Ipotesi di Accordo

Il giorno 14 ottobre 2015 in Roma,

tra

- la Federazione italiana agenti immobiliari professionali: **FIAIP**, rappresentata dal Vice - Presidente Nazionale delegato al CCNL e Previdenza Stefano Bertelli, da Mario Lavarra e da Aurelio Amerio, con l'assistenza di Basilio Mussolin e di Marco Parsifal

e

- la Federazione del commercio turismo e servizi: **FISASCAT-CISL**, rappresentata da Ferruccio Fiorot;

- l'Unione italiana lavoratori turismo commercio e servizi: **UILTUCS** rappresentata da Parmenio Stroppa,

si è stipulato il seguente "**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 maggio 2015 al 31 dicembre 2016.

Premessa

L'andamento del mercato immobiliare ha mostrato in questi ultimi anni forti segnali di recessione che hanno costretto moltissime agenzie - a fronte della riduzione del giro d'affari - a cessare la propria attività o a ridimensionare gli organici.
Anche se va segnalato qualche timido segnale di ripresa registrato in alcuni ambiti territoriali, la maggioranza delle agenzie conferma che nel resto del Paese permangono condizioni di stallo del mercato e l'attuale preoccupante congiuntura appare lungi dall'essere superata.
In questo quadro, le agenzie immobiliari si trovano nella condizione di non poter affrontare gli anni a venire con una prospettiva che consenta loro di sostenere aumenti generalizzati dei costi di gestione, ivi compresi quelli legati alle retribuzioni dei propri lavoratori.
Tuttavia, in considerazione delle difficoltà che dalla stessa crisi sorgono per i dipendenti e le loro famiglie, FIAIP conviene con le organizzazioni sindacali di rinnovare il contratto collettivo al fine di raggiungere l'obiettivo del recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni in essere per il settore.
Al fine di poter meglio adeguare all'effettiva ripresa del mercato l'andamento delle retribuzioni contrattuali, viene confermata la scadenza prevista dal vigente CCNL anche per consentire, nel corso della vigenza contrattuale, l'effettuazione di specifici incontri di informazione volti a verificare congiuntamente l'andamento del mercato immobiliare e le possibili azioni comuni da intraprendere per sostenere il ruolo fondamentale, anche per quanto riguarda i livelli occupazionali, svolto dalle agenzie immobiliari.

Art. 1

APPRENDISTATO

Il TITOLO X, Mercato del lavoro, Capo 1, APPRENDISTATO è sostituito dal seguente:

Premessa

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

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

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

Art. 1 – **Proporzione numerica**

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

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

Art. 2 – **Età per l'assunzione**

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

Art. 3 – **Disciplina generale**

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

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

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

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

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

Art. 4 – **Procedure di applicabilità per le assunzioni in apprendistato professionalizzante.**

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

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello

contrattuale di inquadramento, del rispetto della condizione di cui al successivo art. 5 (Percentuale di conferma), nonché della verifica della dichiarazione da parte del datore di lavoro:

- di applicare integralmente il C.C.N.L.,
- di essere in condizioni di regolarità con la contribuzione previdenziale ed assicurativa (assolvibile anche allegando alla domanda copia del DURC), nonché in relazione agli adempimenti fiscali,
- di essere in condizione di regolarità con la contribuzione assistenziale prevista contrattualmente all'art. 10.

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

La richiesta del parere di conformità da parte dei datori di lavoro dovrà essere redatta sulla base del modello allegato e dovrà essere corredata della documentazione attestante le dichiarazioni del datore di lavoro assolvibile anche in autocertificazione a norma del disposto dall'Art. 46 del D.P.R. 28/12/2000 n° 445.

Art. 5 – **Periodo di prova**

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

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

Art. 6 – **Trattamento normativo**

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

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 95 (Orario settimanale di lavoro), fermo restando le ore di formazione di cui all'art. 16 che segue, ricomprese nell'orario di lavoro.

Art. 7 – **Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico**

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

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

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

Art. 8 – **Malattia**

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto alle medesime prestazioni dei lavoratori qualificati come previsto all'art. 128 co. 1 e 2 del C.C.N.L..

Art. 9 – **Referente per l'apprendistato**

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

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

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

Art. 10 – **Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

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

Art. 11 – **Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;

c) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio nella misura massima di 40 ore annue.

Art. 12 – **Doveri dell'apprendista**

L'apprendista deve:

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

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;

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

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

Parte II - Apprendistato professionalizzante

Art. 13 – **Sfera di applicazione**

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

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

Art. 14 – **Percentuale di conferma**

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

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

La limitazione di cui al 1° comma del presente articolo non si applica quando nel triennio precedente sia**no** venut**i** a scadere **meno di tre** contratt**i** di apprendistato.

Art. 15 – **Durata dell'apprendistato**

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

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

Art. 16 - **Formazione: Durata**

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

Profili professionali	**Ore complessive di formazione professionalizzante**
inquadramento finale al 2° livello	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)
inquadramento finale al 3° livello	210
inquadramento finale al 4° livello	180
inquadramento finale al 5° livello	160

Al livello di contrattazione territoriale potrà essere, stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

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 comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 17 - **Formazione: Modalità di erogazione**

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

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

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

Art. 18 - **Formazione: Contenuti**

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

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.
In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale sono predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.
Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro 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 C.C.N.L..

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

Art. 19 - **Riconoscimento della qualifica professionale**

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.
Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale nazionale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato con attribuzione della qualifica, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.
In assenza del libretto formativo del cittadino, le comunicazioni di cui ai commi precedenti varranno anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Art. 20 - **Apprendistato Stagionale o ciclico**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica ove si collocano le suddette assunzioni sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL con apposito accordo.

Art. 21 – **Rinvio alla legge**

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

Art. 2

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

L'art. 68 Modalità e limiti numerici è sostituito dal seguente:

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

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

Nelle singole unità produttive ovvero sedi aziendali ovvero filali aziendali che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.

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

L'Art. 70 Nuove attività è sostituito dal seguente:

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

Art. 3

TRATTAMENTO ECONOMICO

Aumenti retributivi mensili

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

Livelli	01/05/2015		01/11/2015		01/06/2016		01/11/2016		2015-2016
	Aumenti	Retribuzioni corrispondenti	Aumenti	Retribuzioni corrispondenti	Aumenti	Retribuzioni corrispondenti	Aumenti	Retribuzioni corrispondenti	Aumento totale
Quadri	€ 22,42	€ 2.311,86	€ 22,42	€ 2.334,28	€ 22,42	€ 2.356,70	€ 23,92	€ 2.380,62	€ 91,18
1	€ 20,69	€ 2.133,76	€ 20,69	€ 2.154,46	€ 20,69	€ 2.175,15	€ 22,07	€ 2.197,22	€ 84,15
2	€ 18,56	€ 1.913,95	€ 18,56	€ 1.932,51	€ 18,56	€ 1.951,08	€ 19,80	€ 1.970,87	€ 75,48
3	€ 16,58	€ 1.709,34	€ 16,58	€ 1.725,91	€ 16,58	€ 1.742,49	€ 17,68	€ 1.760,18	€ 67,42
4	€ 15,00	€ 1.546,68	€ 15,00	€ 1.561,68	€ 15,00	€ 1.576,68	€ 16,00	€ 1.592,68	€ 61,00
5	€ 14,03	€ 1.446,16	€ 14,03	€ 1.460,18	€ 14,03	€ 1.474,21	€ 14,96	€ 1.489,17	€ 57,04
6	€ 13,09	€ 1.350,00	€ 13,09	€ 1.363,10	€ 13,09	€ 1.376,19	€ 13,97	€ 1.390,15	€ 53,24
7	€ 11,92	€ 1.229,01	€ 11,92	€ 1.240,93	€ 11,92	€ 1.252,85	€ 12,71	€ 1.265,56	€ 48,47

Nel confermare la scadenza del presente contratto al 31/12/2016 le parti si danno atto che con l'erogazione dei suddetti aumenti salariali hanno adempiuto a tutti gli oneri economici relativi al rinnovo contrattuale per il triennio 2014-2016.

Art. 4

ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA

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

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

- verrà erogato con la retribuzione di novembre 2016;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31/10/2016, che risultino iscritti nel libro unico e presenti in servizio da almeno 12 mesi: l'importo sarà calcolato in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 1/1/2014 - 31/10/2016;
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà riproporzionato in base alle ore di lavoro;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;

- l'importo è automaticamente assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo ulteriore rispetto alla retribuzione contrattuale, che venga corrisposto al lavoratore;

Quadri, 1° e 2° livello	3°e 4° livello	5°, 6° e 7° livello
90,00 euro	60,00 euro	50,00 euro

Dichiarazione a verbale

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

Art. 5

PROVVIGIONI

Le parti, in considerazione della presenza largamente diffusa nel contesto economico di riferimento di contratti di natura autonoma, ritengono di rilevante utilità per il comparto l'introduzione della possibilità di instaurare rapporti di lavoro subordinato, regolati dal CCNL, prevedendone forme retributive di carattere provvigionale.

Le parti si incontreranno entro il 31 ottobre al fine di valutare l'avvio sperimentale del suddetto istituto impegnandosi a verificarne contenuti ed effetti nel corso di vigenza del CCNL.

Art. 6

TESTO UNICO

Per consentire un più agevole utilizzo del Contratto, entro il 31 ottobre 2015, verrà definito un Testo Unico contrattuale che integri il Contratto con le nuove disposizioni di cui al presente e ai precedenti accordi di rinnovo e ne adegui le disposizioni alle effettive esigenze delle Agenzie e dei lavoratori del settore.

DICHIARAZIONE A VERBALE SULLA FORMAZIONE PERMANENTE

Le parti convengono di svolgere, anche attraverso iniziative promosse da EBNAIP, specifiche attività di informazione sulla normativa vigente in materia di Fondi di Formazione Permanente al fine di sviluppare attività effettivamente rivolte agli specifici bisogni formativi della Categoria e canalizzare le relative risorse disponibili.

Art. 7

DECORRENZA E DURATA

Le parti, alla luce del principio di ultravigenza condiviso nei precedenti rinnovi e preso atto, che il precedente contratto cessa la sua vigenza in data 30/04/2015, concordano che il presente contratto decorre dall'1/5/2015 e avrà vigore fino a tutto il 31/12/2016.

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

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

