Accordo nazionale aggiuntivo al CCNL del Terziario per i dipendenti dagli agenti immobiliari aderenti alla FIMAA

L'anno 2002, il giorno 16 del mese di dicembre in Roma

tra

La **Federazione Italiana Mediatori Agenti d'Affari (F.I.M.A.A.)** rappresentata dal Presidente Alberto Pizzirani, dal componente della Giunta Esecutiva delegato ai rapporti sindacali Roberto Radicchi e dal Segretario Generale Susanna Acerbi, assistiti dal Dott. Giovanni Pantanella

con l'assistenza della **CONFCOMMERCIO** nella persona dell'Assistente del Presidente per le Relazioni Sindacali Dott. Basilio Mussolin, del Dott. Luigi De Romanis, del Dott. Claudio Catapano, del Settore Relazioni Sindacali e Legislazione del Lavoro

e

la **FILCAMS - CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini e da Piero Marconi

la **FISASCAT-CISL**, rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta e da Mario Marchetti

la **UILTuCS-UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco e da Parmenio Stroppa

si è stipulato

il presente accordo nazionale aggiuntivo al C.C.N.L. del Terziario 20.09.1999, per i dipendenti dagli agenti immobiliari aderenti a F.I.M.A.A..

Premessa

Con la legge 21 marzo 1958 n.253, emanata con l'intento di regolamentare un settore in rapida evoluzione, si è configurata l'attività di agente di affari in mediazione.

Successivamente, con la legge 3 febbraio 1989 n. 39, si sono venute a determinare precise sezioni nell'ambito degli agenti di affari e sono stati autonomamente identificati gli agenti immobiliari, gli agenti merceologici e gli agenti muniti di mandato a titolo oneroso.

Da ultimo, anche a seguito della istanze di F.I.M.A.A., la legge 5 marzo 2001 n.57 ha modificato la disciplina dell'accesso alla professione, abolendo ogni automatismo, innalzando la soglia qualitativa con l'obbligo di un diploma di secondo grado e prevedendo un esame per l'accesso o, in alternativa, un percorso formativo, pratico e teorico, della durata di almeno dodici mesi.

Per gli agenti immobiliari, l'evoluzione quantitativa e qualitativa del settore ha portato ad una situazione strutturale, caratterizzata da uffici organizzati con mezzi e personale.

Le parti, considerata la necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità del settore, con particolare riferimento alle peculiari professionalità dei dipendenti in funzione delle leggi 39/1989 e 57/2001, siano regolamentati con criteri e formulazione diversi da quelli della generalità dei dipendenti del Terziario, hanno quindi definito le norme in appresso riportate, che disciplinano, a far data dal 01/01/2003, i rapporti di lavoro dei dipendenti dagli agenti immobiliari aderenti a F.I.M.A.A, ferma restando la applicabilità delle norme del C.C.N.L. del Terziario della distribuzione e dei servizi.

Obiettivo comune delle parti, nel definire i contenuti del presente accordo e le conseguenti relazioni sindacali, è anche quello di favorire la crescita professionale dei lavoratori, per conseguire l'obiettivo centrale di una sempre maggiore qualificazione del servizio.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le parti si impegnano anche a perseguire l'obiettivo dell'unificazione contrattuale del comparto dei servizi immobiliari.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti, ferma restando la applicabilità del CCNL del Terziario, hanno convenuto sulla esigenza e sulla opportunità di disciplinare con presente accordo, a parziale deroga, del citato CCNL, le sottoelencate materie:

- classificazione;
- orario di lavoro.

C.C.N.L. - Parte speciale

Art.1	Classificazione del personale
	Dichiarazione a verbale
Art.2	Orario settimanale
Art.3	Distribuzione dell'orario settimanale

Art.4	Articolazione dell'orario settimanale
Art.5	Flessibilità dell'orario
Art.6	Lavoro notturno
Art.7	Lavoro straordinario
Art.8	Maggiorazione del lavoro straordinario

Nota a verbale

Le parti convengono di incontrarsi entro tre mesi dalla emanazione del decreto di cui all'art.18 della legge 57/2001, che dovrà disciplinare le modalità pratiche per l'accesso al ruolo tramite praticantato, al fine di esaminarne congiuntamente i possibili riflessi sul mercato del lavoro.

Dichiarazione congiunta

Le parti, al fine di una più delineata identità del settore e nell'ambito di un sistema di relazioni sindacali condiviso, si impegnano ad incontrarsi nel corso delle trattative per il rinnovo del C.C.N.L. del Terziario, al fine di esaminare eventuali problematiche ed esigenze collegate all'andamento del settore.

Art.1 Classificazione del personale

Ferma restando la disciplina della classificazione del personale prevista al titolo I della Seconda Parte del C.C.N.L. per i dipendenti del Terziario, le parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta classificazione del personale.

Quadri

1. preposto ai sensi dell'art. 11 D.M. n. 452/90;
2. capo del personale;
3. responsabile pubbliche relazioni.
4. responsabili di filiale operativa.

1° Livello

1. capi servizio o responsabili settore contratti;
2. capi servizio o responsabili settore vendite;
3. capi servizio o responsabili settore contabilità;
4. capi servizio o responsabili settore pubblicità;
5. capi servizio o responsabili settore acquisizione incarichi.

2° Livello

1. addetti esclusivamente alle informazioni ai clienti e all'organizzazione degli archivi degli immobili disponibili alla vendita e alla locazione;
2. addetti alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime;
3. addetti ai servizi di gestione degli immobili turistici;
4. addetti alle vendite.

3° Livello

1. addetti alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere;
2. addetti all'accettazione clienti nell'ambito della locazione in località turistiche;
3. bozzettisti e addetti alla pubblicità con incarichi di rilevamento dei dati statistici della pubblicità medesima;
4. 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;
5. 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;

6. visuristi presso l'U.T.E., la Conservatoria Registri Immobiliari e gli uffici tecnici comunali;
7. incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa.

4° Livello

1. addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine;
2. segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela;
3. accompagnatori alle visite immobiliari;
4. addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti, Istituti ed Uffici sia pubblici che privati.

5° Livello

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

Le qualifiche di responsabile di agenzia - preposto - 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.

Art. 2 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 XIII (Missioni e Trasferimenti) del C.C.N.L. per i dipendenti del terziario.

Art. 3 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 all'art.119 del C.C.N.L. del Terziario, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 4 Articolazione dell'orario settimanale

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

a) Orario settimanale su 5 giorni

   Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, di norma si realizza attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal Lunedì al Venerdì.

b) Orario settimanale su 6 giorni

Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore. In questo caso, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa della settimana, di norma, avverrà entro le ore 13 del Sabato.

Art. 5 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 4 lettere a) e b), prevedano i seguenti regimi di orario con le modalità precisate:

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

Ai lavoratori cui si applicherà il criterio previsto al punto 1) verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 68 del CCNL Terziario 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 all'art. 68 del CCNL Terziario, 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 4, lettere a) e b).

I lavoratori interessati dalla 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 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 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. 6 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 succitato 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 suddetto 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.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano ad incontrarsi successivamente al recepimento della direttiva 93/104/CE in materia di orario di lavoro al fine di procedere ad una verifica della materia.

Art. 7 Lavoro straordinario

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

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. 8 Maggiorazione del lavoro straordinario.

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario di lavoro previsto dal presente accordo, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui al Titolo XXI (Trattamento economico) del C.C.N.L. del Terziario e di eventuali superminimi, con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:

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

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