AGENZIE IMMOBILIARI Contratto collettivo nazionale di lavoro
Ipotesi di accordo di rinnovo 22 - 03 - 2007
Per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso

Verbale di stipula

Il giorno 22 marzo 2007 in Roma

tra

il Presidente Nazionale Franco Arosio ed il Vice - Presidente delegato al CCNL e Previdenza Gianfranco Civoli per la Federazione italiana agenti immobiliari professionali: F.I.A.I.P., con la consulenza del Dr. Donato Menichella,

ed

il Segretario Generale Ivano Corraini ed il Segretario Nazionale Piero Marconi per la Federazione italiana lavoratori commercio turismo e servizi: FILCAMS-CGIL,
il Segretario Generale Pierangelo Raineri ed il Segretario Nazionale Pietro Giordano per la Federazione del commercio turismo e servizi: FISASCAT-CISL,
il Segretario Generale Brunetto Boco ed il Segretario Nazionale Parmenio Stroppa per l'Unione italiana lavoratori turismo commercio e servizi: UILTUCS-UIL,
si è stipulata la seguente ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 20 settembre 2001.

Premessa generale

Con l'emanazione della legge 21 marzo 1958, n. 253, si configura l'attività di agente di 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 1989, 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 è in via di determinare una situazione strutturale caratterizzata da vere e proprie imprese, organizzate con mezzi e personale, attive nel settore dell'intermediazione immobiliare.
Da qui la necessità di disporre di uno specifico contratto di lavoro, individuato come strumento idoneo a governare i processi in evoluzione costante nel settore, che, ovviando alla carenza di normativa e di altri strumenti adeguati a favorire il rapporto di lavoro, possa dare risultati idonei a regolare il rapporto di lavoro medesimo tra le imprese e i propri dipendenti, con particolare riferimento alle peculiari professionalità degli stessi dipendenti in funzione della normativa in materia.
La nuova regolamentazione contrattuale e le conseguenti relazioni sindacali che ne discendono dovranno, nella fase di gestione, favorire, tra l'altro, la crescita professionale delle imprese, degli agenti immobiliari e dei dipendenti per conseguire l'obiettivo centrale della sempre maggiore qualificazione del servizio.

<...>

TITOLO III
STRUMENTI BILATERALI

Art. <...> - Ente bilaterale nazionale

Le parti, per la pratica realizzazione degli impegni e obiettivi previsti nella "Premessa" e nell'articolato del presente contratto, concordano sull'opportunità di costituire l'Ente bilaterale nazionale del Comparto "Agenti immobiliari professionali" (EBNAIP).
L'Ente bilaterale nazionale costituisce lo strumento/struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi rivolto agli addetti del comparto (datori di lavoro e lavoratori).
A tal fine, l'Ente bilaterale nazionale su mandato delle parti stipulanti il presente c.c.n.l., attua e concretizza:
a) le iniziative che si richiamano alle materie di cui all'art. 3 del Titolo II (Relazioni sindacali a livello nazionale) e in particolare:
- organizza e gestisce, con le modalità più opportune, la divulgazione delle relazioni predisposte dalle parti relative all'esame del quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali;
- organizza e gestisce la formazione e la qualificazione professionale;
- predispone i progetti formativi per le singole figure professionali;
- organizza e gestisce forme di assistenza integrativa alle prestazioni erogate dal SSN e dall'INAIL attraverso un apposito fondo disciplinato da uno specifico regolamento che fa parte integrante del presente c.c.n.l. (All. 2);
b) le iniziative che si richiamano al Titolo X (Mercato del lavoro) ed in particolare:
- promuove, organizza e gestisce la formazione professionale che anche in rapporto ai compiti previsti al successivo punto c) dovrà tendere alla realizzazione di una formazione professionale continua. Al riguardo, nell'ambito dei compiti assegnati, predispone e realizza i possibili e necessari confronti con tutti i soggetti pubblici e/o privati che su tale materia, anche per effetto di norme giuridico/legislative, risultino coinvolti;
- organizza e gestisce tutto quanto derivante dall'accordo che le parti stipulanti il presente c.c.n.l. hanno raggiunto in materia di formazione, nonchè i possibili programmi/progetti di utilizzo della L. n. 223/1991;
- organizza e gestisce la formazione mediante stage utilizzando i progetti predisposti dalle parti nonchè quelli della UE;
- promuove la formazione professionale per gli apprendisti;
c) predispone progetti e stipula convenzioni con:
- enti, istituti, Ministeri, nonchè con strutture pubbliche e/o private abilitate ad attività di servizio per le materie di cui ai precedenti punti a) e b);
d) riceve ed elabora anche ai fini statistici:
- gli accordi territoriali in materia di mercato del lavoro;
- le intese relative a: utilizzo della L. n. 223/1991 e ai regimi di orario di cui all'art. 93;
e) riceve ed elabora anche ai fini statistici i dati forniti dalle Organizzazioni internazionali a cui aderiscono le rispettive parti firmatarie del presente c.c.n.l.;
f) predispone la stampa e organizza:

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

g) svolge funzioni di segreteria operativa dell'O.P.N. (D.Lgs. n. 626), della Commissione paritetica e del gruppo sulle pari opportunità;

h) L'Ente bilaterale nazionale provvederà al rilascio delle certificazioni e del DURC di cui ai co. n° 1175 e 1176 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) secondo i criteri di cui al regolamento allegato al presente C.C.N.L. Gli Organi statutari degli Enti bilaterali nazionale e regionale saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente c.c.n.l.

esso, inoltre, svolge attraverso l'apposita Commissione paritetica bilaterale, composta da almeno 6 membri rappresentanti, designati dalle parti stipulanti il presente contratto, le funzioni previste dal Titolo X (Mercato del lavoro) del c.c.n.l.

i) L'Ente bilaterale nazionale costituirà inoltre, una apposita Commissione paritetica per esprimere i parere di conformità in materia di apprendistato di cui al successivo art <...> del CCNL, nonché per lo svolgimento di quanto ad esso delegate dalle previsioni contrattuali del Titolo X (Mercato del lavoro) del C.C.N.L. Il Comitato Esecutivo dell'Ente Bilaterale potrà costituire apposita commissione con le modalità definite dal Comitato Esecutivo stesso.

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

Il testo dello Statuto e del regolamento allegati al presente c.c.n.l. ne costituiscono parte integrante.

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

Dichiarazione congiunta:

La FIAIP e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in relazione a quanto previsto in materia di Assistenza integrativa alla lettera a) co. 3 del soprastante articolo del presente CCNl e rilevata che la significativa evoluzione del welfare contrattuale all'interno delle dinamiche contrattuali presenti presso il settore dei servizi nonché il prospettarsi di una evoluzione nella prassi e potenzialmente legislativa in materia potranno determinare un importante sviluppo nella tipologia di prestazioni assistenziali integrative, si impegnano ad incontrarsi entro e non oltre il 31 dicembre 2007, al fine di valutare i modelli in uso presso settori contigui e per convenire eventuali ulteriori od ampliate forme di assistenza integrativa alle prestazioni erogate dal SSN e dall'INAIL, anche attraverso eventuali accordi tra Strutture Bilaterali, confermando comunque e sin d'ora la natura bilaterale dell'istituto dell'Assistenza integrativa per il settore dell'intermediazione immobiliare regolato dal presente CCNL.

TITOLO IV
FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. <...> Quota di servizio contrattuale (QSC)

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

- 0,30% a carico dei lavoratori,
- 1,60% a carico dei datori di lavoro,

- e ad un ulteriore contributo forfetario, a carico dei datori di lavoro, pari ad Euro 12,00 mensili per dodici mensilità.

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

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

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

TITOLO V
Tutele e garanzie

Art. <...>

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

Art. <...> Previdenza Complementare

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

Le parti stipulanti il CCNL convengono altresì che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in data 24 gennaio 2000, di seguito denominato in breve MARCO POLO, rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti cui si applichi il presente CCNL

L'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire, e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il presente CCNL

Le aziende e i lavoratori associati al Fondo sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo:

Gli elementi di costo, dovranno prevedere, i seguenti valori:

1. 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del lavoratore;
2. 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del datore di lavoro;
3. 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;

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

Richiamando quanto previsto dall'art. 148 del ccnl le parti concordano di avviare un percorso di corrispondenza tra i valori di cui sopra e quelli applicati dal CCNL del settore terziario, distribuzione e servizi, da effettuarsi nell'arco della durata del disposto normativo del C.C.N.L., con le seguenti modalità:

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

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

TITOLO VIII
CLASSIFICAZIONE PERSONALE

Dichiarazione congiunta:
La FIAIP e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, preso atto che l'evoluzione legislativa nonché le trasformazioni nell'ambito del settore dell'intermediazione immobiliare potranno determinare un conseguente sviluppo nella tipologia di prestazioni lavorative richieste nell'ambito del settore si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2007 e comunque non oltre i termini di cui al all'art. 148 co. 3 del presente CCNL, per convenire un sistema classificatorio che permetta di cogliere le capacità concretamente espresse dai singoli lavoratori anche attraverso diverse forme di organizzazione del lavoro.

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 d'inserimento;

- contratto a tempo parziale;
- contratto di lavoro ripartito;
- contratti a tempo determinato;
- contratto di telelavoro;
- contratto di lavoro temporaneo.

Capo 1
APPRENDISTATO

Premessa

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, conformemente alle direttive dell'Unione Europea, alla luce delle normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997 n.196 in materia di promozione dell'occupazione, ed il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che all'art. 47 disciplina le forme di apprendistato, ravvisano in tale istituto uno strumento di fondamentale importanza per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa nonché un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore dell'intermediazione immobiliare e la sua capacità competitiva nei vari segmenti di mercato nazionale nonché in quelli internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela e gli adempimenti che la normativa in materia pone in capo agli agenti Immobiliari e mandatari a titolo oneroso.

Art. <...> Finalità

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato e' definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c) le parti convengono la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa,

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

A tal fine si impegnano inoltre affinchè 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 presso la categoria.

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.

Norma transitoria - Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al CCNL 1° ottobre 2001.

Art. <...> - Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale.
L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio; ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è pertanto possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Dichiarazione congiunta:

Con riferimento all'iniziativa di modifica del Regolamento concernente l'attuazione dell'art. 2 comma 3 punto e) della legge 3 febbraio 1989, n. 39, così come modificata dall'art. 18 della legge 5 marzo 2001, n. 57, tesa,fra l'altro ad estendere l'applicazione della fattispecie dell'Apprendistato Professionalizzante all'esercizio del praticantato di Agente Immobiliare, le parti firmatarie si impegnano ad incontrarsi per convenire una pronta ed esaustiva regolazione contrattuale per l'applicazione dell'istituto dell'Apprendistato Professionalizzante per lo svolgimento della pratica di Agente Immobiliare.

Art. <...> - Proporzione numerica

Considerato che la legge 19/7/97 n.196 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.
In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge 56/87 e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Art. <...> - Età per l'assunzione

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53.

Art. <...> - Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Art. <...> - Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

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

Art. <...> - Formazione - Durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni.

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

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

E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. <...> - Formazione - Contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende 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 di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

secondo il modello sperimentale (allegato) che costituisce parte integrante del presente CCNL.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)

- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- secondo il modello sperimentale (allegato à) che costituisce parte integrante del presente CCNL.

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

Le parti firmatarie del presente CCNL considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso l'Ente Bilaterale Nazionale .

Art. <...> - Tutor

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, ai sensi del disposto dall'art. 49, comma 5, lett. e) del decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle imprese con meno di 15 dipendenti.

Art. <...> - 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, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni ed attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell' articolo 2, lett. i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n-276, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Art. <...> - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

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

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

Art. <...> - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento obbligatori e quelli complementari;
e) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni delle strutture lavorative, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. 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. <...> - Durata dell'apprendistato
Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata
2°	48 Mesi
3°	48 Mesi
4°	48 Mesi
5°	36 Mesi

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al Decreto legislativo n.469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.
In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali Territoriali ed all'Osservatorio Nazionale.

Art. <...> - Trattamento normativo
L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente c.c.n.l. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 90 (Orario settimanale di lavoro), fermo restando le ore di formazione di cui al precedente art. 32 del presente titolo.
Le ore di formazione di cui al comma 2) del presente articolo sono comprese nell'orario di lavoro.

Art. <...> - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:
- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.
Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Art. <...> - Trattamento malattia e infortunio

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto alle medesime prestazioni dei lavoratori qualificati come previsto all'art. 123 co. 1 e 2. dal presente CCNL.

Art. <...> - Percentuale di conferma

La disciplina relativa alla sfera di applicazione, proporzione numerica e durata dell'apprendistato, non è applicabile ai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti e non risultino aver mantenuto in servizio almeno il 70 per cento dei lavoratori, ovvero di uno su due, ovvero di due su tre, il cui contratto di apprendistato, 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, quelli licenziati per mancato superamento del periodo di prova, e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
La limitazione di cui al 1° comma del presente articolo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

<...> - Procedure di applicabilità

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard e/o programmi formativi predisposti dalle autorità competenti, alla specifica Commissione istituita presso l'Ente bilaterale nazionale la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.
Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento, del rispetto della condizione di cui al precedente art. <...> - Percentuale di conferma, nonché della verifica della dichiarazione da parte del datore di lavoro:
di applicare integralmente il c.c.n.l., di essere associata alla F.I.A.I.P.,
di essere in condizioni di regolarità con la contribuzione previdenziale ed assicurativa (assolvibile anche allegando alla domanda copia del DURC), nonché in relazione agli adempimenti fiscali,
di essere in condizione di regolarità con la contribuzione assistenziale prevista contrattualmente all'art. <...>.
Ove la Commissione non si esprima nel termine di 10 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

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

Allegati:
- Modello di richiesta del parere di conformità
- Profili Formativi

CAPO 2
Contratto di inserimento

Art <...> Contratto di inserimento

Ai sensi dell'articolo 54 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e dell'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, il contratto di inserimento/reinserimento è definito quale: *contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.*
Per contratto di reinserimento pertanto si intende un rapporto di lavoro, istaurato ai sensi del presente articolo, con soggetti in possesso di professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che, sulla base di quanto certificato nel libretto formativo o, in mancanza, da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi diciotto mesi, le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi da enti bilaterali ovvero da istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati dalle Autorità pubbliche competenti in materia, per il reinserimento dei lavoratori, rientranti nelle seguenti categorie di persone:
a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
b) disoccupati di lunga durata da ventinove a trentadue anni;
c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.
Le attività formative effettuate ai sensi del precedente capoverso sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi di cui al comma <...> del presente articolo.
- In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento/reinserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "*disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n.181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002*" coloro che, dopo aver perso

un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.
In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
Nel contratto devono essere indicati:
- la durata del contratto;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto contrattualmente per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.
Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.
Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50 per cento della prestazione di cui all'art. 90 e segg., ferme restando le ore di formazione ivi previste.
Nel progetto verranno indicati:
a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
b) la durata e le modalità della formazione.
Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei diciotto mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi.
Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi.
Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
Le ore di formazione di cui al comma precedente sono comprese nell'orario normale di lavoro.
La formazione teorica sarà effettuata coerentemente a progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati ovvero da istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati dalle Autorità pubbliche competenti in materia.
La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Ai lavoratori assunti con contratto d'inserimento, si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa del presente contratto.
Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica, ivi compresi i trattamenti aziendali collettivi aggiuntivi quali: servizio mensa, trasporti etc..
L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento comporta l'estensione al lavoratore il diritto a tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, etc.).
Le imprese forniranno annualmente all' Ente Bilaterale Nazionale, i dati quantitativi sui contratti di inserimento.
Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e dell'eventuale progressione automatica di carriera.
Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine di rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.
I datori di lavoro che intendano assumere lavoratori con contratto di inserimento debbono darne comunicazione scritta alla specifica Commissione dell'Ente bilaterale, prevista dall'art. 20, competente per territorio, ai fini della verifica del rispetto della percentuale di conferme di cui al presente articolo.
Nel caso in cui la Commissione riscontri la mancata rispondenza del suddetto elemento ne darà immediata comunicazione all'azienda per i conseguenti adeguamenti.

CAPO 3
CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

Premessa

Le parti, visto il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche 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.

Le parti infine demandano ad una apposita commissione di lavoro mista, da costituirsi con criteri proporzionalità ad opera dei firmatari del ccnl, l'avvio di una iniziativa di monitoraggio sull'istituto del part time presso il settore che da concludersi entro <...>.
Le parti si impegnano quindi a confrontarsi in materia di regolamentazione del part time con modalità coerenti con le necessità del settore come evidenziate dalle risultanze dal monitoraggio di cui al comma precedente entro <...>, al fine di dare una disciplina definitiva alla fattispecie.
La presente disciplina, avente carattere transitorio a norma dei commi precedenti, decorre dalla data di firma del ccnl.

Art. <...> - 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 c.c.n.l. 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 ai punti 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, 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 così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, 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.
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 c.c.n.l. in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e) volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata, fatto salvo il disposto delle eventuali clausole elastiche.

Art. <...> - Durata e modalità della prestazione di lavoro a tempo parziale

1) La durata della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:
a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.
2) Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato, cui potranno accedere:
a) Studenti;
b) Lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro;
eventuali diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.
3) Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite da specifici accordi stipulati a livello territoriale..
4) Il trattamento economico e normativo sarà definito secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.
5) La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.
Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

Art. <...> - 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. <...> - 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'art. 5 di cui al decreto legislativo n. 61/2000, relativo ai "Benefici contributivi previsti dall'art. 7, comma 1, lett. 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 art. 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 ovvero comminazione di provvedimenti disciplinari. 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. <...> - 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. <...> - Clausole flessibili del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Ferma restando l'applicazione di quanto previsto al precedente art. 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 flessibili in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro. Nel patto, inoltre, dovrà essere fatta menzione della data di stipulazione, della possibilità di denuncia di cui al successivo art. 51, delle modalità di esercizio della stessa, nonchè di quanto previsto al successivo punto 3.
3. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 2 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sopra citato art. 51, non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento ovvero comminazione di provvedimenti disciplinari.
4. La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1, è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, per una durata contrattuale non inferiore a 12 mesi.
5. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare, totalmente o parzialmente, la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni.
6. Le ore di lavoro ordinario, richieste in regime di flessibilità di cui al presente articolo, sono retribuite, per le sole ore svolte, in cui la variazione cioè sia applicata, con la maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. Tale maggiorazione, stante la propria natura indennitaria non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXV (Trattamento economico) ed è esclusa dalla base di calcolo di ogni istituto differito quali tredicesima e quattordicesima mensilità, trattamento di fine rapporto, etc..

7. In luogo delle maggiorazioni di cui al comma soprastante per la compensazione delle ore di lavoro svolte in regime di flessibilità, e quindi la cui collocazione temporale è variata, datore di lavoro e lavoratore possono concordare una indennità forfettaria da corrispondere per la durata del regime di flessibilità pattuito, pari ad almeno 9,00 euro mensili.

Art. <...> - Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausola di flessibilità

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al co. 2 dell'articolo <...> che precede, 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'art. 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 flessibile della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente art. <...>.

Art. <...> - Clausole Elastiche e lavoro supplementare nel rapporto di lavoro a tempo parziale

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

2. In conformità a quanto previsto in materia di lavoro supplementare dal decreto legislativo n. 61/2000, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, sino al limite dell'orario a tempo pieno, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

a) eventuale intensificazione dell'attività lavorativa;

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

3. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale" o di tipo "misto", con una prestazione lavorativa che si articola per uno o più giorni della settimana o per uno o più mesi dell'anno a tempo pieno, è consentito durante tali periodi la effettuazione del lavoro straordinario, così come disciplinato dal presente c.c.n.l.

4. L'effettuazione di prestazioni supplementari e/o di prestazioni straordinarie di cui ai punti 2 e 3 richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, nè integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

5. Le ore di lavoro supplementare di cui al punto 2 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 art. 53, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXV (Trattamento economico) ed è comprensiva di ogni istituto differito compreso il t.f.r.

6. Le ore di lavoro supplementari di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del precedente punto 2, comportano, in aggiunta alla maggiorazione di cui al punto 5, l'applicazione di una ulteriore maggiorazione del 50% sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovute.
7. Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura del datore di lavoro, sul libro paga, che dovrà essere esibito in visione, su richiesta del lavoratore interessato o, su mandato dello stesso, alle OO.SS. competenti per territorio. Ciò allo scopo di consentire l'esercizio del diritto di cui al successivo punto 8.
8. Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via continuativa, nel corso del semestre precedente.

Nota a verbale
Nell'ipotesi di applicazione contemporanea di clausole elastiche e regime di flessibilità, al lavoratore andranno riconosciute le seguenti maggiorazioni:

- 15% della quota oraria di retribuzione per le sole ore la cui collocazione temporale sia stata variata;
- 40% della quota oraria di retribuzione per le sole ore supplementari rispetto al quantitativo orario contrattualmente determinato:

Secondo il seguente esempio:
Lavoratore a tempo parziale per 20 ore settimanali contrattualmente determinate;
Orario di lavoro:
Lunedì: 09.00 – 13.00; Martedì: 09.00 – 13.00; Mercoledì: 09.00 – 13.00; Giovedì: 09.00 – 13.00; Venerdì 09.00 – 13.00.
Applicazione contemporanea di clausole elastiche e regime di flessibilità:
Orario di lavoro concretamente svolto:
Lunedì: 09.00 – 13.00; Martedì: 10.00 – 14.00; Mercoledì: 10.00 – 14.00; Giovedì: 09.00 – 13.00; Venerdì 10.00 – 15.00.
Maggiorazioni riconosciute:

1. Martedì: 10.00 – 14.00: maggiorazione del 15% della retribuzione oraria per due ore la cui collocazione temporale è stata variata in regime di flessibilità (inizio prestazione dalle ore 09.00 alle ore 10.00 e termine prestazione giornaliera dalle ore 13.00 alle ore 14.00)
2. Mercoledì: 10.00 – 14.00: maggiorazione del 15% della retribuzione oraria per due ore in regime di flessibilità (inizio prestazione dalle ore 09.00 alle ore 10.00 e termine prestazione giornaliera dalle ore 13.00 alle ore 14.00)
3. Venerdì 10.00 – 15.00: maggiorazione del 15% della retribuzione oraria per due ore in regime di flessibilità (inizio prestazione dalle ore 09.00 alle ore 10.00 e termine prestazione giornaliera dalle ore 13.00 alle ore 14.00) e maggiorazione del 40% della retribuzione oraria per un'ora di tempo supplementare (ora supplementare dalle ore 14.00 alle ore 15.00).

N.B. l'applicazione dell'indennità forfettaria di cui al comma 7 dell'art. <...> esclude il riconoscimento della maggiorazione del 15% di cui ai punti 1,2 e 2 soprastanti.

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

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

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

Art. <...> Periodo di comporto per malattia ed infortunio

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto si applicano le stesse disposizioni previste dagli artt. 122 e 123, del presente contratto, e pertanto il comporto è fissato, in tutti i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Art. <...> - 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 c.c.n.l. 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. <...> - 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. <...> - Mensilità 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'art. 144, spettante all'atto della corresponsione.

Art. <...> - Festività

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 art. 54.

Art. <...> - Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti

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

Art. <...> - 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. <...> - 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. <...> - 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 all'art. 7 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal presente c.c.n.l. 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 maggio 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 c.c.n.l. 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. <...> - Minimale contributivo

Con riferimento al minimale giornaliero così come richiamato al primo punto del precedente art. 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. n. 338/1989 e dalla circolare INPS n. 68/1989.

Art. <...> - 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. <...> - 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 5
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Art. <...> - Modalità e limiti numerici

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla vigente normativa in materia, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. <...> e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

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

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

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

Art. <...> - Assunzioni per Lavoro stagionale

Le assunzioni ai sensi del precedente art. 65, potranno anche aver luogo in presenza di periodi di lavoro stagionale.

In questo caso l'assunzione può avvenire:

- a termine fisso secondo le vigenti disposizioni contrattuali e di legge, in tal caso è consentito la stipula di un rapporto a tempo parziale;

o in alternativa:

- 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;

Art. <...> - Nuove attività

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

Art. <...> - Contratto a tempo determinato per sostituzione, congedi "legge n. 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. <...> - Comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale

I datori di lavoro che si avvalgono del presente istituto contrattuale sono tenuti, entro 15 giorni dall'avvenuta assunzione del lavoratore a darne comunicazione scritta all'Ente bilaterale nazionale specificando le quantità, la causale e le modalità del rapporto instaurato.
L'Ente bilaterale, nell'ambito dei suoi compiti, ha facoltà di dare segnalazioni alle parti stipulanti il c.c.n.l. sui casi che possono configurarsi anomali rispetto all'istituto del contratto a tempo determinato.

Dichiarazione Congiunta.

Le parti si impegnano, nel caso di modifiche del quadro legislativo in materia di rapporti di lavoro a tempo determinato, ad incontrarsi per armonizzare la normativa contrattuale di cui al presente capo.

<...>

Trattamento economico

Art. <...> Retribuzione

La retribuzione è costituita dalle voci sotto indicate nell'elenco di cui a seguire, 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:

A. 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;
B. eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 142;
C. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
D. eventuali assegni ad personam;
E. eventuali superminimi.

Ferme restando le finalità di cui all'art. 9 e le modalità di funzionamento come previste dall'art. 10 del presente CCNL, il contributo dovuto di cui al citato art. 10 è da intendersi componente economico aggiuntiva al soprariportato elenco.

Titolo XXX
DECORRENZA E DURATA

Art. 177 - Decorrenza e durata

Il presente contratto stipulato in data odierna, salvo diverse decorrenze espressamente previste, scadrà il 31 marzo 2009.

Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata A.R., almeno quattro mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per un anno, e così di anno in anno.

Le parti si impegnano ad incontrarsi tre mesi prima della scadenza per un esame della materia contrattuale ed avviare la trattativa di rinnovo.

<...>

I contenuti, ivi compresi gli allegati, di cui al presente accordo integrano il testo del Previgente CCNL annullando e sostituendo integralmente il disposto degli istituti ivi modificati, introdotti e/o novellati, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

La FIAIP e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in relazione a quanto sopra previsto si impegnano ad incontrarsi entro e non oltre il 31 dicembre 2007, per procedere alla collazione del testo contrattuale da avviare a stampa.

Letto confermato e sottoscritto

Roma, 22 marzo 2007.

ALLEGATI:

1. Statuto e regolamento per la costituzione dell'Ente Bilatera Nazionale del Comparto Agenti Immobiliari Professionali
2. <...>
3. <...>
4. <...>
5. <...>
6. <...>
7. Profili formativi per l'Apprendistato Professionalizzante;
8. Modello di Piano formativo individuale per l'Apprendistato Professionalizzante
9. Modello di Richiesta di Parere di conformità per l'Apprendistato Professionalizzante

ALLEGATI

STATUTO

Allegato 1 - Statuto e regolamento per la costituzione dell'Ente bilaterale 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 ed in particolare i compiti previsti dall'art. 5 del CCNL:

B) le iniziative che si richiamano al titolo X° (mercato del lavoro)

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 la metà più uno dei componenti. Ciascun membro ha un voto.

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) Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno quattro membri.
(6) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno quattro membri.
(7) Ogni membro ha diritto a un voto.

ART. 17 - IL COLLEGIO DEI SINDACI REVISORI DEI CONTI

(1)Il Collegio dei Sindaci è composto di tre membri effettivi così designati: uno dalle organizzazioni datoriali, uno dalle Organizzazioni dei lavoratori, il terzo scelto di comune accordo, che ne assume la presidenza.
(2)Le predette Organizzazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.
(3)I Sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.
(4) I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli artt. 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.
(5) Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'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 31 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 31 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 vigente, le disposizioni del CCNL ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

DA STAMPARE SU CARTA INTESTATA DELLA DITTA

Alla cortese attenzione della
Commissione Paritetica c/o Ente Bilaterale nazionale
<...>
<...> (<...>)

Il sottoscritto, _____, nella qualità di _____ della ditta _____ con sede in _____ (____) in via _____ esercente l'attività di _____ C.F. _____ P.IVA _____

ai sensi dell'art. <...> del CCNL Agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso del <...>

CHIEDE

alla COMMISSIONE PARITETICA istituita presso l'ENTE BILATERALE NAZIONALE AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI il

PARERE DI CONFORMITA'

per l'instaurazione di un rapporto di apprendistato

❑ in diritto-dovere di istruzione/formazione ☑ professionalizzante ❑ di alta formazione

con il/la Sig./Sig.ra _____ nato/a a _____ (____) il _____ C.F. _____ per il conseguimento della qualifica di _____ di ____ livello settore Terziario con mansioni di _____ per la durata di ____ mesi con orario di lavoro ❑ a tempo pieno pari a 40 ore settimanali.

❑ a tempo parziale pari a ____ ore settimanali.

A tale scopo, il sottoscritto, consapevole della responsabilità penali previste in caso di dichiarazioni false e/o mendaci, così come stabilito dall'art. 76 del D.P.R. 445/00, nonché delle conseguenze connesse all'annullamento del parere di conformità, dichiara quanto segue:

1. L'organico del personale dipendente dell'impresa è così composto:

Lavoro subordinato:	N. dipendenti attualmente impiegati	
Contratti di Apprendistato:	N. apprendisti attualmente in carica	
	N. contratti di apprendistato scaduti negli ultimi 2 anni	
	di cui n. contratti trasformati in lavoro dipendente negli ultimi 2 anni	
	di cui n. rapporti di appr. interrotti o non proseguiti negli ultimi 2 anni	
	di cui con dimissioni dell'apprendista *	
	di cui licenziati per giusta causa	

motivi del licenziam. _____
_____

Spedire via FAX al numero <...> o per posta all'indirizzo di cui sopra

* *il datore di lavoro si impegna a mandare le dimissioni degli apprendisti o la dichiarazione degli stessi di rifiutare un rapporto di lavoro a tempo indeterminato qualora la commissione paritetica ne facesse richiesta*

nonché:

❑ di **applicare il CCNL** Agenti immobiliari professionali e Mandatari a titolo oneroso;

❑ di essere in regola con la contribuzione previdenziale ed assicurativa nonché i relazione agli adempimenti fiscali;

❑ di essere in condizione di regolarità con il versamento dei contributi previsti agli artt. <...> del c.c.n.l.

Il datore di lavoro si impegna a far in modo che l'apprendista frequenti l'**attività formativa** così come previsto dalle vigenti disposizioni normative nazionali e regionali nonché dalla contrattazione collettiva, nelle modalità e nella durata previste dalla legge. Più in particolare l'impresa:

- si impegna a far in modo che l'apprendista frequenti i **corsi di formazione** di **120 ore** (con eventuale riduzione seconda la normativa vigente)
- dichiara di nominare il sig./la sig.ra _____ quale **tutor aziendale** che affiancherà l'apprendista nelle attività di formazione pratica interna all'azienda;
- dichiara che durante la formazione pratica interna all'azienda l'apprendista verrà formato nei seguenti **contenuti teorici** e/o **pratici**:
  _____
  _____
  _____
  _____

Nell'ipotesi di eventuali modifiche del contesto d'impresa, contrattualmente e/o legislativamente significative, il datore di lavoro s'impegna altresì a comunicare le stesse a codesto EBNAIP per la conferma della conformità.

Data _____ _____

timbro e firma

Si allegano alla presente:

- ❑ certificazione di regolarità contributiva rilasciata dagl enti preposti (INPS ed INAIL)
- ❑ fotocopia del documento d'identità valido del dichiarante;
- ❑ fotocopia del codice fiscale del dichiarante.

Spedire via FAX al numero <...> o per posta all'indirizzo di cui sopra

❑ altro _____

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali e mandatari a titolo oneroso

<...>

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

I contenuti formativi dei seguenti profili si articolano in una parte uguale per tutti attinente alle competenze trasversali e in una parte differenziata attinente alle competenze tecnico professionali specifiche.

Contenuti trasversali – Parte comune a tutti i profili –

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

1. *Competenze relazionali* :
valutare tutte le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna;
analizzare e risolvere situazioni problematiche;
definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

2. *Organizzazione ed economia:*
conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'agenzia;
conoscere i principali elementi economici di impresa: le condizioni ed i fattori di redditività di impresa (redditività di impresa (produttività, efficacia ed efficienza); il contesto di riferimento di un impresa (prestazioni e servizi, reti, mercato, ecc.);
saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente.
Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
Conoscere e utilizzare, ove necessario,le nozioni di base di una lingua straniera.
Conoscere la normativa di base relativa al settore della intermediazione (principi fondamentali di Diritto Costituzionale, Diritto Civile, commerciale, della mediazione e prassi legale in materia di compravendita e locazione immobiliare).

3. *Disciplina del rapporto di lavoro*:
conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;

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

5. Privacy
Conoscere la normativa relativa alla privacy;

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

Contenuti tecnico professionali specifiche dei profili formativi

Per i contenuti a carattere tecnico professionale il monte ore viene quantificato sulla base di quanto previsto dall'art.2 comma 2 del D.M. 8 aprile 1998, in G.U. 14 maggio 1998 n.110 (65% sul totale)

1. *Addetti alle attività di amministrazione e mansioni di segreteria*:

archivisti; protocollisti; schedaristi; centralinisti; addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori;
stenodattilografi; dattilografi; operatori informatici; addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine; aiuto contabili; addetti alla compilazione di libri paga, dei contributi e della relativa modulistica sulla base di schemi predeterminati;
traduttori; operatori informatici con capacità di intervenire nei programmi;
contabili di concetto;

- Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- Trattamento documenti amministrativo contabili
- Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro
- Gestione corrispondenza
- Configurazione sistema della contabilità generale
- Principi ragionieristici di base
- Trattamento operazioni fiscali e previdenziali
- Controllo andamento economico –finanziario
- Gestione servizi bancari
- Gestione acquisti
- Gestione attività di fatturazione e contabilità
- Predisposizione e gestione documentale
- Assistenza clienti e segreteria commerciale

- Gestione incassi
- Conoscenza normativa del lavoro e del CCNL
- Principi base di amministrazione e di gestione del personale
- Conoscenza di base dei sistemi informativi
- Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione
- Gestione operativa
- Cenni di manutenzione e sicurezza dei sistemi informatici
- Gestione della privacy

2. *Addetti alla conduzione e manutenzione dei veicoli e motobarche:*

conducenti di motobarca/e; conducenti di autoveicoli;

- Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- Conoscenza tecnica dei veicoli
- Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/ carrozzeria e loro manutenzione
- Primaria manutenzione e preparazione del veicolo
- Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria
- Interventi di riparazione
- Conoscenza della dotazione di sicurezza
- Conoscenza della normativa di trasporto di persone

3. *Addetti a mansioni d'ordine ed ai contatti informativi :*

segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela, addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti, Istituti ed Uffici sia pubblici che privati;
addetti alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere;
addetti esclusivamente alle informazioni ai clienti e all'organizzazione degli archivi degli immobili disponibili alla vendita e alla locazione;

- Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- Saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative

- Conoscere e saper utilizzare le procedure operative
- Conoscere la documentazione inerente il servizio
- Conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione
- Saper leggere ed applicare la indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare le normative locali in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare le prassi locale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di mutui immobiliari
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di leasing immobiliari
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di Privacy
- Conoscere e saper applicare le metodologie di organizzazione degli archivi cartacei ed elettronici
- Conoscenza sulla suddivisione delle competenze dei vari enti, uffici ed istituzioni sia privati che della Pubbl. Amministrazione attinenti alle attività d'agenzia
- Conoscere e saper utilizzare la documentazione inerente la richiesta e/o al trasmissione d'informazioni da e verso la clientela

4. *Addetti all'accettazione clienti e gestione immobili turistici:*

addetti all'accettazione clienti nell'ambito della locazione in località turistiche; 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;
addetti ai servizi di gestione degli immobili turistici;

- Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- Saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative
- Conoscere e saper utilizzare le procedure operative
- Conoscere la documentazione inerente il servizio
- Conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione
- Saper leggere ed applicare la indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza

- Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare le normative locali in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare le prassi locale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscenza scritta ed orale di una lingua straniera
- Conoscere e saper applicare le particolarità culturali di comunicazione di una lingua estera
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di permanenza di stranieri sul territorio nazionale a fini turistici
- Conoscenza delle metodologie di maneggio denaro e cambio valute
- Conoscenza della normativa di Pubblica sicurezza in materia turistica
- Conoscenza del territorio locale a fini turistico/stagionali

5. *Addetti all'accompagnamento ed all'acquisizione di incarichi:*

accompagnatori alle visite immobiliari;
incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa **(1)**;
addetti alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime **(1)**;

- Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Saper comunicare efficacemente
- Sviluppare capacità di concentrazione analisi e di contatto con il pubblico
- Conoscere e saper utilizzare gli archivi cartacei ed elettronici
- Saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative
- Conoscere e saper utilizzare le procedure operative
- Conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione
- Saper leggere ed applicare la indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare le normative locali in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare le prassi locale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di mutui immobiliari
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di leasing immobiliari

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali e mandatari a titolo oneroso

<...>

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

P.F.I. relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

1. Azienda

Ragione Sociale. _____

Sede (indirizzo): _____

GAP (Comune) _____

P. IVA. _____ Cod. Fisc.: _____

Tel.: _____ Fax: _____

E – mail: _____

Legale Rappresentante (nome e cognome): _____

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome: _____ Nome: _____

Cod. Fisc.: _____

Cittadinanza.: _____

Scadenza Permesso di soggiorno (nel caso straniero non comunitario): _____

Nato a _____ il _____ residenza/domicilio: _____

Prov. _____ Via _____, N° _____

Tel.: _____ Fax: _____

E – mail: _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non ancora conclusi: _____

_____

_____

_____

_____

Esperienze lavorative:

_____

_____

_____

_____

_____

Formazione extra scolastica (compresa quella svolta in apprendistato):

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data assunzione_: _____

Qualifica da conseguire: _____

Durata: _____

Livello di inquadramento iniziale: _____

Livello di inquadramento finale: _____

3. Tutor

Tutor aziendale: Sig./ra _____

Cod. Fisc.: _____ Livello di inquadramento: _____

Anni di esperienza: _____

4. Contenuti formativi

1) Aree tematiche trasversali

Competenze relazionali: _____ ore

- valutare tutte le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna;
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

1. *Competenze relazionali:* _____ ore:
   - valutare tutte le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
   - comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna;
   - analizzare e risolvere situazioni problematiche;
   - definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

2. *Organizzazione ed economia:* _____ ore
   - conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'agenzia;
   - conoscere i principali elementi economici di impresa: le condizioni ed i fattori di redditività di impresa (redditività di impresa (produttività, efficacia ed efficienza); il contesto di riferimento di un impresa (prestazioni e servizi, reti, mercato, ecc.);
   - saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente.
   - Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
   - Conoscere e utilizzare, ove necessario,le nozioni di base di una lingua straniera.
   - Conoscere la normativa di base relativa al settore della intermediazione (principi fondamentali di Diritto Costituzionale, Diritto Civile, commerciale, della mediazione e prassi legale in materia di compravendita e locazione immobiliare).

3. *Disciplina del rapporto di lavoro*: _____ ore
   - conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
   - conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
   - conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;

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

5. Privacy_____ ore
   - Conoscere la normativa relativa alla privacy;

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

2) Aree tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico scientifico ed operativo so differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo.

Si riporta una esempio (non esaustivo9 a mo' di tracci operativa per la compilazione:

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

- Conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
- Leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi
- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- Saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative
- Conoscere e saper utilizzare le procedure operative
- Conoscere la documentazione inerente il servizio
- Conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione
- Saper leggere ed applicare la indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare le normative locali in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare le prassi locale in materia di intermediazione e locazione immobiliare
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di mutui immobiliari
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di leasing immobiliari
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di Privacy
- Conoscere e saper applicare le metodologie di organizzazione degli archivi cartacei ed elettronici
- Conoscenza sulla suddivisione delle competenze dei vari enti, uffici ed istituzioni sia privati che della Pubbl. Amministrazione attinenti alle attività d'agenzia
- Conoscere e saper utilizzare la documentazione inerente la richiesta e/o al trasmissione d'informazioni da e verso la clientela

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione

E' possibile optare per più opzioni barrandole):

INTERNA

- ☐ Aula
- ☐ On the job
- ☐ Affiancamento
- ☐ Seminari
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali

ESTERNA

- ☐ Aula
- ☐ Affiancamento
- ☐ Seminari
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali