	12,98	12,98	69,75
VII	6,94	9,03	10,42	11,10	11,10	11,10	59,69

Gli importi arretrati saranno erogati ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo con la retribuzione del mese di agosto 2011

TITOLO XXXI
Decorrenza e durata

Art. 182 Decorrenza e durata

~~Il presente contratto stipulato in data 29 maggio 2009, salvo diverse decorrenze espressamente previste, scadrà il 31 dicembre 2010.~~
~~Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata A.R., 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.~~

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2011 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2013.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Allegato <...>
Profilo Formativo Apprendistato professionalizzante specialistico o "di Mestiere"
CCNL Dipendenti da Agenti Immobiliari, Mandatari a titolo oneroso e Mediatori Creditizi

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SPECIALISTICO O "DI MESTIERE" PER IL CONSEGUIMENTO DELLA QUALIFICA CONTRATTUALE DI "INCARICATO ALLE VISITE IMMOBILIARI CON DELEGA DI TRATTATIVA"

I contenuti formativi del profilo si articolano in una parte - uguale per tutti i profili di apprendistato professionalizzante regolamentati dal presente C.C.N.L., attinente alle competenze trasversali e in una parte attinente alle competenze tecnico professionali specifiche, per il cui conseguimento è altresì prevista la frequenza del corso istituito dalle competenti CCIA o dagli enti abilitati dalle Regioni da svolgersi a carico del datore di lavoro e la cui frequenza da parte dell'Apprendista costituirà prestazione di lavoro, nonché consentirà l'accesso all'esame di idoneità di cui all'art. 2, comma 3, lettera e della L. n. 39/89, così come modificato dall'art. 18 della L.n.57/01..

Contenuti trasversali – Parte comune a tutti i profili –

Per i contenuti a carattere trasversale il monte ore viene quantificato sulla base di quanto previsto dall'art.2 comma 2 del D.M. 8 aprile 1998, in G.U. 14 maggio 1998 n.110 (35% sul totale).

1. *Competenze relazionali*:
valutare tutte le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;

comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna;
analizzare e risolvere situazioni problematiche;
definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

2. *Organizzazione ed economia:*
conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'agenzia;
conoscere i principali elementi economici di impresa: le condizioni ed i fattori di redditività di impresa (redditività di impresa (produttività, efficacia ed efficienza); il contesto di riferimento di un impresa (prestazioni e servizi, reti, mercato, ecc.);
saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente.
conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati

nella propria area di attività.

conoscere e utilizzare, ove necessario,le nozioni di base di una lingua straniera.
conoscere la normativa di base relativa al settore della intermediazione (principi fondamentali di Diritto Costituzionale, Diritto Civile, commerciale, della mediazione e prassi legale in materia di compravendita e locazione immobiliare).

3. *Disciplina del rapporto di lavoro:*
conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;

conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;

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

5. Privacy
conoscere la normativa relativa alla privacy;

6. *Primo soccorso*:
conoscere le principali nozioni in ordine al primo soccorso in ottemperanza al D.M. 388 del 15/7/03

Contenuti tecnico professionali specifiche dell'Apprendistato professionalizzante specialistico per

Incaricato alle visite immobiliari con delega di trattativa

Per i contenuti a carattere tecnico professionale il monte ore viene quantificato sulla base di quanto previsto dall'art.2 comma 2 del D.M. 8 aprile 1998, in G.U. 14 maggio 1998 n.110 (65% sul totale), al fine di garantire la sufficienze delle ore ivi citate a fronte della frequenza del corso istituito dalle competenti CCIA o dagli enti abilitati dalle Regioni da svolgersi a carico del datore di lavoro, il datore di lavoro ha facoltà di anticipare o posticipare le complessive ore di formazione per i contenuti a carattere tecnico professionale relative all'intera durata del rapporto di apprendistato professionalizzante pari a due anni, ed in caso la durata del corso come determinata dalla Regione competente ovvero dalle provincie autonome di Trento e Bolzano, ovvero in generale dalla P.A. competente, risulti superiore al totale delle ore sopracitate, di estendere il detto totale sino a concorrenza delle ore di formazione previste dal corso stesso.

- Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Saper comunicare efficacemente
- Conoscere e saper utilizzare gli archivi cartacei ed elettronici
- Saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative
- Conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione
- Saper leggere ed applicare la indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare le normative locali in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare le prassi locale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di tassazione dei beni immobili
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di Privacy
- Conoscenza sulla suddivisione delle competenze dei vari enti, uffici ed istituzioni sia privati che della Pubblica Amministrazione attinenti alle attività d'agenzia
- Conoscere e saper utilizzare la documentazione inerente la richiesta e/o al trasmissione d'informazioni da e verso la clientela
- Conoscere e saper utilizzare la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione
- Conoscere e saper applicare le metodologie di valutazione d'immobile inerenti gli aspetti architettonico/costruttivi
- Conoscere e saper applicare le metodologie di valutazione d'immobile inerenti inerenti gli aspetti economico/finanziari
- Conoscere e saper applicare le metodologie di valutazione d'immobile inerenti il contesto ed il posizionamento.
- Conoscenza del territorio locale

La formazione dovrà altresì ricomprendere le materie di cui all'art. 2 co. 1 del D.M. 21 febbraio 1990 n° 300 e s.m.:
a) nozioni di legislazione sulla disciplina della professione di mediatore, di diritto civile - con specifico riferimento ai diritti reali, alle obbligazioni, ai contratti ed in particolare al mandato, alla mediazione, alla vendita, locazione o affitto di immobili ed aziende, all'ipoteca -, di diritto tributario - con specifico riferimento alle imposte e tasse relative ad immobili ed agli adempimenti fiscali connessi -;
b) nozioni concernenti l'estimo, la trascrizione, i registri immobiliari, il catasto,le concessioni, autorizzazioni e licenze in materia edilizia, la comunione ed il condominio di immobili, il credito fondiario ed edilizio, i finanziamenti e

(1) Le attività svolte dall'apprendista rientranti nel novero per la cui esecuzione è previsto l'obbligo di iscrizione al ruolo di cui all'art. 2 della L. 39/89, sezione Agenti Immobiliari e/o Agenti muniti di mandato a titolo oneroso possono essere svolte solo sotto la supervisione del Titolare d'Agenzia ovvero di un iscritto al sopracitato ruolo.