Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da

Agenti Immobiliari Professionali e mandatari a titolo oneroso

Decorrenza 1-10-2001. Scadenza 31-12-2005

INDICE Pagina

Premessa 9

TITOLO I Sfera di applicazione

Art. 1 Sfera di applicazione 9
Art. 2 Condizioni di miglior favore 9

TITOLO II Relazioni Sindacali a livello Nazionale

Art. 3 Esame quadro socioeconomico 9

TITOLO III Strumenti Bilaterali

Art. 4 Istituzione e composizione degli strumenti bilaterali 10
Art. 5 Ente Bilaterale Nazionale 10
Art. 6 Commissione Paritetica Nazionale 11
Art. 7 Gruppo di lavoro per le pari opportunità 11
Art. 8 Distribuzione del CCNL 12

TITOLO IV Funzionamento delle Relazioni Sindacali

Art. 9 12
Art. 10 12
Art. 11 12

TITOLO V Tutele e garanzie

Art. 12 Dignità delle donne e degli uomini sul lavoro 13
salute e sicurezza sul lavoro –

assistenza e diritti delle persone disabili

– previdenza integrativa

TITOLOVI Attività sindacale

Art. 13 Permessi Attività Sindacale 13
Art. 14 Trattenuta Sindacale 14
Art. 15 Rappresentanze Sindacali Unitarie 14
14

TITOLO VII Relazioni Sindacali a livello decentrato

Premessa – Contrattazione di 2° livello
Art. 16 Conciliazione delle controversie 14
Art. 17 Composizione della commissione e procedure 14
Art. 18 Collegio arbitrale 15

TITOLO VIII Classificazione del personale

Art. 19 Declaratorie e profili 16

TITOLO IX Formazione e diritto allo studio

Art. 20 Formazione professionale 19
Art. 21 Congedi per la formazione finalizzata all'acquisizione 19

di nuovi profili professionali
Art. 22 Congedi per la formazione continua 20
Art. 23 Diritto allo studio 20
Art. 24 Stages 21

TITOLO X Mercato del lavoro

Art. 25 Finalità e tipologie di impiego 21

CAPO 1° Apprendistato
Art. 26 Finalità 21
Art. 27 Sfera di applicazione 21
Art. 28 Proporzione numerica 22
Art. 29 Età per assunzione 22
Art. 30 Assunzione 22
Art. 31 Periodo di prova 22
Art. 32 Formazione - Durata 22
Art. 33 Formazione - contenuti 22
Art. 34 Tutor 23
Art. 35 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato 23
Art. 36 Obblighi del datore di lavoro 23
Art. 37 Doveri dell'apprendista 23
Art. 38 Durata dell'apprendistato 24
Art. 39 Trattamento normativo 24
Art. 40 Trattamento economico 24
Art. 41 Trattamento per malattia e infortuni 24
Art. 42 Percentuale di conferma 24

CAPO 2° Contratti di formazione e lavoro
Art. 43 Modalità di applicazione 25

CAPO 3° Contratto a tempo parziale
Art. 44 Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale 30
Art. 45 Durata della prestazione a tempo parziale 31
Art. 46 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale 31
Art. 47 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale 32
Art. 48 Genitori di portatori di handicap 32
Art. 49 Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale 32
Art. 50 Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime

di clausola elastica 33
Art. 51 Lavoro supplementare 33
Art. 52 Principio di non discriminazione e riproporzionamento 34
Art. 53 Quota giornaliera della retribuzione 34
Art. 54 Quota oraria della retribuzione 34
Art. 55 Mensilità supplementari (13ma e 14ma) 34
Art. 56 Festività 34
Art. 57 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti 34
Art. 58 Ferie 34
Art. 59 Periodo di prova e termini di preavviso 35

Art. 60 Disciplina previdenziale 35
Art. 61 Minimale contributivo 35
Art. 62 Condizione di miglior favore 35
Art. 63 Rinvio alla legge 35

CAPO 4° Lavoro ripartito (job sharing)
Art. 64 Definizione e modalità di impiego 35

CAPO 5° Contratto a tempo determinato
Art. 65 Modalità e causali di impiego 36
Art. 66 Contratto a tempo determinato per sostituzione 37

e congedi legge 53/2000
Art. 67 Disciplina sanzionatoria 37

CAPO 6° Telelavoro e/o lavoro a distanza
Art. 68 Definizione 38

Art. 69 Sfera di applicazione 38
Art. 70 Prestazione lavorativa 38
Art. 71 Retribuzione 38
Art. 72 Sistema di comunicazione 38
Art. 73 Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa 38
Art. 74 Controlli a distanza 38
Art. 75 Diritti sindacali 39
Art. 76 Organizzazione della struttura lavorativa 39
Art. 77 Diligenza e riservatezza 39
Art. 78 Formazione 39
Art. 79 Diritti di informazione 39
Art. 80 Postazione di lavoro 39
Art. 81 Interruzione tecniche 39
Art. 82 Misure di protezione e prevenzione 39
Art. 83 Infortunio 40

CAPO 7° Lavoro temporaneo (interinale)
Art. 84 Casi di ammissibilità del lavoro interinale 40
Art. 85 Individuazione delle qualifiche 40

di esiguo contenuto professionale
Art. 86 Percentuale di lavoratori assumibili 40
Art. 87 Rinvio alla legge 40

TITOLO XI Assunzione

Art. 88 Assunzione - documenti per l'assunzione 41

TITOLO XII Periodo di prova

Art. 89 Durata 41

TITOLO XIII Orario di lavoro

Art. 90 Orario settimanale 42
Art. 91 Distribuzione dell'orario settimanale 42
Art. 92 Articolazione orario settimanale 42
Art. 93 Flessibilità dell'orario 43
Art. 94 Lavoro notturno 43
Art. 95 Lavoro straordinario 44

Art. 96 Maggiorazione del lavoro straordinario 44

TITOLO XIV Riposo settimanale e festività

Art. 97 Riposo settimanale; Festività Nazionali ed infrasettimanali 44
Art. 98 Festività abolite 45
Art. 99 Festività civile soppressa cadente di domenica 45
Art. 100 Ore di lavoro nei giorni festivi

TITOLO XV Congedi - Permessi – Aspettative – assenze

Art. 101 Permessi e congedi familiari retribuiti 45
Art. 102 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti 45
Art. 103 Permessi per handicap 46
Art. 104 Permessi per donatori di sangue 46
Art. 105 Aspettative per tossicodipendenza 47
Art. 106 Congedi familiari non retribuiti 47
Art. 107 Assenze 48

TITOLO XVI Ferie

Art. 108 Durata 48
Art. 109 Decorso Ferie; Sopravvenienza malattia 48
Art. 110 Determinazione del periodo di Ferie 48
Art. 111 Ferie in caso di licenziamento e dimissioni 48
Art. 112 Irrinunciabilità delle ferie 48
Art. 113 Richiamo per ragioni di servizio 48
Art. 114 Funzioni pubbliche elettive 48

TITOLO XVII Chiamata alle armi

Art. 115 Servizio di leva e ferma volontaria 49
Art. 116 Richiamo alle armi 49

TITOLO XVIII Missioni, trasferte e trasferimenti

Art. 117 Missione o trasferta temporanea 50
Art. 118 Trasferimento 50

TITOLO XIX Malattie ed infortuni

Art. 119 Certificazioni S.S.N. 51
Art. 120 Norme sulla malattia e l'infortunio extra professionale 51
Art. 121 Obblighi del lavoratore 51
Art. 122 Periodo di comporto 51
Art. 123 Trattamento economico di malattia 52
Art. 124 Infortunio professionale 52

Art. 125 Trattamento economico di infortunio professionale 52
Art. 126 Quota giornaliera per malattia e infortuni 53
Art. 127 Festività 53
Art. 128 Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio 52
Art. 129 Tubercolosi 53
Art. 130 Rinvio alle leggi 54

TITOLO XX Gravidanza e Puerperio

Art. 131 Normativa 54
Art. 132 Adozione e/o affidamento 55
Art. 133 Diritto alla conservazione del posto 55

e divieto di licenziamento
Art. 134 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino 56

TITOLO XXI Sospensione dal lavoro

Art. 135 Sospensione 59

TITOLO XXII Anzianità di servizio ed anzianità convenzionale

Art. 136 Decorrenza anzianità di servizio 59
Art. 137 Computo frazione annua anzianità 59
Art. 138 Anzianità convenzionale 60

TITOLO XXIII Passaggi di qualifica

Art. 139 Mansioni del lavoratore 60
Art. 140 Mansioni promiscue 60
Art. 141 Passaggi di livello 60

TITOLO XXIV Aumenti periodici di anzianità

Art. 142 Aumenti periodici di anzianità 60

TITOLO XXV Trattamento economico

Art. 143 Retribuzione 61
Art. 144 Retribuzione mensile 61
Art. 145 Quota giornaliera 61

Art. 146 Quota oraria 61
Art. 147 Paga base nazionale conglobata 62
Art. 148 Aumenti contrattuali 62
Art. 149 Assorbimenti 63
Art. 150 Indennità di cassa e maneggio denaro 64
Art. 151 Prospetto paga 64

TITOLO XXVI Mensilità supplementari (13ma e 14ma)

Art. 152 Tredicesima mensilità 64
Art. 153 Quattordicesima mensilità 64

TITOLO XXVII Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 154 Recesso ex art. 2118 cc 65
Art. 155 Recesso ex art. 2119 cc. 65
Art. 156 Normativa 65
Art. 157 Nullità del licenziamento 66
Art. 158 Licenziamento simulato 66
Art. 159 Preavviso 66

Art. 160 Indennità sostitutiva del preavviso 67
Art. 161 Trattamento di fine rapporto 67
Art. 162 Cessione o trasformazione societaria 67
Art. 163 Decesso del dipendente 67
Art. 164 Corresponsione del trattamento di fine rapporto 67
Art. 165 Dimissioni 68
Art. 166 Dimissione per matrimonio 68
Art. 167 Dimissioni per maternità 68

TITOLO XXVIII Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 168 Obbligo del prestatore di lavoro 68
Art. 169 Divieti 68
Art. 170 Giustificazioni delle assenze 68
Art. 171 Rispetto orario di lavoro 69
Art. 172 Comunicazione mutamento di domicilio 69
Art. 173 Provvedimenti disciplinari 69
Art. 174 Codice disciplinare 69
Art. 175 Normativa provvedimenti disciplinari 70

TITOLO XXIX Divise ed attrezzi

Art. 176 Divise; Attrezzi; Strumenti 70

TITOLO XXX Decorrenza e durata del contratto

Art. 177 Decorrenza e durata 70

TITOLO XXXI Archivio contratti

Art. 178 Archivio contratti 70

ALLEGATI:

Allegato 1 Statuto e regolamento per la costituzione 71

dell'Ente bilaterale nazionale

del comparto Agenti Immobiliari Professionali

Allegato 2 Regolamento dell'EBNAIP 76

Allegato 3 Fac-simile delega sindacale 80

Allegato 4 Accordo per la costituzione 81

delle rappresentanze sindacali unitarie tra

FIAIP e FILCAMS; FISASCAT; UILTuCS

Allegato 5 Accordo applicativo del D.l.gs. 626/94 87

Allegato 6 Sedi territoriali delle parti firmatarie 95

Il giorno 20 Settembre 2001 in Roma tra

Tra

La Federazione Italiana Agenti Immobiliari Professionali – **FIAIP** - rappresentata da Mario Lavarra - Presidente Onorario e Responsabile FIAIP del Settore Ccnl, da Mariano Spina – Componente della Giunta Nazionale e Vice Responsabile FIAIP del Settore Ccnl, da Eustacchio Allegretti - Presidente Nazionale, da Romolo Ferrario - Vice Presidente Nazionale, da Carletto Facco - Vice Presidente Nazionale Turistico, da Antonio Spina - Segretario Nazionale, da Mauro Carmagnola - Tesoriere Nazionale e dai Componenti di Giunta Nazionale Rocco Attinà, Giampiero Bambagioni, Gino Capelluto, Angelo Maria Cimarelli, Antonio Collu, Salvatore Consiglio, Massimo Crotti, Franco D'onofrio, Isora Fontana, Massimo Leone, Francesco Marchetti, Paolo Papi, Mauro Pasini, Luciano Passuti, Andrea Rubino,

Vincenzo Sansone e Daniela Sebastiani,

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, 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, dai Segretari Nazionali, Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, dal responsabile di settore Mario Marchetti e da Antonio Michelagnoli, Salvatore Falcone, Marcello Pasquarella, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giovanni Agostini, Annalisa Albertazzi, Antonio Albiniano, Giusy Amadasi, Cecilia Andriolo, Patrizia

Antonini, Antonio Bacci, Giuliana Baretti, Matteo Barrella, Dario Battuello, Alberto Bizzochi, Sante Blasi, Luciana Bommassar, Claudio Bosio, Paola Botti, Lidia Brachelente, Rita Brandalise, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Giuseppe Calzaghe, Dario Campeotto, Riccardo Camporese, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Donato Cappiello, Rosalba Carai, Piero Caredda, Sergio Carminati, Silvia Carrara, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Giovanna Catizzone, Alfredo Cattaruzza, Alberto Cavalloni, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Carlo Costantini, Patrizio Cusano, Amelio Custodi, Mario Dal Soler, Giovanni D'Angelo, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Marco Dell'Infante, Marco Demurtas, Ester Di Domenico, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Ulrike Egger, Battistino Guido Fabiano, Giovanni Fabrizio, Quinto Fantini, Domenico Ferrigni, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Rocco Golino, Erminio Gomiero, Luca Grazioli, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Aldo Guardone, Pietro Ianni, Alessandro Ingrosso, Angela Kalaydjian, Fabio Laritonda, Angela Lazzaro, Carmela Licenziato, Rosario Lo Proto, Luca Maestripieri, Alfredo Magnifico, Ottilia Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Danilo Manini, Riccardo Mantovani, Aldo Manzini, Fabio Marcatili, Luca Marcazzan, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Viviana Masi, Tiziana Mastrangelo, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Aniello Montuoso, Iris Morassi, Raffaella Moretto, Bice Musocchi, Erika Naretto, Nicola Nesticò, Ivano Orsuni, Rosa Palmieri, Silvano Pandolfo, Ugo Parisi, Sabrina Parutta, Paolo Perazzoli, Ferruccio Petri, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccino, Antonio Pirozzi, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Luigi Polinesi, Rosetta Raso, Roberto Ricciardi, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tina Saglia, Daniele Salvador, Francesco Sanfile, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Mario Testoni, Giuseppe Tirelli, Giuseppe Tognacca, Giuseppe Tognarini, Fernando Toma, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Michael Untergasser, Mauro Urli, Costantino Vaidanis, Elena Vanelli, Francesco Varagona, Floriana Vissà, Giovanni Zimbelli, Tullio Ruffoni; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Luigi Bonfanti;

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

Visto il CCNL del 9 Ottobre 1991 e l'accordo del 5 Dicembre 1997, si è stipulato il presente CCNL per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso, composto da 31 Titoli, 178 articoli e n° 6 allegati.

Premessa

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

Successivamente, con la legge 3 febbraio '89 n. 39 si sono venute a determinare precise sezioni per cui l'agente immobiliare si identifica autonomamente nel ruolo specifico di mediatore oltre che nella veste di mandatario a titolo oneroso.

L'evoluzione quantitativa e qualitativa del settore ha ormai determinato una situazione strutturale caratterizzata da veri e propri uffici immobiliari organizzati con mezzi e personale.

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

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

Le parti si impegnano, entro la vigenza del presente contratto, a perseguire l'obiettivo dell'unificazione contrattuale del comparto dei servizi alla proprietà immobiliare nell'ambito del settore terziario, con una propria specifica strumentazione di bilateralità.

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 gli agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso 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 FIAIP e le OO.SS. Nazionali dei lavoratori s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socioeconomico del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, ammodernamento e innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame:

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

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

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

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

La formazione e riqualificazione professionale;

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;

L'individuazione, in relazione a processi d'innovazione tecnico/organizzativa, di figure professionali non previste dall'attuale classificazione;

L'esame della classificazione al fine di ricercare, tra le attuali declaratorie/profili e la realtà organizzativa, coerenti soluzioni d'aggiornamento;

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:

L'ente bilaterale nazionale (art.5)

La commissione paritetica nazionale (art.6)

Il gruppo per le pari opportunità (art.7)

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 "Agenti Immobiliari Professionali"(EBNAIP).

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

A tal fine, l'Ente Bilaterale Nazionale su mandato delle parti stipulanti il presente CCNL, attua e concretizza:

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

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

Organizza e gestisce la formazione e la qualificazione professionale;

Predispone i progetti formativi per le singole figure professionali;

Organizza e gestisce forme di assistenza integrativa alle prestazioni erogate dal SSN e dall'INAIL attraverso un apposito fondo disciplinato

da uno specifico Regolamento che fa parte integrante del presente CCNL (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 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 (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 Agenti Immobiliari Professionali, troverà definizione, attraverso la certificazione con atto notarile dello statuto e regolamento allegati al presente CCNL

Il testo dello Statuto e del Regolamento allegati al presente CCNL ne costituiscono parte integrante.

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

Art. 6 Commissione Paritetica Nazionale

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

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

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

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

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

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

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

La commissione sarà composta da tre rappresentanti della FIAIP e da tre rappresentanti di Filcams, Fisascat e Uiltucs.

La sede della Commissione Paritetica sarà presso la Sede della FIAIP Nazionale in Piazzale Flaminio 9 Roma.

Art. 7 Gruppo di lavoro per le pari opportunità

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

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

Il gruppo di lavoro sarà composto da tre rappresentanti della FIAIP e da tre rappresentanti di – Filcams – Fisascat - Uiltucs.

La sede della Commissione le pari Opportunità, sarà presso la FIAIP Nazionale in Piazzale Flaminio 9, 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, la FIAIP, 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 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 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 n…….. intestato a: ENTE BILATERALE NAZIONALE AIP costituito da: ”*FIAIP/FILCAMS/FISASCAT/UILTuCS”.*

Il versamento degli importi di cui sopra, avrà inizio dal mese di Dicembre 2001, relativo al trimestre Ottobre/Dicembre 2001.

Pertanto, i versamenti trimestrali dovranno essere effettuati, di anno in anno, con la retribuzione dei mesi di Marzo, Giugno, Ottobre, Dicembre.

La mancata osservanza degli adempimenti in capo al datore di lavoro comporterà per il medesimo l’obbligo di corrispondere ai dipendenti nella busta paga, con denominazione di "3° Elemento Economico", l'ammontare mensile delle prime due quote previste al primo comma del presente articolo.

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 20 Settembre 2001 per i dipendenti da Agenti Immobiliari, confermato ed acquisito agli atti del Ministero del Lavoro e PS in data 20 Settembre 2001.

TITOLO V

Tutele e garanzie

Art. 12

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.

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'EBAIP la funzione di segreteria operativa per la gestione dell'accordo stesso.

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.

Previdenza integrativa

Le parti firmatarie del presente CCNL convengono di istituire forme di previdenza integrativa per i lavoratori del settore.

La costituzione di uno specifico fondo chiuso, o soluzioni alternative, saranno esaminate ed approfondite dalle parti firmatarie il presente contratto.

Gli elementi di costo, dovranno prevedere, per i lavoratori che abbiano volontariamente aderito alla previdenza integrativa, 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 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.

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.

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.

TITOLO VI

Attività sindacale

Art. 13 Rappresentanze sindacali e dirigenti sindacali territoriali e nazionali

In relazione a quanto disposto dalla legge n° 300 del 20 Maggio 1970, si considerano dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

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

b) di rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art.19 della legge 20 maggio 1970 n. 300 nei singoli studi immobiliari o singole filiali che occupino più di 15 dipendenti;

i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

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

I componenti dei consigli o comitati di cui alla lettera a) del presente articolo hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di 12 (dodici) ore annue.

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

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

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

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 Agenti Immobiliari, che non ne abbiano i requisiti, alcun riconoscimento delle norme contenute nella Legge n. 300 del 20-5-1970.

TITOLO VII

Relazioni sindacali a livello decentrato

Premessa

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- 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, 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 CCNL, l'elenco delle proprie sedi provinciali.

Le sedi di Presidenza provinciale FIAIP al momento della firma del presente CCNL, sono riportate nell'allegato 6.

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 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 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

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.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, 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.

La sede di segreteria è presso la Presidenza della FIAIP provinciale e, pertanto, la FIAIP Nazionale, annualmente entro il primo trimestre, comunicherà alle Organizzazioni sindacali Nazionali firmatarie del presente CCNL, l'elenco delle proprie sedi provinciali. Le sedi di Presidenza provinciale FIAIP al momento della firma del presente CCNL, sono riportate nell'allegato 6.

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.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla FIAIP 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.

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

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.

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

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:

l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;

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

eventuali ulteriori elementi istruttori.

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.

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

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.

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

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

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

La presente classificazione del personale sarà applicata a tutti i lavoratori a partire dal 1° Ottobre 2001.

Quadri

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 Maggio 1995 n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che muniti di laurea o di diploma di scuola media superiore, svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza loro attribuite per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell' ufficio nell'ambito di strategie e programmi definiti.

Inoltre, a queste figure saranno conferiti poteri di discrezionalità decisionali e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone. Di seguito si elencano, a puro titolo esemplificativo, alcuni profili:

- preposto ai sensi dell'art. 11 D.M. n. 452/90;

- direttore commerciale;

- capo del personale;

- responsabile pubbliche relazioni.

- responsabili di filiale operativa.

1° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano mansioni di elevato contenuto professionale con specifiche capacità tecnico-professionali e/o creative, con

autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare nonché con eventuale responsabilità di uno o più settori che implichi coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti, quali:

capi servizio o responsabili settore contratti;

capi servizio o responsabili settore vendite;

capi servizio o responsabili settore contabilità;

capi servizio o responsabili settore pubblicità;

capi servizio o responsabili settore acquisizione incarichi;

altre qualifiche di valore equivalenti;

promotori e/o consulenti immobiliari.

2° Livello

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

addetti esclusivamente alle informazioni ai clienti e all'organizzazione degli archivi degli immobili disponibili alla vendita e alla locazione;

addetti alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime;

addetti ai servizi di gestione degli immobili turistici;

interpreti e traduttori simultanei o impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al III livello in grado di parlare e scrivere una o più ; lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;

contabili di concetto;

addetti alle vendite;

altre qualifiche di valore equivalenti

3° Livello

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

addetti alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere;

addetti all'accettazione clienti nell'ambito della locazione in località

turistiche;

bozzettisti e addetti alla pubblicità con incarichi di rilevamento dei dati statistici della pubblicità medesima;

impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al IV livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;

traduttori;

disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi, nonché con mansioni di rilevamento planimetrico e prospettico, anche in più dimensioni, di ogni tipo di immobile;

visuristi presso l'U.T.E., la Conservatoria Registri Immobiliari e gli uffici tecnici comunali;

operatori informatici con capacità di intervenire nei programmi;

incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa;

altre qualifiche di valore equivalenti

4° Livello

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

stenodattilografi;

dattilografi;

operatori informatici;

disegnatori lucidisti;

addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine;

segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela;

accompagnatori alle visite immobiliari;

conducenti di motobarche;

aiuto contabili;

addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti, Istituti ed Uffici sia pubblici che privati;

addetti alla compilazione di libri paga, dei contributi e della relativa modulistica sulla base di schemi predeterminati;

altre qualifiche di valore equivalente

5° Livello

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

conducenti di autoveicoli;

conducente di motobarca;

archivista, protocollista;

schedarista

centralinista

addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori;

altre qualifiche di valore equivalenti

6° Livello

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

portapacchi con o senza facoltà di esazione

fattorino;

usciere;

custode;

portiere

altre qualifiche di valore equivalenti

7° livello

- addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici.

Le qualifiche di responsabile di agenzia - preposto - direttore commerciale - capo servizio o responsabile dei settori contratti, vendite e acquisizione incarichi - responsabile di succursale di studio immobiliare e addetto alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime, incaricati alle visite immobiliari con delega di

trattativa, sono lavoratori dipendenti su cui ricade l'obbligo di iscrizione al ruolo di cui all'art. 2 della L. 39/89, sezione Agenti Immobiliari e/o Agenti muniti di mandato a titolo oneroso.

Norma transitoria di prima applicazione

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

TITOLO IX

Formazione e Diritto allo Studio

Art.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 Unione 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

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'Unione 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 II° livello.

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:

LIVELLO	TITOLO DI STUDIO	ORE DI FORMAZIONE
5° - 4°	Scuola dell'obbligo	120
3° - 2°	Attestato di qualifica	100
3° - 2°	Diploma di scuola media superiore	80
3° - 2°	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:

di impartire o fare impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l' insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento

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

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;

frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento obbligatori e quelli complementari

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 nei livelli 2° e 3°;

alla scadenza del termine di 36 mesi per le qualifiche e le mansioni comprese nel livello 4°;

alla scadenza del termine di 24 mesi per le qualifiche e le mansioni comprese nel livello 5°.

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 settimanale di Lavoro), fermo restando le ore di formazione di cui al precedente articolo 32 del presente Titolo;

Le ore di insegnamento di cui al punto3) 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.

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:

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;

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;

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.

c) 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.

d) 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	*Livello Iniziale*	*Livello finale*	*Termine*
I	II	I	dopo 24 mesi
II	III	II	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.

e) Fermi restando i termini sopraindicati, la comunicazione ai lavoratori interessati della trasformazione 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.

f) 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.

g) 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.

h) 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

FACSIMILE (da riprodurre su carta intestata della Amministrazione)

Spett.le

Ufficio Provinciale del Lavoro e M.O.

Via

Cap

e p.c.

FIAIP /FILCAMSFISASCAT-UILTUCS

Ente Bilaterale Nazionale

Segreteria Operativa

…… ……

00192 Roma

Oggetto: Richiesta assunzione, CFL e relativo progetto

Il sottoscritto				*nella sua qualità di titolare dello*							
						sito in (città)	*Prov.*				
Via			*n.*		*cap*						
						Tel.		*Esercente attività di*			
Aderente alla FIAIP											
SI		*NO*									

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

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

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*

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, residenza, n. libretto lavoro, altro*	*livello di inquadramento iniziale finale*	

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*
entro il:
entro il:
entro il:

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

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

16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

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.

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

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

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

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.

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

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.

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).

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.

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.

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

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

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 90 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

eventuale intensificazione dell'attività lavorativa;

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

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.

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.

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.

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.

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).

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:

---

retribuzione oraria

durata del periodo di prova

ferie annuali

astensione obbligatoria e facoltativa

periodo di conservazione del posto per malattia e infortuni

norme sulla tutela della sicurezza

formazione professionale

accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa

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 quattordicesima

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima e della quattordicesima è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dai precedenti artt. 52 e 53 e dal successivo art. 137.

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.

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

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.

Le assunzioni ai sensi del precedente punto 1), potranno aver luogo in presenza di:

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.

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.

assunzioni per sostituzione di lavoratori assenti per ferie.

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

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di all'art. 8 bis, della L. 79/1983.

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.

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).

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.

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.

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:

> 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;
>
> 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;
>
> 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 Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

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

Art. 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 M isure 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.

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.

Limitatamente alle località riconosciute dalle istituzioni locali di interesse turistico e in quelle balneari, lacustri e montane a vocazione turistica e in quelle termali, in caso di prestazione lavorativa durante la domenica il lavoratore ha diritto, fermo restando il riposo compensativo, ad una indennità pari al 10 per cento della paga base conglobata di cui al successivo art.147 per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

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:

0. *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)

A. *Orario settimanale su 6 giorni*

Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore. In questo caso, fermo restando che la cessazione dell'attività

lavorativa della settimana, di norma, avverrà entro le ore 13 del Sabato, la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 56 (cinquantasei) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

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

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

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

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.

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).

30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi.

30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

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.

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:

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.

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

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

In tal caso al personale compete:

il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;

il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto bagaglio;

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;

una diaria di L. 25.000 (venticinquemila) giornaliere per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di L. 50.000 (cinquantamila) 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:

al lavoratore che non sia capo famiglia:

il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, di alloggio, di viaggio (per la via più breve);

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

il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell' alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi;

una diaria per la misura effettuata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 117;

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

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;

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

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;

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.

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:

> 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;
>
> 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:
>
> 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
>
> 85% (ottantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
>
> 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:

60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;

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.

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.

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

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:

le generalità della lavoratrice;

l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il

proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;

il mese di gestazione alla data della visita;

la data presunta del parto;

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,

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.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.

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.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.

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.

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:

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;

copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;

copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.

E' vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

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)

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)

La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.

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.

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:

> I genitori adottivi o affidatari di bambini fino a sei anni di età del bambino,
>
> 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	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) -	Indennità economica pari all'80% della	Copertura al 100%

			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	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.

da presentare	massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di vita del bambino.	anno di vita del bambino.
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.	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.	Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell' interessato.

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

(*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione. (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	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

			conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n° 903.	
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.	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell' interessato.
Padre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura

agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore.	Legge 8/3/2000, n° 53.	commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.

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

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:

Mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;

Decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di

guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenza;

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.

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, come da successiva tabella A), è comprensiva di:

Paga base nazionale;

Indennità di contingenza di cui all'accordo 5/12/97; comprensiva dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'accordo

interconfederale del 31 Luglio 92.

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui all' art.19, al mese di Ottobre 2001, corrisponde la seguente paga base nazionale conglobata:

Tabella A)

Paga Base Conglobata espressa in				
Livelli	*Paga Base*	*Contingenza*	LIRE	EURO
Q	*1.893.378*	*1.046.308*	2.939.686	1518,22
1°	*1.505.412*	*1.040.778*	2.546.190	1315,00
2°	*1.290.911*	*1.031.140*	2.322.051	1199,24
3°	*1.112.865*	*1.022.162*	2.135.027	1102,65
4°	*1.005.268*	*1.015.026*	2.020.294	1043,39
5°	*904.127*	*1.010.619*	1.914.746	988,88
6°	*792.303*	*1.006.395*	1.798.698	928,95
7°	*792.514*	*1.002.045*	1.794.559	926.81

Ai Quadri resta confermato il riconoscimento di una indennita' di funzione, nella misura di Lire 250.000 mensili (pari a Euro 129,12) cosi come gia' previsto dall'art.74 del CCNL 9 ottobre 1991 per i dipendenti da agenti immobiliari professionali.

Art. 148 Aumenti contrattuali

In aggiunta alla paga base nazionale conglobata di cui al precedente art. 147, alle scadenze previste, saranno erogati gli aumenti contrattuali per ciascun livello riportati nella successiva tabella B).

Al fine di consentire il raggiungimento dell'obiettivo di cui all' ultimo comma della premessa del presente CCNL, la tabella B) sotto riportata, comprende:

gli aumenti di riallineamento al CCNL terziario, distribuzione e servizi;

gli aumenti previsti dall'accordo del 2° biennio del CCNL terziario, distribuzione e servizi vigente sottoscritto in data 2 Luglio 2001;

Gli aumenti previsti dal rinnovo del vigente CCNL terziario, distribuzione e servizi, saranno erogati in aggiunta alla presente tabella B) e, pertanto, le parti si incontreranno per predisporre i necessari adeguamenti.

Tabella B)

Livelli	2°B.Terz.	2°B.Terz.	01/10/02	2°B.Terz.	01/07/03	01/07/04	01/07/05
Q	73.785	69.444	43.954	48.611	43.954		
1°	66.465	62.556	69.832	43.789	69.832	69.832	69.832
2°	57.493	54.111	63.227	37.878	63.227	63.227	63.227
3°	49.125	46.250	51.668	32.375	51.668	51.668	51.668
4°	42.500	40.000	45.318	28.000	45.318	45.318	
5°	38.398	36.139	42.311	25.297	42.311	42.311	
6°	34.472	32.445	44.452	22.711	44.452	44.452	
7°	29.514	27.778		19.444			

Tabella B)

	Aumenti contrattuali - espressi in EURO						
	01/01/02	01/07/02	Aumento	01/01/03	Aumento	Aumento	Aumento
Livelli	2°B.Terz.	2°B.Terz.	01/10/02	2°B.Terz.	01/07/03	01/07/04	01/07/05
Q	38,11	35,86	22,70	25,11	22,70		
1°	34,33	32,31	36,07	22,62	36,07	36,07	36,07
2°	29,69	27,95	32,65	19,56	32,65	32,65	32,65
3°	25,37	23,89	26,68	16,72	26,68	26,68	26,68
4°	21,95	20,66	23,40	14,46	23,40	23,40	
5°	19,83	18,66	21,85	13,06	21,85	21,85	
6°	17,80	16,76	22,96	11,73	22,96	22,96	
7°	15,24	14,35		10,04			

La paga base conglobata risulta, pertanto, come da seguente tabella C.

Tabella C)

	Paga Base Conglobata - espressa in LIRE						
Livelli	01/01/02	01/07/02	01/10/02	01/01/03	01/07/03	01/07/04	01/07/05
Q	3.013.471	3.082.915	3.126.869	3.175.480	3.219.434	3.219.434	3.219.434
1°	2.612.655	2.675.211	2.745.043	2.788.832	2.858.664	2.928.496	2.998.328
2°	2.379.544	2.433.655	2.496.882	2.534.760	2.597.987	2.661.214	2.724.441
3°	2.184.152	2.230.402	2.282.070	2.314.445	2.366.113	2.417.781	2.469.449
4°	2.062.794	2.102.794	2.148.112	2.176.112	2.221.430	2.266.748	2.266.748
5°	1.953.144	1.989.283	2.031.594	2.056.891	2.099.202	2.141.513	2.141.513
6°	1.833.170	1.865.615	1.910.067	1.932.778	1.977.230	2.021.682	2.021.682
7°	1.824.073	1.851.851	1.851.851	1.871.295	1.871.295	1.871.295	1.871.295

Tabella C)

	Paga Base Conglobata - espressa in EURO						
Livelli	01/01/02	01/07/02	01/10/02	01/01/03	01/07/03	01/07/04	01/07/05
Q	1.556,33	1.592,19	1.614,89	1.640,00	1.662,70	1.662,70	1.662,70
1°	1.349,32	1.381,63	1.417,70	1.440,31	1.476,38	1.512,44	1.548,51
2°	1.228,93	1.256,88	1.289,53	1.309,09	1.341,75	1.374,40	1.407,06
3°	1.128,02	1.151,91	1.178,59	1.195,31	1.222,00	1.248,68	1.275,36
4°	1.065,34	1.086,00	1.109,41	1.123,87	1.147,27	1.170,68	1.170,68
5°	1.008,71	1.027,38	1.049,23	1.062,30	1.084,15	1.106,00	1.106,00
6°	946,75	963,51	986,47	998,20	1.021,15	1.044,11	1.044,11
7°	942,06	956,40	956,40	966,44	966,44	966,44	966,44

La decorrenza degli aumenti, determinati dal successivo rinnovo del CCNL del Terziario, salvo diverso accordo fra le parti, sarà quella stabilita da detto Contratto.

Nei confronti del personale assunto dal 1° Ottobre 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 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 cui all'art. 143, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

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

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

TITOLO 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.

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 1/10/2001 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.

ALLEGATI

Allegato 1

Statuto e regolamento per la costituzione dell'Ente Bilatera Nazionale

del Comparto Agenti Immobiliari Professionali

STATUTO

ART.1 - COSTITUZIONE

(1) Conformemente a quanto previsto dal Titolo 3 art. 3 del CCNL per i lavoratori dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali, è costituito, dalla FIAIP e dalla FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL, l'ENTE BILATERALE NAZIONALE del comparto Agenti Immobiliari Professionali, denominato EBNAIP

ART. 2 - NATURA

(1) L'EBNAIP ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

ART. 3 - DURATA

(1) La durata dell'EBNAIP è a tempo indeterminato.

ART. 4 - SEDE

(1) L'EBNAIP ha sede presso la FIAIP Nazionale in Piazzale Flaminio 9 – Roma.

ART. 5 - SCOPI

(1) L'EBNAIP 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'EBNAIP le Organizzazioni di cui all'art. 1 del presente Statuto firmatarie del CCNL per i dipendenti dagli Agenti Immobiliari Professionali stipulato, confermato e acquisito agli atti dal Ministero del Lavoro e della P.S.

(2) Sono beneficiari delle prestazioni e dei servizi erogati dall'EBNAIP gli Agenti Immobiliari ed i loro dipendenti .

ART. 7 - FINANZIAMENTO

(1) L'EBNAIP è finanziato secondo le misure e le modalità di cui al titolo IV° (funzionamento delle relazioni sindacali) del CCNL per i dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali, confermato e acquisito agli atti dal Ministero del lavoro e P.S..

ART. 8 - ORGANI DELL' EBNAIP

(1) Sono organi dell'EBNAIP:

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

ART. 9- ASSEMBLEA

(1) L'Assemblea è composta, in modo paritetico tra i rappresentanti delle Organizzazioni Nazionali dei lavoratori e la FIAIP, da 18 membri, nominati:

- n. 9 complessivamente dalla FIAIP;
- 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 dell'Assemblea durano in carica tre anni e si intendono riconfermati di triennio in triennio, qualora dalle rispettive Organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza. E' però consentito alle stesse Organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri 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’EBNAIP;

- deliberare le iniziative per l’attuazione degli scopi di cui all’articolo 5 del presente Statuto;

- provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell’ EBNAIP;

- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'EBNAIP ;

- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli Amministratori ed i Sindaci ;

- stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondere in caso di ritardato pagamento; svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;

- approvare i verbali delle proprie riunioni.

ART. 11- RIUNIONI DELL'ASSEMBLEA

(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.

(1) La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione.

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

(4) Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'EBNAIP. 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 un rappresentante di ciascuna delle parti di cui al precedente art.1.

ART. 12- IL PRESIDENTE

(1) Il Presidente dell'EBNAIP 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 la FIAIP. Il Presidente dura in carica per un triennio. Qualora, nel corso del triennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del triennio.

(2) Spetta al Presidente dell’EBNAIP di:

- rappresentare l’Ente di fronte ai terzi e in giudizio;

- indire le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo e presiederne le adunanze;

- presiedere le riunioni del Comitato Esecutivo;

- sovrintendere 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'EBNAIP viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i membri effettivi rappresentanti della FIAIP 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 della FIAIP, 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 dalla FIAIP;

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'EBNAIP;

- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'EBNAIP;

- assumere e licenziare il personale dell'EBNAIP e regolarne il trattamento economico;

- predisporre i regolamenti dell'EBNAIP e sottoporli all'approvazione dell'assemblea;

- riferire all’assemblea in merito alle proprie delibere;

- approvare i verbali delle proprie riunioni.

ART. 16 - RIUNIONI DEL COMITATO ESECUTIVO

(1) Il Comitato Esecutivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due 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 riunione. 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 riunione e gli argomenti da trattare.

(4) Le riunioni sono presiedute dal Presidente.

(5) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno un rappresentante di ciascuna delle parti di cui all’art.1.

(6) 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'EBNAIP per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

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

(7) La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno

10 (dieci) giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

(8) I Sindaci potranno partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

ART. 18 - IL PATRIMONIO DELL'EBNAIP

(1) Le disponibilità dell'EBNAIP sono costituite dall' ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

(2) Costituiscono inoltre disponibilità dell'EBNAIP le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'EBNAIP ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

(3) In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Agenti Immobiliari Professionali, la quota di contributi di competenza dell'EBNAIP è utilizzata esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all' articolo 5 o accantonata - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

(4) Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'EBNAIP è quello del "Fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunioni di beni.

(5) I singoli Associati non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'EBNAIP sia durante la vita dell'Ente 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'EBNAIP potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 18. Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vicepresidente.

ART. 20 - BILANCIO DELL'EBNAIP

(1) Gli esercizi finanziari dell'EBNAIP hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 3l dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Esecutivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'EBNAIP e del bilancio preventivo.

(2) Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro 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'EBNAIP

(1) La messa in liquidazione dell'EBNAIP è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni stipulanti di cui all'art. 1 nei seguenti casi:

a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizione di legge;

b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;

c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in ordine alla trattenuta ed al versamento dei contributi.

(2) Nel momento stesso in cui dovesse verificarsi una delle ipotesi di cui innanzi, cesserà automaticamente l'obbligo per tutti i datori di lavoro di accantonare presso l'EBNAIP i contributi di cui al precedente comma e per essi e per i lavoratori di pagare i medesimi.

(3) Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni stipulanti provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui 3 nominati dalla FIAIP e 3 nominati dalle Organizzazioni dei lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte dirigente, il Presidente del Tribunale di Roma.

(4) Le anzidette Organizzazioni determineranno, all'atto della messa in liquidazione dell'EBNAIP i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificheranno l'operato.

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

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

ART. 22 - MODIFICHE STATUTARIE

(1) Qualunque modifica al presente Statuto, nonchè al regolamento, deve essere proposta dalle Organizzazioni di cui all'articolo 1 e deliberata dall'assemblea dell'EBNAIP 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

REGOLAMENTO DELL'EBNAIP

TITOLO I - Funzionamento

ART. 1

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

ART. 2

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

ART. 3

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

Gli importi delle quote di cui ai precedenti commi devono essere versati trimestralmente con la retribuzione dei mesi di marzo, giugno, settembre, dicembre sul c/c postale n…….. intestato a EBNAIP c/FIAIP-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 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 Settembre 2001 per il trimestre Giugno/Agosto 2001.

TITOLO II - Fondo Assistenza Integrativa

ART. 5

L'EBNAIP 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
Rimborso spese ospeda- liere 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

		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 ospe-	£.3.500.000 1.807,60	
daliere o cliniche		
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 ospeda-	£.2.000.000 / 1.032,91	
liere o cliniche		
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'EBNAIP richiesta scritta unitamente a copia della busta paga del lavoratore interessato relativa al mese durante il quale è avvenuta l'assenza per malattia e copia della documentazione INPS (DM 10/2) dalla quale risulti il calcolo a conguaglio tra i contributi previdenziali ed assistenziali di malattia e l'anticipazione della indennità di malattia dovuta a norma di legge dal datore di lavoro, 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'EBNAIP 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'EBNAIP.

ART. 15 - Gestione finanziaria delle risorse

Le finalità mutualistiche ed assistenziali del Fondo vanno raggiunte senza alcun intento speculativo, di norma tramite il ricorso a forme assicurative.

Nella fase iniziale potranno essere gestite direttamente dall'EBNAIP.

ART. 16 - Convenzioni

Il comitato esecutivo dell'EBNAIP potrà decidere la sottoscrizione, con una o più compagnie di assicurazione, di apposite convenzioni atte a conseguire vantaggiose condizioni ed un adeguato servizio che 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

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 Agenti Immobiliari Professionali 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 al datore di lavoro 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 Agenti Immobiliari Professionali 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 al datore di lavoro ed alla Organizzazione Sindacale

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

Allegato 4

Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Tra

FIAIP

e

FILCAMS - FISASCAT - UILTuCS

In Roma, addì

La Associazione Nazionale Agenti Immobiliari Professionali (FIAIP) 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

Negli Studi degli Agenti Immobiliari Professionali, 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:

le stesse Federazioni di cui al comma precedente;

associazioni diverse, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;

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 nello stesso ufficio o studio.

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 As-sociazioni 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 ANACI e all' 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 della FIAIP.

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 FIAIP 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

Le parti, a conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS e la FIAIP, 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

Accordo applicativo del D:L:gs 624/94

Le Parti

L'Associazione Nazionale Agenti Immobiliari Professionali (FIAIP) 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 Società, ditte o studi, 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 inseriti 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, da 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. La FIAIP 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'EBNAIP.

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. La FIAIP e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente accordo, in quanto parti stipulanti il CCNL per i dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali, riconoscono che la formazione dei lavoratori dipendenti di cui all'art. 22 del D.Lgs. 626/94, può ritenersi adempiuta mediante la frequenza di corsi promossi dall'EBNAIP 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'EBNAIP;

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;
d/2	1	Il rischio elettrico:
		· rischio da contatto diretto e da contatto indiretto;
d/3	1	Il rischio di incendio:
		· triangolo di fuoco;
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.
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 consegneranno 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'EBNAIP.

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 Agenti Immobiliari Professionali, 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 Agenti Immobiliari direttamente o dall'Organismo Paritetico Territoriale tramite l'EBNAIP.

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.)

La FIAIP 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'EBNAIP;

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'Unione 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 della FIAIP 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'EBNAIP.

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 della FIAIP 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;

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 contro interessata, 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 riunioni potranno essere aggiornate, ma la fase istruttoria dovrà essere ultimata entro 30 giorni dalla prima riunione;

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.

Allegato 6

SEDI TERRITOIALI DELLE PARTI FIRMATARIE

- A - PRESIDENZA DEI COLLEGI PROVINCIALI FIAIP

FIAIP Agrigento	Pres.: Capellupo Saverio			
Salita Filino 2 - 92100 Agrigento (AG)			0922/20595	0922/20705
	FIAIP Alessandria	Pres.: Repetto Franco		
Via Gramsci 42 - 15100 Alessandria (AL)			0131/445117	0131/231100
	FIAIP Ancona	Pres.: Quattrini Stefano		
L.Go Oberdan 7 - 60033 Chiaravalle (AN)			071/7450691	071/741378
	FIAIP Arezzo	Pres.: Bidini Luisa		
Via Vittorio Veneto 179 - 52100 Arezzo (AR)			0575/900861	0575/907158
	FIAIP Ascoli Piceno	Pres.: Troiani Renato		
Via Pizzi 56 - 63039 S.Benedetto Del Tronto (AP)			0735/588238	0735/588238
	FIAIP Avellino	Pres.: Florio Liberato		
Piazza Umberto I 16 - 83029 Solofra (AV)			0825/532707	0825/532707
	FIAIP Bari	Pres.: Corrieri Domenico		
Via Baccarini 87 - 70056 Molfetta (BA)			080/3346666	080/3352748
	FIAIP Belluno	Pres.: Pianon Vittorio		
Via Matteotti 7 - 32100 Belluno (BL)			0437/940088	0437/948692
	FIAIP Benevento	Pres.: Buccirossi Maurizio		
Via Ennio Goduti 27 - 82100 Benevento (BN)			0824/54624	0824/47724
	FIAIP Bergamo	Pres.: Belotti Gianfederico		
Via A.Locatelli,62 – 24100 Bergamo			035/221206	035/212569
	FIAIP Bologna	Pres.: Cassano Mara		

Piazza Della Repubblica 28 - 9125 Cagliari (CA)			070/300778	070/300718
	FIAIP Caltanisetta	Pres.: Tuttobene Davide Emanuele		
Viale Della Regione 61 - 93100 Caltanissetta (CL)			0934/591500	0934/591500
	FIAIP Caserta	Pres.: Giannico Marco		
Viale Della Liberta' 26 - 81022 Casagiove (CE)			0823/469608	0823/492656
	FIAIP Catania	Pres.: Di Guardo Venera		
Via Condelli 23 - 95127 Catania (CT)			095/383349	095/7222736
	FIAIP Catanzaro	Pres.: Tallarico Michele		
Viale Dei Normanni 79 - 88100 Catanzaro (CZ)			0961/745000	0961/726788
	FIAIP Chieti	Pres.: De Gregorio Tommaso		
Viale Nettuno 145/f - 66023 Francavilla Al Mare (CH)			085/4916552	085/4911754
	FIAIP Como	Pres.: Giacomini Casartelli Giulia		
Via 5 Giornate 72 - 22100 Como (CO)			031/278979	031/269028
	FIAIP Cosenza	Pres.: Troisi Michele		
Via Medaglie D'oro 26 - 87100 Cosenza (CS)			0984/412155	0984/412155
	FIAIP Cremona	Pres.: Raffaeli Francesco		
Via Guerrazzi 1/b - 26041 Casalmaggiore (CR)			0375/41472	0375/200275
	FIAIP Crotone	Pres.: Romano' Rocco Enrico		
Via Vittorio Veneto 47 - 88900 Crotone (KR)			0962/27690	0962/901614
	FIAIP Cuneo	Pres.: Cristina Bottero		
Via Lorenzo Eula 16 - 12089 Villanova Mondovì (CN)			0174/597517	0174/597517
	FIAIP Ferrara	Pres.: Marinelli Adalberto		
Viale Querce 6 - 44024 Lido Degli Estensi (FE)			0533/327175	0533/327175
	FIAIP Firenze	Pres.: Bertelli Stefano		
Via Del Proconsolo 11 - 50122 Firenze (FI)			055/2396610	055/217516
	FIAIP Foggia	Pres.: Gerardo Lastella		
Via Bologna 20 - 71042 Cerignola (FG)			0885/422021	0885/522021
	FIAIP Forlì	Pres.: Berardi Alberto		
Via G. Pascoli 7 - 47030 S.Mauro Pascoli(FO)			0541/933600	0541/933600
	FIAIP Frosinone	Pres.: Misserville Domenico		
L.Go Tommasini 1 - 3023 Ceccano (FR)			0775/604646	0775/604646
	FIAIP Genova	Pres.: Postani Maurizio		

Piazza De Ferrari 12/r - 16121 Genova (GE)			010/541371	010/589117
	FIAIP Gorizia	Pres.: Candusso Mauro		
Via Ix Giugno 33 - 34074 Monfalcone (GO)			0481/411548	0481/411548
	FIAIP Grosseto	Pres.: Asta Filippo		
Via Roma 68 - 58022 Follonica (GR)			0566/263331	0566/263253
	FIAIP Imperia	Pres.: Magaglio Marco		
Via Garessio 85/a - 18100 Imperia (IM)			0183/299616	0183/294911
	FIAIP La Spezia	Pres.: Guastalli Mario		
Via Fiume 85 - 19122 La Spezia (SP)			0187/421569	0187/421569
	FIAIP Latina	Pres.: Nardi Santino		
Piazza Prempolini 38 - 4100 Latina (LT)			0773/695362	0773/486244
	FIAIP Lecce	Pres.: Montinaro Luciano		
Piazza Assunta 30 - 73025 Martano (LE)			0836/572572	0836/572572
	FIAIP Lecco	Pres.: Bonacina Giuseppe		
Via Istria 10 - 24032 Calolziocorte (LC)			0341/644800	0341/630311
	FIAIP Livorno	Pres.: Mazzei Luciano		
Via Marradi 30 - 57100 Livorno (LI)			0586/805502	0586/806011
	FIAIP Lodi	Pres.: Vitali Fabio		
Via Xx Settembre 2 - 26817 S.Martino In Strada (LO)			0371/475126	0371/475126
	FIAIP Lucca	Pres.: Satti Giuliano		
Viale Pacini 115 - 55100 Lucca (LU)			0583/492604	0583/952665
	FIAIP Macerata	Pres.: Tasso Gabriella		
Galleria Del Commercio 6 - 62100 Macerata (MC)			0733/235338	0733/232498
	FIAIP Mantova	Pres.: Mori Maurizio		
Via Fabio Filzi 5 - 46100 Mantova (MN)			0376/223047	02/70034487
	FIAIP Massa Carrara	Pres.: Covini Annabella		
Via Ronchi 35 - 54039 Ronchi (MS)			0585/869904	0585/869905
	FIAIP Matera	Pres.: Gravela Angelo Raffaele		
Via A. Persio 16 - 75100 Matera (MT)			0835/330587	0835/339619
	FIAIP Messina	Pres.: Sidoti Carrello Domenico		
Via Nina Da Messina 18 - 98121 Messina (ME)			090/53604	090/48479
	FIAIP Milano	Pres.: Galati Francesco		
Via Gaspare Gozzi 1 - 20129 Milano (MI)			02/76111047	02/76111393
	FIAIP Modena	Pres.: Zanetti Ugo		

Viale Rimembranze 52 - 41100 Modena (MO)			059/222629	059/218491
	FIAIP Napoli	Pres.: Sodero Giancarlo		
Via Cappella Vecchia 3 - 80121 Napoli (NA)			081/7643625	081/7643466
	FIAIP Novara	Pres.: Actis Alberto		
Corso Mameli 185 - 28921 Verbania (VB)			0323/403018	0323/403076
	FIAIP Padova	Pres.: Bacco Gianni		
Via Roma 115 - 35122 Padova (PD)			049/8762200	049/655423
	FIAIP Palermo	Pres.: Interguglielmi Salvatore		
V.Marchese Di Villabianca 3 - 90143 Palermo (PA)			091/6251633	091/6251149
	FIAIP Parma	Pres.: Casu Piersanto		
Borgo Felino 17 - 43100 Parma (PR)			0521/231129	0521/231129
	FIAIP Pavia	Pres.: Mascaro Ottorino		
Via Cesarea 4 - 27029 Vigevano (PV)			0381/83300	0381/690272
	FIAIP Perugia	Pres.: Bambagioni Marcello		
Via Cacciatori Delle Alpi 28 - 06121 Perugia (PG)			075/5722545	075/5722548
	FIAIP Pesaro	Pres.: Andreani Filippo		
Via Giacomo Leopardi 19 - 61100 Pesaro (PS)			0721/31638	0721/370086
	FIAIP Piacenza	Pres.: Claudio Cerri		
Via Cella 9/E - 29100 Piacenza (PC)			0523/451609	0523/754259
	FIAIP Pisa	Pres.: Lotti Luigi		
Via Polidori 23 - 56031 Bientina (PI)			0587/756269	0587/756683
	FIAIP Pistoia	Pres.: Civoli Gianfranco		
Via Pagliucola 87/a - 51100 Pistoia (PT)			0573/22387	0573/976895
	FIAIP Pordenone	Pres.: Lizzi Renata		
Via Montereale 41 - 33170 Pordenone (PN)			0434/366542	0434/366543
	FIAIP Potenza	Pres.: Stolfi Salvatore		
Via D.Giura 79 - 85100 Potenza (PZ)			0971/445501	0971/445701
	FIAIP Prato	Pres.: Villani Pietro		
Viale Della Repubblica 143 - 50047 Prato (PO)			0574/570848	0574/575001
	FIAIP Ragusa	Pres.: Rubino Antonio		
Via Risorgimento 44 - 97100 Ragusa (RG)			0932/244792	0932/244122
	FIAIP Ravenna	Pres.: Gianfranco Galanzi		
Piazza Martiri della Libertà - 48018 Faenza (RA)			0546/29379	0546/682039
	FIAIP Reggio Calabria	Pres.: Canale Maurizio		

Via Demetrio Tripepi 11/b - 89125 Reggio Calabria (RC)			0965/26806	0965/26806
	FIAIP Reggio Emilia	Pres.: Carretti Fabrizio		
Viale Monte S.Michele 3/c - 42100 Reggio Emilia (RE)			0522/439654	0522/452789
	FIAIP Rimini	Pres.: Daniele Albanese		
Via Flaminia 175/F - 47900 Rimini (RN)			0541/383181	0541/383181
	FIAIP Roma	Pres.: Capanna Alberto		
Via Montagne Rocciose 69 - 144 Roma (RM)			06/5911111	06/5911119
	FIAIP Rovigo	Pres.: Zurma Agostino		
Via Ricchieri 4/a - 45100 Rovigo (RO)			0425/27670	0425/28093
	FIAIP Salerno	Pres.: Moli Alessandro		
Via Diaz 65 - 84100 Salerno (SA)			089/225265	089/225265
	FIAIP Sassari	Pres.: Ninniri Giovanni		
Piazza Castello 11 - 7100 Sassari (SS)			079/239414	079/233682
	FIAIP Savona	Pres.: Marinella Fasano		
Via Aurelia 89 - 17023 Ceriale (SV)			0182/990617	0182/931988
	FIAIP Siena	Pres.: Brogi Massimo		
Piazza Il Campo 78 - 53100 Siena (SI)			0577/40591	0577/40007
	FIAIP Siracusa	Pres.: Sortino Francesco		
Viale Zecchino 156 - 96100 Siracusa (SR)			0931/412711	0931/412707
	FIAIP Sondrio	Pres.: Mainetti Gianluca		
Viale Dello Stadio 18 - 23100 Sondrio (SO)			0342/513046	0342/519834
	FIAIP Taranto	Pres.: Pastore Claudio		
Via Alessandro Fighera 27 - 74015 Martina Franca (TA)			080/4832567	080/4832567
	FIAIP Terni	Pres.: Galli Carlo Antonio		
Via Del Duomo 19 - 5018 Orvieto (TR)			0763/343933	0763/391485
	FIAIP Torino	Pres.: Serra Michele		
Via Sagra S.Michele 46 - 10141 Torino (TO)			011/7790088	011/7792880
	FIAIP Trapani	Pres.: Mariano Cardinale		
Via Bonsignore 21 - 91022 Castelvetrano (TP)			0924/45636	0924/89506
	FIAIP Trento	Pres.: Zaniboni Michele		
Via Prepositura 42-44 - 38100 Trento (TN)			0461/232211	0461/232211
	FIAIP Treviso	Pres.: Tommasi Antonio		
Via Callalta 50 - 31057 Silea (TV)			0422/460300	0422/460300

	FIAIP Trieste	Pres.: Namer Luigi		
Piazza E.Puecher 9 - 34137 Trieste (TS)			040/774177	040/774178
	FIAIP Udine	Pres.: Pettoello Luigino		
Via Anton Lazzaro Moro 34/a - 33100 Udine (UD)			0432/505772	0432/505732
	FIAIP Varese	Pres.: Zamberletti Alberto		
Via Cavour 9 - 21100 Varese (VA)			0332/282950	0332/282582
	FIAIP Venezia	Pres.: Stefano Triani		
Via Caneve 100 - 30170 Mestre (VE)			041/5348540	041/5341399
	FIAIP Verbania	Pres.: Actis Alberto		
Corso Mameli 185 - 28921 Verbania (VB)			0323/403018	0323/403076
	FIAIP Vercelli	Pres.: Capelli Giovanni		
Corso Umberto 45 - 13019 Varallo (VC)			0163/53013	0163/54664
	FIAIP Verona	Pres.: Faldi Luca		
Viale Del Lavoro 33 - 37135 Verona (VR)			045/8284411	045/8284410
	FIAIP Vibo Valentia	Pres.: Bartolomeo Filippo Vittorio		
Vico I^ Trav. Foschea Snc - 89844 Nicotera (VV)			0963/81078	0963/81078
	FIAIP Vicenza	Pres.: Reniero Giorgio		
Via Cav.Vittorio Veneto 5 - 36050 Sovizzo (VI)			0444/551722	0444/551722
	FIAIP Viterbo	Pres.: Silvana Capitini		
Via Padre Monti 3/D 01012 Viterbo (VT)			0761/669444	0761/669813