AGENZIE IMMOBILIARI - Contratto collettivo nazionale di lavoro
Verbale di stipula

Il giorno 29 maggio 2009 in Roma

tra

il Vice - Presidente Nazionale 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 Signor Piero Marconi per la Federazione italiana lavoratori commercio turismo e servizi: FILCAMS-CGIL,
il Segretario Generale Pierangelo Raineri per la Federazione del commercio turismo e servizi: FISASCAT-CISL,
il Segretario Nazionale Parmenio Stroppa per l'Unione italiana lavoratori turismo commercio e servizi: UILTUCS-UIL,

premesso che:

- in data 22 marzo 2007 le parti firmatarie il CCNL per i dipendenti da agenti immobiliari e mandatari a titolo oneroso del 20 ottobre 2001, hanno sottoscritto Verbale di accordo per il rinnovo della parte normativa del suddetto CCNL;
- in data 16 giugno 2008 le suddette parti hanno inoltre sottoscritto Verbale di accordo a modifica dello Statuto e del Regolamento dell'Ente Bilaterale Nazionale Agenti Immobiliari Professionali E.B.N.A.I.P.;
- in data 10 febbraio 2009 le suddette parti hanno altresì sottoscritto Verbale di accordo per il rinnovo della parte economica del sopraccitato CCNL;

Preso atto che si rende opportuno provvedere ad una sistematizzazione del testo contrattuale del CCNL stante la successione di accordi intervenuti;

TUTTO CIÒ PREMESSO TRA LE PARTI SI CONVIENE QUANTO SEGUE.

Art.1
In data odierna le parti come sopra specificate sottoscrivono l'allegato CCNL per i dipendenti da agenti immobiliari e mandatari a titolo oneroso (Testo Unico contrattuale)

Art. 2
Il sopraccitato CCNL (Testo Unico Contrattuale), il cui testo è allegato al presente e si intende costituirne parte integrante ed essenziale, decorre dal giorno 22 marzo 2007, salvo diverse decorrenze espressamente previste nei relativi Verbali di stipula, e scadrà il 31 dicembre 2010.
Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata A.R., almeno quattro mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per un anno, e così di anno in anno.
Le parti si impegnano ad incontrarsi tre mesi prima della scadenza per un esame della materia contrattuale ed avviare la trattativa di rinnovo.

Art. 3
Le parti confermeranno il presente accordo presso il Ministero del Welfare nel corso della riunione appositamente convocata per la presa d'atto del succitato CCNL.

Roma, 29 maggio 2009.

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

Decorrenza 29 maggio 2009 - Scadenza 31 dicembre 2010

Verbale di stipula

Premessa

TITOLO I

SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione

Art. 2 - Condizioni di miglior favore

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

Art. 3 - Esame quadro socio-economico

TITOLO III

STRUMENTI BILATERALI

Art. 4 - Istituzione e composizione degli strumenti bilaterali

Art. 5 - Ente bilaterale nazionale

Art. 6 - Commissione paritetica nazionale

Art. 7 - Gruppo di lavoro per le pari opportunità

Art. 8 - Distribuzione del c.c.n.l.

TITOLO IV

FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 9 - Finanziamento delle relazioni sindacali

Art. 10 - Quota di servizio contrattuale (QSC)

Art. 11 - Consenso al trattamento dei dati

TITOLO V

TUTELE E GARANZIE

Art. 12 - Tutele e garanzie

Art. 13 - Previdenza Complementare

TITOLO VI

ATTIVITA' SINDACALE

Art. 14 - Permessi attività sindacale

Art. 15 - Trattenuta sindacale

Art. 16 - Rappresentanze sindacali unitarie

TITOLO VII
RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DECENTRATO
Premessa
Art. 17 - Conciliazione - Controversie - Procedure
Art. 17 - Commissione di conciliazione, sede e procedure
Art. 19 - Collegio arbitrale

TITOLO VIII
CLASSIFICAZIONE PERSONALE
Art. 20 - Declaratorie e profili

TITOLO IX
FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO
Art. 21 - Formazione professionale
Art. 22 - Congedi per la formazione finalizzata all'acquisizione di nuovi profili professionali
Art. 23 - Congedi per la formazione continua
Art. 24 - Diritto allo studio
Art. 25 - "Stages"

TITOLO X
MERCATO DEL LAVORO
Art. 26 - Finalità e tipologie di impiego

CAPO I
APPRENDISTATO
Premessa
Art. 27 - Finalità
Art. 28 - Sfera di applicazione
Art. 29 - Proporzione numerica
Art. 30 - Età per l'assunzione
Art. 31 - Assunzione
Art. 32 - Periodo di prova
Art. 33 - Formazione - Durata
Art. 34 - Formazione - Contenuti
Art. 35 - Tutor
Art. 36 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato
Art. 37 - Obblighi del datore di lavoro
Art. 38 - Doveri dell'apprendista
Art. 39 - Durata dell'apprendistato
Art. 40 - Trattamento normativo

Art. 41 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico
Art. 42 - Trattamento malattia e infortunio
Art. 43 - Percentuale di conferma
Art. 44 - Procedure di applicabilità

CAPO 2

CONTRATTO D'INSERIMENTO

Art 45 - Contratto di inserimento

CAPO 3

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

Premessa
Art. 46 - Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale
Art. 47 - Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale
Art. 48 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale
Art. 49 - Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale
Art. 50 - Genitori di portatori di handicap
Art. 51 - Clausole flessibili del rapporto di lavoro a tempo parziale
Art. 52 - Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausola di flessibilità
Art. 53 - Clausole Elastiche e lavoro supplementare nel rapporto di lavoro a tempo parziale
Art. 54 - Principio di non discriminazione e riproporzionamento
Art. 55 - Periodo di comporto per malattia ed infortunio
Art. 56 - Quota giornaliera della retribuzione
Art. 57 - Quota oraria della retribuzione
Art. 58 - Mensilità supplementari - tredicesima e quattordicesima
Art. 59 - Festività
Art. 60 - Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti
Art. 61 - Ferie
Art. 62 - Periodo di prova e termini di preavviso
Art. 63 - Disciplina previdenziale
Art. 64 - Minimale contributivo
Art. 65 - Condizioni di miglior favore
Art. 66 - Rinvio alla legge

CAPO 4

LAVORO RIPARTITO ("JOB-SHARING")

Art. 67 - Definizione e modalità di impiego del lavoro ripartito

CAPO 5

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Art. 68 - Modalità e limiti numerici
Art. 69 - Assunzioni per Lavoro stagionale

Art. 70 - Nuove attività
Art. 71 - Contratto a tempo determinato per sostituzione, congedi "legge n. 53/2000"
Art. 72 - Comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale

CAPO 6

TELELAVORO E/O LAVORO A DISTANZA

Premessa
Art. 73 - Definizione
Art. 74 - Sfera di applicazione
Art. 75 - Prestazione lavorativa
Art. 76 - Retribuzione
Art. 77 - Sistema di comunicazione
Art. 78 - Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa
Art. 79 - Controlli a distanza
Art. 80 - Diritti sindacali
Art. 81 - Organizzazione della struttura lavorativa
Art. 82 - Diligenza e riservatezza
Art. 83 - Formazione
Art. 84 - Diritti di informazione
Art. 85 - Postazioni di lavoro
Art. 86 - Interruzioni tecniche
Art. 87 - Misure di protezione e prevenzione
Art. 88 - Infortunio

CAPO 7

LAVORO TEMPORANEO (INTERINALE)

Art. 89 - Casi di ammissibilità del lavoro interinale
Art. 90 - Individuazione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale
Art. 91 - Percentuale lavoratori assumibili
Art. 92 - Rinvio alla legge

TITOLO XI

ASSUNZIONE

Art. 93 - Assunzione - Documenti per l'assunzione

TITOLO XII

PERIODO DI PROVA

Art. 94 - Durata

TITOLO XIII

ORARIO DI LAVORO

Art. 95 - Orario settimanale
Art. 96 - Distribuzione dell'orario settimanale
Art. 97 - Articolazione dell'orario settimanale
Art. 98 - Flessibilità dell'orario
Art. 99 - Lavoro notturno
Art. 100 - Lavoro straordinario
Art. 101 - Maggiorazione del lavoro straordinario

TITOLO XI

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'

Art. 102 - Riposo settimanale - Festività nazionali ed infrasettimanali
Art. 103 - Festività abolite
Art. 104 - Festività civile soppressa cadente di domenica
Art. 105 - Ore di lavoro nei giorni festivi

TITOLO XV

CONGEDI - PERMESSI - ASPETTATIVE - ASSENZE

Art. 106 - Permessi e congedi familiari retribuiti
Art. 107 - Congedi per eventi e cause familiari retribuiti
Art. 108 - Permessi per handicap - Benefici ai genitori di figli minori con handicap
Art. 109 - Permessi per donatori di sangue
Art. 110 - Aspettative per tossicodipendenze
Art. 111 - Congedi familiari non retribuiti
Art. 112 - Assenze

TITOLO XVI

FERIE

Art. 113 - Durata
Art. 114 - Decorso ferie - Sopravvenienza malattia
Art. 115 - Determinazione del periodo di ferie
Art. 116 - Ferie in caso di licenziamento e dimissioni
Art. 117 - Irrinunciabilità delle ferie
Art. 118 - Richiamo per ragioni di servizio
Art. 119 - Funzioni pubbliche elettive

TITOLO XVII

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI NEL LUOGO DI LAVORO

Art. 120 - Prevenzione delle molestie sessuali

TITOLO XVIII

CHIAMATA ALLE ARMI
Art. 121 - Computo nell'anzianità di servizio

TITOLO XIX
MISSIONI, TRASFERTE E TRASFERIMENTI
Art. 122 - Missione o trasferta temporanea
Art. 123 - Trasferimento

TITOLO XX
MALATTIE ED INFORTUNI
Art. 124 - Certificazioni S.S.N.
Art. 125 - Norme sulla malattia e l'infortunio extraprofessionale
Art. 126 - Obblighi del lavoratore
Art. 127 - Periodo di comporto
Art. 128 - Trattamento economico di malattia
Art. 129 - Infortunio professionale
Art. 130 - Trattamento economico di infortunio professionale
Art. 131 - Quota giornaliera per malattia e infortunio
Art. 132 - Festività
Art. 133 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio
Art. 134 - Tubercolosi
Art. 135 - Rinvio alle leggi

TITOLO XXI
GRAVIDANZA E PUERPERIO
Premessa
Art. 136 - Normativa
Art. 137 - Adozione e/o affidamento
Art. 138 - Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento
Art. 139 - Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino

TITOLO XXII
SOSPENSIONE DEL LAVORO
Art. 140 - Sospensione

TITOLO XXIII
ANZIANITA' DI SERVIZIO E ANZIANITA' CONVENZIONALE
Art. 141 - Decorrenza anzianità di servizio
Art. 142 - Computo frazione annua anzianità
Art. 143 - Anzianità convenzionale

TITOLO XXIV
PASSAGGI DI QUALIFICA
Art. 144 - Mansioni del lavoratore
Art. 145 - Mansioni promiscue
Art. 146 - Passaggi di livello

TITOLO XXV
AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'
Art. 147 - Aumenti periodici di anzianità

TITOLO XXVI
TRATTAMENTO ECONOMICO
Art. 148 - Retribuzione
Art. 149 - Retribuzione mensile
Art. 150 - Quota giornaliera
Art. 151 - Quota oraria
Art. 152 - Paga base nazionale conglobata
Art. 153 - Aumenti contrattuali
Art. 154 - Assorbimenti
Art. 155 - Indennità di cassa e maneggio denaro
Art. 156 - Prospetto paga

TITOLO XXVII
MENSILITA' SUPPLEMENTARI (TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA)
Art. 157 - Tredicesima mensilità
Art. 158 - Quattordicesima mensilità

TITOLO XXVIII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

A) RECESSO
Art. 159 - Recesso ex art. 2118 cod. civ.
Art. 160 - Recesso ex art. 2119 cod. civ.
Art. 161 - Normativa
Art. 162 - Nullità del licenziamento
Art. 163 - Licenziamento simulato

B) PREAVVISO
Art. 164 - Preavviso

Art. 165 - Indennità sostitutiva del preavviso

C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 166 - Trattamento di fine rapporto
Art. 167 - Cessione o trasformazione societaria
Art. 168 - Decesso del dipendente
Art. 169 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

D) DIMISSIONI

Art. 170 - Dimissioni
Art. 171 - Dimissioni per matrimonio
Art. 172 - Dimissioni per maternità

TITOLO XXIX
DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 173 - Obbligo del prestatore di lavoro
Art. 174 - Divieti
Art. 175 - Giustificazioni delle assenze
Art. 176 - Rispetto orario di lavoro
Art. 177 - Comunicazione mutamento di domicilio
Art. 178 - Provvedimenti disciplinari
Art. 179 - Codice disciplinare
Art. 180 - Normativa provvedimenti disciplinari

TITOLO XXX
DIVISE - ATTREZZI - STRUMENTI

Art. 181 - Divise, attrezzi e strumenti

TITOLO XXXI
DECORRENZA E DURATA

Art. 182 - Decorrenza e durata

TITOLO XXXII
ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 183 - Archivio contratti

ALLEGATI

Allegato 1 - Statuto e regolamento per la costituzione dell'Ente bilaterale nazionale del Comparto agenti immobiliari professionali

Allegato 2 – Regolamento dell'EBNAIP

Allegato 3 – Fac - simile delega sindacale

Allegato 4 – Accordo per la costituzione delle rappresentanze aziendali unitarie tra FIAIP e FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS

Allegato 5 – Accordo applicativo del D.Lgs. 626/1994

Allegato 6 – Modello di richiesta del Parere di conformità

Allegato 7 – Modello di Piano Formativo Individuale

Allegato 8 – Profili Formativi CCNL Dipendenti da Agenti Immobiliari e Mandatari a titolo oneroso

Allegato 9 – Sedi territoriali delle parti firmatarie

Il giorno 29 maggio 2009 in Roma

tra

la Federazione Italiana Agenti Immobiliari Professionali - **F.I.A.I.P.**, rappresentata dal Presidente Nazionale Franco Arosio, dal Vice Presidente Nazionale Vicario Paolo Righi, dal Vice Presidente con Delega al CCNL e Previdenza Gianfranco Civoli, dal Vice Presidente con Delega al Settore Turistico Osvaldo Grandin, dal Segretario Nazionale Andrea Rubino, dal Tesoriere Nazionale Lucia Diomede, dai Componenti della Giunta nazionale: Filippo Andreani, Gianni Bacco, Giampiero Bambagini, Stefano Bertelli, Osvaldo Clemente, Paolo Coser, Amedeo Di Meco, Franco D'Onofrio, Francesco Galati, Marco Ginnico, Susanna Marusig, Robeto Nale, Giovanni Ninniri, Amedeo Norrito, Luciano Passuti, Guerino Pucci, Franco Repetto, Rocco Romanò, Salvatore Stolfi;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi – **FILCAMS CGIL**, rappresentata da <...> rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini, dal Responsabile Nazionale del Settore Luigi Coppini, dai Segretari Nazionali Carmelo Caravella, Carmelo Romeo, Flora Carlini, Marinella Meschieri, Maurizio Scarpa e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Abbonizio Marzia, Agassini Silvia, Agliardi Paolo, Albanella Luisa, Alberti Donatella, Aliberti Antonella, Angelini Dalida, Anile Lucia, Argiolu Miriam, Autieri Maria Stella, Ayala Donatella, Baini Giuliana, Balestrieri Francesca, Banella Ivo, Barera Franco, Battaglia Anna Donata, Bau' Sergio, Bazzichetto Claudio, Bernardini Cinzia, Besenzoni Gianfranco, Bigazzi Sabina, Biolcati Lauro, Bonora Carla, Bracone Sonia, Brotini Luisella, Bruni Denis, Caffini Fulvio, Camellini Elisa, Campa Rocco, Campari Ramona, Campanile Pasquale, Canepa Piero, Canovaro Patrizia, Capaccioli Franco, Capponi Fabio, Caridi Samantha, Carlotti Marilena, Carneri Graziella, Carnevale Maddalena, Carpino Giovanni, Casagranda Ezio, Cattaneo Federica, Cavallini Monica,Cetti Pierluigi, Ciarlo Giovanni, Codonesu Sergio, Consolini Alessandra, Corazzesi Luigi, Croci Claudio, Cuntro' Anna, Damely Melodia Nadia, D'aquanno Silvio, D'avolio Isabella, De Filippis Nicola, De Filippo Antonio, De Rocco Elena, Decicco Tonino, Del Caro Paolo, Del Papa Loretta, Della Volpe Carla, Di Francesco Concetta, Di Pietro Claudio, Di Priolo Franco, Dossi Claudio, Fanzecco Simona, Fassina Sergio, Fellegara Fulvio, Ferrazzi Fabrizio, Ferrini Marcello, Ferro Elena, Finchi Natale, Fragassi Valentina, Franceschini M.Antonia, Franceschini Franco, Frasanni Loredana, Gabrielli Mariagrazia, Galati Mario, Gangemi Franco, Genovese Monica, Ghiaroni Patrizia, Giannessi Laura, Giupponi Zaverio, Govoni Marzio, Guadagnini Daniela, Guglielmi Gabriele, Infante Lorenzo, Khakpour Reza Hamid, Lelli Danilo, Libri Aldo, Lopez Antonio, Lorusso Giuseppe, Losio Renato, Lozzi Renata, Mafezzoli Dora, Maggio Maria, Mangili Mario, Manocchio Maria, Marcelli Sabatino, Marconi Piero, Maresca Domenica, Masotti Maura, Mattioli Sandro, Mazziotta Manlio, Merlo Lucia, Metitiero Giuseppe, Minni' Cono, Montalti Paolo, Montanini Giusi, Morgese Gaetano, Morini Silvana, Mosca Matteo, Nesi Carmine, Nicoli Stefano, Nocco Marilina, Nonino Roberto, Nozzi Massimo, Oliviero Melissa, Orsi Michele, Pampersi Alessia, Pancellini Paola, Paolucci Simone, Papagna Mario, Pellegrini Susanna, Pepe Calogero, Peracchia Corrado, Perin Bruno, Petrella Massimo, Pezzotti Vittorio, Pinna Salvatore, Ponti Licia, Pugliese Teresa, Rastelli Bruno, Ricchetti Daniela, Ricci Loretto, Ronco Cristina, Rossi Mauro, Rossi Marco, Sardyko Wioletta, Scarnati Luigi, Scattolin Italia, Schiavone Vito, Sesena Cristian, Sgargi Walter, Silvestro Giuseppe, Simoncini Gabriele, Simula Stefano, Spelta Carla, Speriani Giovanni, Stornaiuolo Rosario, Suberati Massimiliano, Susini Cristiana, Tagliati Veronica, Talenti Enrico, Tanzi Paola, Taratufolo Manuela, Tarpini Alessandro,Tasinato Luigi, Terenzi Antonio, Testa Emilio, Vanoli Giorgio, Veirana Fulvia, Vennettillo Gino, Viero Gino, Vitagliano Andrea, Vitolo Maria, Walzl Christine, Zanardi Guido, Zerlotti Caterina, Zilocchi Gianluca, Zucchini Leonardo con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori – CGIL, rappresentata dalla

Segretaria Confederale Nicoletta Rocchi e dal Responsabile Dipartimento Terziario e Reti Rosario Strazzullo;

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – **FISASCAT CISL** rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Marco Demurtas, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto - AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Marco Agosta, Giovanni Agostini, Claudio Alessandrini, Cecilia Andriolo, Antonio Arcadio, Giuseppe Arcieri, Jairo Luis Attanasio, Giuseppe Atzori, Lamberto Avanzo, Antonella Bacci, Gianluca Bagnolini, Giuliana Baretti, Matteo Barrella, Andrea Bartoli, Dario Battuello, Fernanda Bisceglia, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Domenico Bove, Lidia Brachelente, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Gianluca Campolongo, Riccardo Camporese, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Piero Casali, Maria Vincenza Castagna, Elmina Castiglioni, Liliana Castiglioni Antonio Castrignano, Giovanna Catizone, Mirco Ceotto, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Bruno Cordiano, Assunta Cortazzo, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Sonia Curti, Patrizio Cusano, Antonio De Luca, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Francesco Di Antonio, Daniela Di Girolamo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Edoardo Dorella, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Isabella Faraci, Adalberto Farina, Davide Favero, Fabrizio Ferrari, Domenico Ferrigni, Antonio Fiorenza, Giuseppe Foti, Davide Frigelli, Roberto Frigerio, Antonio Furioso, Andrea Gaggetta, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giuseppe Pietro Ianni, Sara Imperatori, Alessandro Ingrosso, Giuseppe Landolfi, Miriam Lanzillo, Liliana Larosa, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Fortunato Lo Papa, Diego Lorenzi, Carlo Maderna, Luca Maestripieri, Antonio Maglione, Alfredo Magnifico, Patrizia Manca, Bertilla Manente, Gilberto Marino Mangone, Danilo Manini, Alessandro Marcellino, Paolo Marchetti, Maurizio Marcolin, Marina Marino, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Mario Miccoli, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Michele Muggianu, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Marco Nani, Valerio Valerio Natili, Nicola Nesticò, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Silvano Pandolfo, Anna Linda Passaquindici, Narcisa Pellegrini, Lucia Fiorenza Perfetti, Silvia Pergola, Sarah Peruffo, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Giorgio Petroselli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquadio, Leonardo Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Lucia Ponzo, Gualtiero Quetti, Nicola Ramogida, Vincenzo Riglietta, Antonella Rizzo, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Eugenio Sabelli, Maurizio Saia, Vittorio Salsedo, Daniele Salvador, Mariano Santarsiere, Giorgio Sanzone, Nausica Sbarra, Massimiliano Scialanca, Gianfranco Scissa, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Marco Squartini, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Fernando Toma, Luca Trinchitella, Michele Vaghini, Elena Maria Vanelli, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Giuseppe Viviano; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan;

l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - **UILTUCS-UIL** rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Paolo Andreani, Emilio Fargnoli, Gabriele Fiorino, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa, Ivana Veronese; da Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del

Comitato Direttivo Nazionale Antonio Andrisano, Cristiano Ardau, Sergio Ariodante, Massimo Aveni, Pietro Baio, Giuseppe Ballato, Filomena Balsamo,Enzo Bardi, Pietro Bartolomei, Giuseppina Belletti, Marco Bolognini, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Roberto Broglia, Gianni Callegaro, Giovanni Casa, Maurizio Casadei, Grazia Chisin, Nicola Cieri, Cristina D'Ambrosio, Mario D'Angelo, Roberto D'Angelo, Luigi Pugno De Mitri, Pasquale De Punzio, Rocco Della Luna, Sergio Del Zotto, Sergio Diecidue, Franceasco Dello Stritto, Francesco Di Martino, Maria Di Sarno, Max Djossou, Elio Dota, Roberto Fallara, Giovanna Famà, Pietro Feliciangeli, Marianna Flauto, Stefano Franzoni, Renzo Frau, Caterina Fulciniti, Giovanni Gazzo, Maria Rita Giardina, Giovanni Giorgio, Stefania Giunta, Marcello Gregorio, Giancarlo Guidi, Luciano Gullone, Cesare Ierulli, Antonino Ilarda, Bartolo Iozzia, Pietro La Torre, Cosimo La Volta, Ernesto Lombardo, Ermelinda Luchetti, Claudia Lugaresi, Massimo Marchetti, Lina Merolla, Carmelo Massari, Paolo Mezzorana, Maurizio Milandri, Ivano Morandi, Milva Moretta, Antonio Napoletano, Riberto Neri, Nunzio Nicotra, Raffaella Nomade, Sergio Notorio, Mauro Orsan, Francesco Ortelli, Leonardo Pace, Gerlando Pecoraro, Aurelio Pellegrini, Antonio Petrelli, Giannantonio Pezzetta, Bruno Pilo, Paolo Proietti, Rosaria Pucci, Maurizio Regazzoni, Adalisa Rizzo, Ida Saja, Carlo Sama, Pasquale Sastri, Luigi Scardaone, Gianpiero Scarponi, Riccardo Serri, Remigio Servadio, Fabio Servidei, Giovanni Sgrò, Giuseppe Silvestro; Salvatore Sorce, Elisabetta Sorgia, Espedito Stompanato, Gennaro Strazzullo, Michele Tamburrelli, Gianni Tomasi, Giancarlo Turchetti, Antonio Verrino, Angelo Vurruso, Angelo Zarfati, Giorgio Zattoni, Giuseppe Zimmari e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini.

Visti il CCNL del 9 Ottobre 1991, l'accordo del 5 Dicembre 1997, l'accordo di rinnovo del 22 Marzo 2007, l'accordo del 16 Giugno 2008, l'accordo del 10 Febbraio 2009, si è stipulato il presente CCNL per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso, composto da 32 titoli, 183 articoli e 9 allegati

Premessa

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 I
Sfera d'applicazione

Art. 1 Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e le altre modalità d'impiego previste al Titolo X° (mercato del lavoro) tra gli agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso ed il loro personale dipendente.

Il presente contratto deve essere considerato, per tutto il periodo della sua validità, un complesso normativo unitario e inscindibile.

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

Art. 2 Condizioni di miglior favore

Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore acquisite dal singolo lavoratore, qualunque sia il titolo da cui le stesse derivino.

TITOLO II
Relazioni Sindacali a livello nazionale

Art. 3 Esame quadro socioeconomico

Annualmente e di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno FIAIP e le OO.SS. Nazionali dei lavoratori s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socioeconomico del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, ammodernamento e innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame:

1. I processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti direttamente ed indirettamente da modifiche legislative inerenti l'esercizio delle libere professioni non regolamentate, che abbiano riflessi sul comparto;
2. Le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
3. Lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione, anche giovanile e femminile, conseguente all'evoluzione legislativa;

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

A. La formazione e riqualificazione professionale;
B. L'esame e la definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego non previste dal presente C.C.N.L. quali: collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni occasionali e/o saltuarie;
C. L'individuazione, in relazione a processi d'innovazione tecnico/organizzativa, di figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
D. L'esame della classificazione al fine di ricercare, tra le attuali declaratorie/profili e la realtà organizzativa, coerenti soluzioni d'aggiornamento;
E. L'esame e l'eventuale adeguamento della normativa contrattuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

TITOLO III
Strumenti Bilaterali

Art. 4 Istituzione e composizione degli strumenti bilaterali

Le parti, per la realizzazione degli impegni e obiettivi previsti nella premessa e nell'art. 3 del presente contratto, concordano di istituire i sotto elencati strumenti bilaterali con le modalità di composizione, gli scopi, i ruoli e le procedure di costituzione e di funzionamento, così come riportati nei successivi articoli che ad essi fanno riferimento:

A. L'ente bilaterale nazionale (art.5)
B. La commissione paritetica nazionale (art.6)
C. Il gruppo per le pari opportunità (art.7)
D. Organismo Paritetico Nazionale (allegato 5 accordo applicativo D.lgs 626)

Art. 5 - Ente bilaterale nazionale

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

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

A tal fine, l'Ente bilaterale nazionale su mandato delle parti stipulanti il presente C.C.N.L., attua e concretizza:

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

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

- organizza e gestisce la formazione e la qualificazione professionale;
- predispone i progetti formativi per le singole figure professionali;
- organizza e gestisce forme di assistenza integrativa alle prestazioni erogate dal SSN e dall'INAIL attraverso un apposito fondo disciplinato da uno specifico regolamento che fa parte integrante del presente C.C.N.L. (All. 2);

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

- promuove, organizza e gestisce la formazione professionale che anche in rapporto ai compiti previsti al successivo punto c) dovrà tendere alla realizzazione di una formazione professionale continua. Al riguardo, nell'ambito dei compiti assegnati, predispone e realizza i possibili e necessari confronti con tutti i soggetti pubblici e/o privati che su tale materia, anche per effetto di norme giuridico/legislative, risultino coinvolti;
- organizza e gestisce tutto quanto derivante dall'accordo che le parti stipulanti il presente C.C.N.L. hanno raggiunto in materia di formazione, nonchè i possibili programmi/progetti di utilizzo della L. n. 223/1991;
- organizza e gestisce la formazione mediante stage utilizzando i progetti predisposti dalle parti nonchè quelli della UE;
- promuove la formazione professionale per gli apprendisti;

c) predispone progetti e stipula convenzioni con:

- enti, istituti, Ministeri, nonchè con strutture pubbliche e/o private abilitate ad attività di servizio per le materie di cui ai precedenti punti a) e b);

d) riceve ed elabora anche ai fini statistici:

- gli accordi territoriali in materia di mercato del lavoro;
- le intese relative a: utilizzo della L. n. 223/1991 e ai regimi di orario di cui all'art. 98;

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

f) predispone la stampa e organizza:

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

g) svolge funzioni di segreteria operativa dell'O.P.N. (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 6 del C.C.N.L., nonché per lo svolgimento di quanto ad esso delegate dalle previsioni contrattuali del Titolo X (Mercato del lavoro) del C.C.N.L. Il Comitato Esecutivo dell'Ente Bilaterale potrà costituire apposita commissione con le modalità definite dal Comitato Esecutivo stesso.

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.

Art. 6 Commissione Paritetica Nazionale

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

1. alla commissione paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto ovvero, le Organizzazioni locali ad esse facenti capo nonché, singoli datori di lavoro o lavoratori.
2. all'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente deve presentare tutti gli elementi utili all'esame della controversia. In pendenza di procedure presso la commissione paritetica, le Organizzazioni sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa entro 30 (trenta) giorni successivi;
3. la data di convocazione, per l'esame della controversia sarà fissata, d'accordo tra i componenti la commissione paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi.
4. la commissione paritetica prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.
5. la commissione paritetica provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della commissione paritetica stessa;
6. le deliberazioni della commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarvisi.

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

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

Art. 7 Gruppo di lavoro per le pari opportunità

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

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

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

La sede della Commissione le pari Opportunità, sarà presso la FIAIP Nazionale in Piazzale Flaminio 9, Roma.

Art. 8 Distribuzione e consultazione del C.C.N.L.

Il testo contrattuale costituisce lo strumento al quale le parti assegnano il compito di facilitare la consultazione e la documentazione dei rispettivi diritti/doveri nonché il comune impegno/lavoro, che da esso ne scaturisce finalizzato sia all'estensione della rappresentanza delle parti firmatarie, sia alla pratica attuazione dei servizi offerti e usufruibili dagli addetti al comparto, (datori di lavoro e lavoratori).

Con tale valenza vanno considerati gli allegati e la documentazione contenuti nel testo contrattuale.

Copia del presente contratto dovrà essere consegnato a tutti i lavoratori a cura e a carico del datore di lavoro. Il testo del C.C.N.L. è reperibile presso tutte le sedi territoriali della parti stipulanti, ovvero presso il sito internet delle stesse.

I lavoratori hanno diritto alla consultazione del C.C.N.L. via internet, con l'eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali, ove presenti, in orario di lavoro in misura non superiore a due ore annue e comunque previa autorizzazione del datore del datore di lavoro.

TITOLO IV
Funzionamento delle Relazioni Sindacali

Art. 9 Finanziamento delle relazioni sindacali
Per la pratica realizzazione di quanto previsto nei precedenti articoli, per il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici istituiti dal presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, la FIAIP, la Filcams/CGIL, la Fisascat/CISL e la Uiltucs/UIL procederanno alla riscossione di un contributo ex articolo 111, DPR 22-12-1986 n. 917, comma primo.
La misura del contributo e le procedure di esazione sono definite nel successivo articolo 10.
La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle parti stipulanti il presente contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Art. 10 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.

Art. 11 Consenso al trattamento dei dati
I datori di lavoro sono tenuti a portare espressamente a conoscenza dei loro dipendenti, il contenuto del presente titolo e gli obblighi da esso derivanti, tramite la consegna del C.C.N.L., provvedendo a farsi rilasciare dai lavoratori apposita ricevuta con l'accettazione di tutte le norme del C.C.N.L.
Tale ricevuta dovrà contenere anche la seguente dichiarazione.
"Il sottoscritto esprime il consenso ex artt. 23, 26 e 42 D. Lgs. 196/2003 al trattamento da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale come individuato all'art. 4, 1° comma lettera f) del sopraccitato Decreto, dei propri dati personali e fermo restando il rispetto dell'art. 8 legge 300/70, da parte del datore di lavoro. Per trattamento si intende quanto necessario per l'adempimento degli obblighi attinenti alla trattenuta delle quote associative, nonché alla loro comunicazione nei limiti delle leggi vigenti anche allo scopo di fruizione di altri diritti contrattuali e dei servizi di assistenza e tutela riservati agli interessati che aderiscono a quanto previsto dal Titolo IV Funzionamento delle Relazioni Sindacali del C.C.N.L. 20 Settembre 2001 per i dipendenti da Agenti Immobiliari, confermato ed acquisito agli atti del Ministero del Lavoro e PS in data 20 Settembre 2001, e sue successive modificazioni".

TITOLO V

Art. 12 Tutele e garanzie

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

Art. 13 Previdenza Complementare

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

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

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

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

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

- 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del lavoratore;
- 0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del datore di lavoro;
- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;
- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15.50 di cui € 11.88 a carico del datore di lavoro e € 3.62 a carico del lavoratore.

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

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

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

TITOLO VI

Attività sindacale

Art. 14 Permessi attività sindacale
Fatta salva l'applicabilità della legge 20/5/1970 n. 300 negli uffici degli Agenti Immobiliari, dove ne sussistano i requisiti dalla stessa legge previsti, le parti concordano che, ove non sussistano tali requisiti, ai dipendenti occupati nel settore, per l'esercizio di attività sindacale, competono permessi retribuiti per un massimo di 16 ore pro capite annue. Le richieste dei permessi dovranno essere inoltrate al Datore di lavoro dalle OO.SS. di categoria firmatarie del presente C.C.N.L. almeno 48 ore (quarantotto) prima della data di utilizzo del permesso.
I datori di lavoro, ove la data di utilizzo del permesso non fosse compatibile con le attività professionali, dovranno, anche telefonicamente, entro 24 (ventiquattro) ore dalla data di ricevimento della comunicazione di richiesta, comunicare sia ai lavoratori interessati sia alle OO.SS. proposte alternative alla data di utilizzo richiesta.

Art. 15 Trattenuta Sindacale
Il datore di lavoro provvederà al servizio di esazione dei contributi che i lavoratori intendono versare ai rispettivi sindacati di categoria che hanno stipulato il presente contratto. Questi ultimi faranno pervenire ai datori di lavoro una comunicazione aggiornata e per scritto dalla quale risulti:
- che il lavoratore ha conferito la delega per riscuotere i contributi sindacali;
- l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
- l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento all'organizzazione sindacale prescelta.

L'esazione da parte dei datori di lavoro dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa immediatamente all'arrivo di tale comunicazione. Qualora la revoca sia inviata direttamente dal lavoratore al datore di lavoro, quest'ultimo lo comunicherà immediatamente alle Organizzazioni Sindacali interessate procedendo nel frattempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

Dichiarazione delle OO.SS. dei lavoratori
Le OO.SS. dei lavoratori hanno convenuto di predisporre, (in FACSIMILE allegato 3 al presente C.C.N.L.), il modulo di Delega valido per la scelta di adesione ad una delle OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente
Contratto.

Art. 16 Rappresentanze Sindacali Unitarie
Nell'ambito della specificità del comparto le parti hanno definito le modalità per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) come da accordo allegato (n° 4) al presente C.C.N.L.
Le norme contenute nell'accordo sopra richiamato traggono origine dalla volontà delle parti di stabilire nuove relazioni sindacali, tuttavia tali norme non implicano, per gli Agenti Immobiliari, che non ne abbiano i requisiti, alcun riconoscimento delle norme contenute nella Legge n. 300 del 20-5-1970.

TITOLO VII
Relazioni sindacali a livello decentrato

Premessa
Le parti, al fine di rendere esigibile la pratica attuazione del 2° livello di contrattazione, convengono di riservare al livello territoriale la definizione di accordi in materia di Mercato del Lavoro, Formazione e flessibilità dell'orario di lavoro. Inoltre, allo stesso livello è assegnata la

gestione della conciliazione e dell'arbitrato delle controversie di lavoro e dei licenziamenti individuali.

Art. 17 Conciliazione - Controversie - Procedure
Le parti concordano di assegnare alle rispettive strutture territoriali la gestione della conciliazione delle controversie di lavoro e/o licenziamenti individuali di cui alla legge 108/90.
Le parti inoltre nel considerare la gestione della legge sopra richiamata rilevante ai fini di esercitare corrette relazioni Sindacali concordano altresì di assegnare al livello territoriale il ruolo di istanza dove praticare il tentativo di conciliazione in forma obbligatoria con le procedure appresso indicate.

Art. 18 Commissione di conciliazione, sede e procedure
Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/3/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle realtà comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di seguito riportate.

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

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

L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98..

Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte della FIAIP o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.

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

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

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

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

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

Art. 19 Collegio arbitrale

1 Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 17, del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

2 A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L., un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

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

4 L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

5 Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla FIAIP territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale FILCAMS,

FISASCAT e UILTUCS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

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

7 In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

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

9 Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

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

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

9.3 eventuali ulteriori elementi istruttori.

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

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

12 Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

13 Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater.

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dall'1.1.2002, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

TITOLO VIII
Classificazione Personale

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 2010, per convenire un sistema classificatorio che permetta di cogliere le capacità concretamente espresse dai singoli lavoratori anche attraverso diverse forme di organizzazione del lavoro.

Art. 20 Declaratorie e profili
La FIAIP e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, nel determinare l'attuale sistema classificatorio, hanno inteso definire un sistema che permetta di cogliere le capacità concretamente espresse dai singoli lavoratori anche attraverso diverse forme di organizzazione del lavoro.

La classificazione concordata è volta a contribuire al miglioramento ed allo sviluppo della efficienza e della produttività nel comparto, realizzando una articolazione adeguata alle esigenze professionali di adattamento dell'intero processo di valorizzazione del fattore lavoro al contesto tecnologico, organizzativo e di mercato in cui operano gli Agenti Immobiliari.
La presente classificazione del personale sarà applicata a tutti i lavoratori a partire dal 1° Ottobre 2001.

Quadri
Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 Maggio 1995 n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che muniti di laurea o di diploma di scuola media superiore, svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza loro attribuite per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'ufficio nell'ambito di strategie e programmi definiti.
Inoltre, a queste figure saranno conferiti poteri di discrezionalità decisionali e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone. Di seguito si elencano, a puro titolo esemplificativo, alcuni profili:
- preposto ai sensi dell'art. 11 D.M. n. 452/90;
- direttore commerciale;
- capo del personale;
- responsabile pubbliche relazioni.
- responsabili di filiale operativa.

1° Livello
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano mansioni di elevato contenuto professionale con specifiche capacità tecnico-professionali e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare nonché con eventuale responsabilità di uno o più settori che implichi coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti, quali:

1. capi servizio o responsabili settore contratti;
2. capi servizio o responsabili settore vendite;
3. capi servizio o responsabili settore contabilità;
4. capi servizio o responsabili settore pubblicità;
5. capi servizio o responsabili settore acquisizione incarichi;
6. altre qualifiche di valore equivalenti;
7. promotori e/o consulenti immobiliari.

2° Livello
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, quali:

1. addetti esclusivamente alle informazioni ai clienti e all'organizzazione degli archivi degli immobili disponibili alla vendita e alla locazione;
2. addetti alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime;
3. addetti ai servizi di gestione degli immobili turistici;
4. interpreti e traduttori simultanei o impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al III livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;
5. contabili di concetto;
6. addetti alle vendite;
7. altre qualifiche di valore equivalenti

3° Livello
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano mansioni con specifiche conoscenze

tecnico-pratiche con autonomia operativa, quali:

1. addetti alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere;
2. addetti all'accettazione clienti nell'ambito della locazione in località turistiche;
3. bozzettisti e addetti alla pubblicità con incarichi di rilevamento dei dati statistici della pubblicità medesima;
4. impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al IV livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;
5. traduttori;
6. disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi, nonché con mansioni di rilevamento planimetrico e prospettico, anche in più dimensioni, di ogni tipo di immobile;
7. visuristi presso l'U.T.E., la Conservatoria Registri Immobiliari e gli uffici tecnici comunali;
8. operatori informatici con capacità di intervenire nei programmi;
9. incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa;
10. altre qualifiche di valore equivalenti..

4° Livello

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

1. stenodattilografi;
2. dattilografi;
3. operatori informatici;
4. disegnatori lucidisti;
5. addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine;
6. segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela;
7. accompagnatori alle visite immobiliari;
8. conducenti di motobarche;
9. aiuto contabili;
10. addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti, Istituti ed Uffici sia pubblici che privati;
11. addetti alla compilazione di libri paga, dei contributi e della relativa modulistica sulla base di schemi predeterminati;
12. altre qualifiche di valore equivalente.

5° Livello

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

1. conducenti di autoveicoli;
2. conducente di motobarca;
3. archivista, protocollista;
4. schedarista
5. centralinista
6. addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori;
7. altre qualifiche di valore equivalenti

6° Livello

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

1. portapacchi con o senza facoltà di esazione
2. fattorino;
3. usciere;
4. custode;
5. portiere
6. altre qualifiche di valore equivalenti

7° livello
- addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici.

Le qualifiche di responsabile di agenzia - preposto - direttore commerciale - capo servizio o responsabile dei settori contratti, vendite e acquisizione incarichi - responsabile di succursale di studio immobiliare e addetto alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime, incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa, sono lavoratori dipendenti su cui ricade l'obbligo di iscrizione al ruolo di cui all'art. 2 della L. 39/89, sezione Agenti Immobiliari e/o Agenti muniti di mandato a titolo oneroso.

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

TITOLO IX
Formazione e Diritto allo Studio

Art.21 *Formazione professionale*
Constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte del processo di riqualificazione del Settore e che tale processo produrrà l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare gli addetti dello stesso settore, fermo restando i ruoli ed i compiti che in tema di "Formazione Professionale" sono demandati ai vari livelli di confronto così come previsti dal presente C.C.N.L. ,le parti concordano sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione professionale finalizzata al conseguimento dei seguenti obbiettivi:

1) Migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;
2) Adeguare l'offerta di prestazione lavorativa e/o di collaborazione alle richieste degli amministratori di condominio, studi, e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare;
3) Migliorare il livello di servizio e di qualità offerta dal settore al fine ottimizzare la produttività ed elevare il livello di competitività:
4) Rispondere alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi di innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali;
5) Rispondere all'esigenza di formazione sui principi generali e sulle problematiche delle attività di servizio alla proprietà immobiliare, nonché del loro ruolo nell'ambito dell'economia Italiana ed Europea;
6) Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la legislazione sulla Salute e sulla Sicurezza:
7) Incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli;
8) Conoscere una lingua della Unione Europea in aggiunta alla lingua madre.

Art. 22 Congedi per la formazione finalizzata all'acquisizione di nuovi profili professionali.
Allo scopo di favorire la formazione professionale, così come indicato al precedente articolo 21 ed in particolare a quanto previsto al punto 4, le parti concordano sulla opportunità di demandare all'Ente Bilaterale Nazionale, la promozione e/o organizzazione di percorsi formativi personalizzati mirati all'acquisizione di nuovi profili professionali scaturenti anche da normative legislative specifiche.
L'Ente, inoltre, nell'ambito dei compiti ad esso assegnati in tema di formazione, dovrà altresì definire:

- Le modalità di svolgimento dei percorsi formativi;
- I criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- Le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- La definizione di un monte ore annuo di congedi, di cui quelli retribuiti non potranno superare la misura massima individuale di 150 ore.

Per la eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivanti dall'applicazione del presente articolo , valgono le norme previste al successivo Titolo X, Capo 5° art. 71.

Art. 23 Congedi per la formazione continua
Al fine di migliorare le competenze e le conoscenze professionali, in conformità con gli artt.17 Legge 196/97 e 6 Legge 53/2000, le parti concordano nella necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori a percorsi formativi promossi dallo Stato, dalle Regioni e dagli Enti Locali, nonché da quelli concordati dalle parti sociali, anche tramite l'Ente Bilaterale, ciò per consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito Nazionale ed Europeo.
L'Ente Bilaterale Nazionale definirà i criteri e le modalità di partecipazione.
In mancanza di regolamentazione si applicano le norme indicate al punto *2)* del successivo articolo 24.
Per quanto riguarda le ore di congedo retribuito, queste saranno riconosciute nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

Art. 24 Diritto allo studio
1) Lavoratori studenti – Diritto allo studio
Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, (in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea), i seguenti benefici:

a) concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi per la preparazione agli esami;
b) considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
c) considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
d) concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

2)Lavoratori studenti – Congedi per la formazione
I lavoratori con almeno cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, potranno usufruire di un periodo di congedo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa.

Tale periodo formativo, previsto dall'articolo 5 della Legge 8 marzo 2000, n°53, è finalizzato al completamento delle scuole indicate al punto *1)* del presente articolo.
Tali congedi non retribuiti non comporteranno alcun onere per il datore di lavoro, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto.
Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne domanda al datore di lavoro con 30 (Trenta) giorni di anticipo. Nella richiesta dovrà essere indicato il periodo (con le date di decorrenza e scadenza), con allegata documentazione idonea a comprovare le caratteristiche dei corsi da frequentare.
Il datore di lavoro entro 20 (Venti) giorni dalla data della richiesta darà conferma dell'accoglimento della richiesta stessa. In caso di oggettive esigenze tecnico organizzative legate a scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa, la domanda si intenderà automaticamente differita di 20 giorni e pertanto allo scadere di tale termine il lavoratore potrà iniziare il congedo.
Il lavoratore al termine del periodo di congedo potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale.
I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.
Per la eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al successivo Titolo X Capo 5° art. 71.

Art. 25 Stages
Ove si rendesse necessario per il miglioramento delle attività professionali del Settore, le parti convengono di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di Stages con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i Ministeri interessati per competenza, anche con l'utilizzo dei progetti U.E.

TITOLO X
Mercato del lavoro

Art. 26 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. 27 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 C.C.N.L. e finalizzati all'obiettivo di incrementare l'occupazione e la sua qualificazione e si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano all'Ente Bilaterale Nazionale di categoria un ruolo primario per il monitoraggio delle offerte formative sul territorio.

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 del 22/03/2007 continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al C.C.N.L. 1° ottobre 2001.

Art. 28 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. 29 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. 30 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. 31 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. 32 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. 33 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. 34 Formazione - Contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L..

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 C.C.N.L..

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

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- secondo il modello sperimentale (allegato) che costituisce parte integrante del presente C.C.N.L..

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

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. 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 .

Dichiarazione congiunta

Le parti, in riferimento a quanto previsto dall'art. 23, co. 2 , D.L. 112/2008 e successiva Legge di conversione, convengono di costituire, entro il 31/12/2009, con criteri di proporzionalità e pariteticità, ad opera dei firmatari del ccnl, una apposita commissione di lavoro mista, a cui sarà attribuita la funzione di applicare quanto demandato alla contrattazione collettiva di settore dalla norma sopracitata.

Nel contempo la parti confermano anche per la formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi ed i piani formativi previsti dall'allegato n° 7 al "Verbale di accordo per il rinnovo della parte normativa del CCNL Ag. Imm." del 22/03/2007.

Art. 35 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. 36 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. 37 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. 38 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. 39 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. 40 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. 95 (Orario settimanale di lavoro), fermo restando le ore di formazione di cui al precedente art. 33 del presente titolo.

Le ore di formazione di cui al comma 2) del presente articolo sono comprese nell'orario di lavoro.

Art. 41 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. 42 Trattamento malattia e infortunio

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

Art. 43 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.

Art. 44 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. 43 (Percentuale di conferma), nonché della verifica della dichiarazione da parte del datore di lavoro:

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

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

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

Allegati:

- Modello di richiesta del parere di conformità
- Profili Formativi CCNL Dipendenti da Agenti Immobiliari e Mandatari a titolo oneroso

CAPO 2
Contratto di inserimento

Art 45 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 14 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. 95 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 C.C.N.L., l'avvio di una iniziativa di monitoraggio sull'istituto del part time presso il settore da concludersi entro la scadenza del vigente C.C.N.L..

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 la scadenza del vigente C.C.N.L., 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 C.C.N.L..

Art. 46 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. 47 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. 48 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 C.C.N.L., 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. 49 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

Premessa

Le parti in coerenza con quanto richiamato all'art. 26 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. 50 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. 51 Clausole flessibili del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Ferma restando l'applicazione di quanto previsto al precedente art. 47, 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. 52, 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. 52, 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. 52 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 51 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. 47, punto 1. 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. 51.

Art. 53 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. 54, 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. 51 esclude il riconoscimento della maggiorazione del 15% di cui ai punti soprastanti.

Art. 54 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 articoli

Art. 55 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. 127 e 128, 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. 56 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. 57 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. 58 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. 54 e 56 e dal successivo art. 148.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui all'art. 149, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 59 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. 56.

Art. 60 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti

Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo di cui al Titolo XIII - artt. 97 e 98 - si determinano utilizzando i criteri previsti ai precedenti artt. 56 e 57. Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo XV (Permessi - congedi - aspettative - assenze).

Art. 61 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. 62 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. 63 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. 64 Minimale contributivo

Con riferimento al minimale giornaliero così come richiamato al primo punto del precedente art. 63, 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. 65 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. 66 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente C.C.N.L. in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia.

CAPO 4°
Lavoro ripartito (Job-sharing)

Art. 67 Definizione e modalità di impiego del lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale 2 o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, si stipula in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile ed annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare

discrezionalmente, in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidamente obbligati.

Entro il mese di febbraio di ogni anno, i datori di lavoro comunicheranno all'Ente Bilaterale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente.

CAPO 5°
Contratti a tempo determinato

Art. 68 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. 70 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. 69 Assunzioni per Lavoro stagionale

Le assunzioni ai sensi del precedente art. 68, 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. 70 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. 71 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. 72 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.

CAPO 6°
Telelavoro e/o lavoro a distanza

Premessa
Le parti, in coerenza con gli obiettivi assunti e richiamati al precedente art. 26, riconoscono nel Telelavoro e nel lavoro a distanza un espletamento di prestazioni lavorative che, nell'interesse comune, considerano opportuno regolamentare mediante norme e procedure contrattuali.
Ciò al fine di addivenire ad una disciplina dell'istituto rendendolo funzionale alla struttura organizzativa del settore, nella quale pur in assenza di specifiche norme, già risulta essere praticato. Le parti inoltre concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta ad importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, i rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.
Le parti in ragione di quanto sopra e nel quadro di un prevedibile diverso utilizzo dei "servizi" che le attività professionali del settore possono offrire all'utenza ed allo stesso settore, concordano sull'obiettivo di rendere possibile la destinazione di risorse economiche finalizzate sia alla creazione di occupazione aggiuntiva che a permettere, a quella già in forza, l'opportunità di prestare la propria attività lavorativa presso il proprio domicilio o in luoghi diversi dalla sede di lavoro; il tutto nell'ambito di diritti e tutele dei lavoratori così come previsti dalle norme vigenti dal presente C.C.N.L..
Le parti infine convengono di considerare sperimentale il presente istituto impegnandosi a verificarne contenuti ed effetti nel corso di vigenza del C.C.N.L., fatto salvo che in caso di regolamentazione legislativa di tale istituto le stesse si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente titolo.

Art. 73 Definizione
Il Telelavoro rappresenta un variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo - in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici, - risultano modificate. A mero titolo esemplificativo, si elencano alcuni possibili tipologie di telelavoro:
a) lavoro a domicilio
b) hoteling , ovvero una postazione di telelavoro di riferimento della struttura lavorativa per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

Art. 74 Sfera di applicazione

Il presente istituto si applica ai lavoratori del settore il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente C.C.N.L.

Art. 75 Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione ex novo, presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- volontarietà delle parti;
- possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), il rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- garanzia del mantenimento dello stesso impiego professionale, ossia di analoghi livelli qualificativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del Telelavoro.

Gli agenti dell'instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla struttura territoriale di una delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L..

Le parti potranno richiedere parere di conformità del contratto all'Ente Bilaterale.

Art. 76 Retribuzione

Le parti convengono che la retribuzione per il telelavoratore è quella prevista dal presente C.C.N.L..

Art. 77 Sistema di comunicazione

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Art. 78 Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

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

Art. 79 Controlli a distanza

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.
Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire trasparenza dei controlli. Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere preventivamente concordate con il telelavoratore con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Art. 80 Diritti sindacali
Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa.
L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L..

Art. 81 Organizzazione della struttura lavorativa
Le parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Art. 82 Diligenza e riservatezza
Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attendendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Art. 83 Formazione
Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro, anche con riferimento agli obblighi di formazione ed informazione previsti dagli artt. 21 e 22 del D. Lgs 626/94.

Art. 84 Diritti di informazione
Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa, a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa. Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della L. 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore la copia del C.C.N.L. applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Art. 85 Postazioni di lavoro
Il datore di lavoro provvede all'installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 C.C. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. All'atto della cessazione il telelavoratore s'impegna a

restituire le attrezzature ricevute in comodato in buono stato di conservazione, salvo il normale deterioramento d'uso.

Art. 86 Interruzioni tecniche
Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché questo sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Art. 87 Misure di protezione e prevenzione
In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, dell'accordo interconfederale sulla sicurezza dei luoghi di lavoro 18/11/96, saranno consentire, previa richiesta, visite da parte del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e delle attrezzature tecniche ad essa collegate.
Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.
Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di un'apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui di svolge la prestazione di telelavoro nonché della persona ed i terzi che fisicamente vi accedono.
In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare - alla luce del D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni- circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

Art. 88 Infortunio
Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposti ai fini di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.

CAPO 7°
Lavoro temporaneo (interinale)

Art. 89 Casi di ammissibilita' del lavoro interinale
Ai sensi dell'art. 1 comma 2, lettera a) della L. 24/06/1997 n.196, i datori di lavoro possono ricorrere ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo in aggiunta ai casi previsti dalla predetta normativa, nelle seguenti ipotesi:
- adempimenti di pratiche o attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere non continuato e/o cadenza periodica, che non sia possibile espletare con l'organico in servizio.
- punte di più intensa attività a cui non si possa fare fronte con i normali assetti organizzativi della struttura organizzativa e con gli istituti già definiti dal C.C.N.L. vigente.
- necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti ed attrezzature della struttura lavorativa.

- assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici.
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs 626/94.
- sostituzione di personale dimissionario che non effettua, totalmente o parzialmente, il periodo di preavviso contrattuale.

Art. 90 Individuazione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale
Le qualifiche di esiguo contenuto professionale, per le quali, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, della L. 196/97, è espressamente escluso il ricorso al lavoro temporaneo, sono quelle appartenenti ai livelli 7° e 6° della classifica unica.

Art. 91 Percentuale lavoratori assumibili
I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dall'art. 89, non potranno superare il 15% mensile dei lavoratori occupati nella stessa struttura lavorativa con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore all'eventuale frazione superiore uguale allo 0,5%. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di fornitura sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo.

Art. 92 Rinvio alla legge
Per quanto non previsto dal presente Titolo in tema di lavoro temporaneo, valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

TITOLO XI
Assunzione

Art. 93 Assunzione – Documenti per l'assunzione
1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:
   a) La data di inizio del rapporto di lavoro;
   b) L'orario di lavoro;
   c) La durata del rapporto di lavoro;
   d) Il luogo di lavoro, in mancanza di un luogo fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
   e) La durata del periodo di prova;
   f) L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
   g) L'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
   h) La durata delle ferie cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
   i) I termini di preavviso in caso di recesso.
3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:
   a) Certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di addestramento frequentati;
   b) Attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
   c) Eventuale attestato di servizio prestato presso altri datori di lavoro;
   d) Libretto di lavoro o analogo altro documento rilasciato in conformità delle normative derivanti dalla riforma del "Collocamento";
   e) Codice fiscale
   f) Eventuali altri documenti e certificati, ivi compresi quelli previsti al successivo Art. 143;

4) Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

TITOLO XII
Periodo di prova

Art. 94 Durata
Qualora l'assunzione sia disposta con periodo di prova, questi deve risultare da atto scritto.
La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livelli	Durata prova in giorni
Q e I°	180 giorni di calendario
II° e III°	90 giorni di calendario
IV° e V°	60 giorni di lavoro effettivo
VI° e VII°	20 giorni di lavoro effettivo

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

TITOLO XIII
Orario di lavoro

Art. 95 Orario settimanale
La durata normale dell'orario di lavoro effettivo, per la generalità del Settore, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai successivi specifici articoli.
Per lavoro effettivo s'intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa, non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dello stesso posto di lavoro, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore ad un'ora.
L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi età non può durare, senza interruzione, più di sei ore, in forza della Legge 26 Aprile 1934, n° 653.
Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.
In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.
Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute al Titolo XVIII (Missioni e Trasferimenti) del presente C.C.N.L..

Art. 96 Distribuzione dell'orario settimanale
L'orario settimanale di lavoro può essere distribuito su cinque o sei giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del Sabato.
Limitatamente alle località riconosciute dalle istituzioni locali di interesse turistico e in quelle balneari, lacustri e montane a vocazione turistica e in quelle termali, in caso di prestazione lavorativa durante la domenica il lavoratore ha diritto, fermo restando il riposo compensativo, ad

una indennità pari al 10 per cento della paga base conglobata di cui al successivo art.152 per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 97 Articolazione dell'orario settimanale

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

A) Orario settimanale su 5 giorni

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

In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 56 (cinquantasei) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite, così come previsto all'articolo 98 (Festività Abolite)

B) Orario settimanale su 6 giorni

Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore. In questo caso, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa della settimana, di norma, avverrà entro le ore 13 del Sabato, la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 56 (cinquantasei) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite, così come previsto all'articolo 103 (Festività Abolite)

I permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) del presente articolo, ove non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di Dicembre dell'anno di riferimento. In caso di mancato pagamento potranno essere usufruiti, di comune accordo, fino al 31 Giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Qualora non goduti, in tutto o in parte, gli stessi saranno liquidati con la retribuzione dello stesso mese di Giugno.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi retribuiti, di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, così come previsto all'articolo 142 (Computo anzianità frazione annua), non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo:
il richiamo alle armi, l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuite, anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

Art. 98 Flessibilità dell'orario

Per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, potranno essere realizzati specifici accordi a livello di singola realtà che, in aggiunta a quanto previsto al precedente articolo 97 lettere A) e B), prevedano i seguenti regimi di orario con le modalità precisate:

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

Ai lavoratori cui si applicherà il criterio previsto al punto 1) verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) dell'articolo 97 pari a 45 (quarantacinque) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.
Ai lavoratori a cui si applicherà il criterio previsto al punto 2) verrà riconosciuto un incremento del monte ore di permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) dell'articolo 97, pari a 70 (settanta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.
A fronte della prestazione di ore aggiuntive, il datore di lavoro riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario settimanale contrattuale, così come definito all'articolo 97 lettere A) e B).
I lavoratori interessati alla flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale contrattuale.
Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito in regime di flessibilità per ciascuna settimana.
Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.
In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione dei criteri di cui ai punti 1) e 2) del presente articolo, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente al termine del programma annuale di flessibilità.
Le ore risultanti maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

Art. 99 Lavoro notturno
Le parti, visto il Decreto Legislativo 26/11/1999, n.° 532, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del Settore, hanno concordato sulla opportunità che tale materia venga disciplinata a livello di singola struttura sulla base di quanto il su citato Decreto delega alle parti sociali.
Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatto salvo il "Campo di applicazione", la "Tutela della Salute" e la "Comunicazione del Lavoro Notturno" di cui agli articoli 1, 5, e 10 del su detto "Decreto", potranno disciplinare, con apposite norme, i contenuti delle tematiche così come riportate nei restanti articoli dello stesso "decreto"; quali:
Art. 2 Definizioni – Art. 3 Limitazioni al lavoro notturno – Art. 4 Durata della prestazione – Art. 6 Trasferimento al lavoro diurno – Art. 7 Riduzione dell'orario di lavoro e Maggiorazione retributiva – Art.8 Rapporti sindacali – Art. 9 Doveri di informazione – Art. 11 Misure di protezione personale e collettiva.

Art. 100 Lavoro straordinario
Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse.
L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Art. 101 Maggiorazione del lavoro straordinario.
Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui al successivo Titolo XXV (Trattamento Economico) e di eventuali super - minimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

1. 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti l'orario di lavoro settimanale di cui al precedente articolo 97 lettere A) e B).
2. 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi.
3. 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.
4. 50% (cinquanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

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

TITOLO XIV
Riposo settimanale e festività

Art. 102 Riposo settimanale - Festività Nazionali ed infrasettimanali
I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
Le festività nazionali ed infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle di seguito riportate:

1) 1° giorno dell'anno
2) 6 gennaio
3) lunedì di Pasqua
4) 15 agosto
5) 1° novembre
6) 8 dicembre
7) 25 dicembre
8) 26 dicembre
9) santo patrono
10) 25 aprile
11) 1° maggio
12) 2 Giugno

Nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.
Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e del servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari ad 1/26 della retribuzione mensile comprensiva di ogni elemento accessorio.

Art. 103 Festività abolite
Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali abolite dal combinato disposto della Legge 5 Marzo 1977, n° 54, e del D. P. R. 28 Dicembre 1985, n° 792, e cioè:

1) 19 Marzo S. Giuseppe
2) Il giorno dell'Ascensione
3) Il giorno del Corpus Domini
4) Il 29 Giugno SS. Pietro e Paolo

Tali ex festività saranno lavorate e al lavoratore spetterà, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.
In coerenza con quanto previsto all'articolo 97 lettere A) e B), i lavoratori potranno richiedere, in aggiunta a quelli previsti dal presente contratto, altrettanti giorni di permessi retribuiti, della durata di 8 (otto) ore o inferiori, da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro.
Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento di cui al precedente articolo 102 ultimo comma.
La normativa del presente articolo si applica anche nei confronti di quei lavoratori che in occasione delle predette ex festività abolite fossero in assenza retribuita per uno o più casi previsti dal presente contratto (ad esempio: in ferie; in congedo matrimoniale; in malattia ecc.), fermo restando che in ogni caso i lavoratori non potranno comunque percepire un trattamento globalmente superiore a quello che avrebbero percepito in occasione delle altre festività di cui al precedente articolo 102.

Art. 104 Festività civile soppressa cadente di domenica
La ricorrenza del 4 novembre, sarà retribuita secondo i criteri previsti dall'ultimo comma del precedente articolo 102.

Art. 105 Ore di lavoro nei giorni festivi
Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nell'art. 102 del presente contratto dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere del riposo compensativo, avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia, e quindi per tali ore sarà corrisposta solo la relativa maggiorazione.

TITOLO XV
Congedi - Permessi – Aspettative - Assenze

Art. 106 Permessi e congedi familiari retribuiti
Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista ai precedenti articoli 97 e 103, sono concessi a tutti i dipendenti permessi e/o congedi famigliari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sotto indicate:
a) Giorni 15 (quindici) di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.
b) Giorni 3 per natalità e per lutti famigliari fino al terzo grado di parentela.
Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.
Durante tali periodi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

Art. 107 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:

a) Giorni 3 (Tre) lavorativi all'anno;

b) In alternativa ai 3 (Tre) giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a tre giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando: L'evento che da titolo al congedo e i giorni in cui si intende usufruirne, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro 7 (Sette) giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o necessità.
Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b), l'accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare: i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente contratto.

Art. 108 Permessi per handicap (benefici ai genitori di figli minori con handicap)
La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'articolo 33, della Legge 5 Febbraio, 1992, n° 104 e dell'articolo 2, della Legge 27 Ottobre 1993, n° 423 e cioè:

a) Prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto anni di età del bambino, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto.

b) In alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; (Se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (Sei) ore le ore saranno ridotte a una).

c) Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS.
Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.
Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetto ai servizi domestici, lavorante a domicilio.).
Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.
I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persona handicappata non convivente possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.
I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persone handicappate conviventi possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non siano presenti nella famiglia altri soggetti in grado di assistere la persona handicappata.
Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona portatrice di handicap, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti, si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.
La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore ,di cui alle lettera c). il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.
Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.
Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Art. 109 Permessi per donatori di sangue
Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art, 1, L. 584/1967: artt. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso della normale retribuzione.
Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

Art. 110 Aspettative per tossicodipendenze
I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche – riabilitative e socio – assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
I famigliari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico, e socio – riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabili e non ripetibile.
Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.
Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 111 Congedi familiari non retribuiti
In ottemperanza di quanto disciplinato in materia dalla Legge n° 53, dell'8 Marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a due anni, in presenza di gravi e documentati motivi famigliari qui sotto indicati:

A. *Necessità famigliari derivanti dal decesso di una delle persone:*
il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.
- Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.
- Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quali incorra il dipendente medesimo.

B. Situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:

- Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica , neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche.
- Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.
- Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del famigliare nel trattamento sanitario.
- Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (Trenta) giorni di calendario.
Nella lettera dovranno essere indicati: Il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento.
Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza, pertanto qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (Sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.
Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.
Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
Il datore di lavoro, entro 20 (Venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (Quindici) giorni di calendario.
Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n° 43 del 7/07/2000.

Art. 112 Assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro o da chi ne fa le veci; in caso di mancata giustificazione, valgono le norme di cui all'art. 175 del presente C.C.N.L.. Ove l'assenza è causata da infortunio prodotto da terzi, il lavoratore ha l'obbligo di darne comunicazione al datore di lavoro.

TITOLO XVI
Ferie

Art. 113 Durata

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Art. 114 Decorso Ferie - Sopravvenienza malattia
Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di ricovero ospedaliero e/o di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Art. 115 Determinazione del periodo di Ferie
Compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da Maggio ad Ottobre.
Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 (due) periodi.
Le ferie non potranno aver inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica, o quello festivo.

Art. 116 Ferie in caso di licenziamento e dimissioni
Durante il periodo di ferie decorre, a favore del lavoratore, la normale retribuzione.
In caso di licenziamento e di dimissioni, il lavoratore maturerà tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di competenza.
Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Art. 117 Irrinunciabilità delle ferie
Le ferie sono irrinunciabili, e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 118 Richiamo per ragioni di servizio
Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, ed il diritto al rimborso delle spese per l'anticipato rientro e per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente era stato richiamato.

Art. 119 Funzioni pubbliche elettive
In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie di cui all'articolo 113, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali, saranno concessi 3 (tre) giorni aggiuntivi di ferie retribuite.
Per i giorni festivi o non lavorativi, compresi nel periodo di svolgimento delle funzioni elettorali, i soggetti su indicati hanno diritto, ex art. 1,Legge n° 69/1992, a specifiche quote retributive in aggiunta alla normale retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi.
L'adempimento delle funzioni elettorali deve essere documentato dal lavoratore mediante attestazione del presidente del seggio, recante la data di inizio e di chiusura delle operazioni.

TITOLO XVII
Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali nel luogo di lavoro

Art. 120 Prevenzione delle molestie sessuali
Le parti richiamati i princìpi costituzionali di parità sostanziale tra donne e uomini, considerata la raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE, come modificato dal
Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e la

disciplina normativa in materia, adottano la seguente regolamentazione a disciplinare il "Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro" prefiggendosi l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro.

Definizione

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;
Le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro devono essere intese come maggiormente rilevanti e gravi.

Principi

Le parti ritengono inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata.
Le parti si danno che:
é sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti.

Prevenzione

I datori di lavoro adotteranno le iniziative utili a prevenire le problematiche relative alle situazioni di cui sopra.
Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti le lavoratrici ed i lavoratori,ad esempio mediante affissione in luogo accessibile al personale in ogni singola unità produttiva.
Le parti affidano ad una apposita Commissione paritetica da istituirsi presso l'Ente Bilaterale Nazionale il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denuncie di molestie sessuali. Tale Commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice e lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione per problematiche relative alle situazioni di cui sopra.
La Commissione provvederà a tutte le iniziative utili alla diffusione del codice di condotta
La Commissione provvederà ad individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori per la prevenzione delle situazioni di cui sopra.
Le parti concordano che i programmi generali di formazione del personale dovranno includere nozioni inerenti orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonchè in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

Avviso comune

La FIAIP e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori convengono di fare richiesta al Governo affinchè i programmi di formazione siano considerati azioni positive ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125,

Dichiarazione congiunta in materia di:
Procedure, provvedimenti e tutela della persona oggetto di molestie sessuali
La FIAIP e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori convengono di affidare al Gruppo per le pari opportunità di cui all'art. 7, il compito di delineare, entro il 31 dicembre 2010, il modello di

procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonchè le conseguenti sanzioni.

TITOLO XVIII
Richiamo e chiamata alle armi

Art. 121 Computo nell'anzianità di servizio
Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.
A decorrere dal 1° giugno 1982, e fino al 31 marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 cod. civ. come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'articolo 2120 cod. civ., come modificato dalla legge maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1° aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui al Titolo XXXI (Trattamento economico), alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
Non saranno invece, computati ad alcun effetto nell'anzianità i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.
Nel caso di cessazione dell'attività della sede lavorativa, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione dell'attività stessa.
Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine

TITOLO XIX
Missioni, trasferte e trasferimenti

Art. 122 Missione o trasferta temporanea
Il datore di lavoro, ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.
In tal caso al personale compete:

1. il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;
2. il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto bagaglio;
3. il rimborso delle spese effettive documentate di vitto ed alloggio, postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro;
4. una diaria di Euro 13,00 (tredici,00) giornaliere per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di Euro 26,00 (ventisei,00) giornaliere per missioni eccedenti le 24 (ventiquattro) ore.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10% (dieci per cento).
Analogamente si procederà quando le mansioni attribuite al lavoratore comportino viaggi abituali.
Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 (otto) ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo.
Le trasferte di durata prevista superiore a 8 (otto) ore devono essere comunicate al lavoratore interessato con almeno 3 (tre) giorni di preavviso.

Art. 123 Trasferimento
I trasferimenti danno diritto alle seguenti indennità:
1) al lavoratore che non sia capo famiglia:

a) il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, di alloggio, di viaggio (per la via più breve);
b) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
c) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi;
d) una diaria per la misura effettuata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 122;

2) al lavoratore che sia capo famiglia e abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
a) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, di alloggio, di viaggio (per la via più breve) sostenute per sé e per ciascun convivente a carico componente il nucleo familiare;
b) il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
c) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza il godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile scegliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi;
d) una diaria nella misura fissata dal precedente art. 122 per il personale in missione temporanea per sé e per ciascun convivente a carico: per i figli conviventi a carico, la diaria è ridotta di 3/5 (tre quinti).

Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Qualora il trasferimento comporti anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 (otto) giorni dopo l'arrivo del mobilio.

TITOLO XX
Malattie ed infortuni

Art. 124 Certificazioni S.S.N.

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti a loro richiesta, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 125 Norme sulla malattia e l'infortunio extraprofessionale

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 165 e 166 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt.175 e 178 del presente contratto.

Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare al datore di lavoro il certificato medico di prima visita, ed i successivi, in caso di prolungamento della malattia, nei termini di legge. In caso di ingiustificato ritardo anche l'assenza sarà considerata ingiustificata

Il datore di lavoro o di chi ne fa le veci ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

Art. 126 Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 (dieci) alle ore 12 (dodici) e dalle ore 17,00 (diciassette), alle ore 19,00 (diciannove), al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui al livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati nel secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro al lavoro.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 175 e 178 del presente contratto.

Art. 127 Periodo di comporto

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 165 e 166 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 133.

Almeno 10 giorni prima della scadenza del periodo di comporto, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore assente per malattia, il termine del periodo di comporto stesso.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 128 Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, , il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

1) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33;
2) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
   a) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
   b) 85% (ottantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;

c) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.150

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto, ai sensi dell'art. 2, della legge 29 febbraio 1980, n. 33, a recapitare o a trasmettere all'INPS a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui al punto 1) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 130 e 134.

Art. 129 Infortunio professionale

I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt.54 e 127.

Art. 130 Trattamento economico di infortunio professionale

Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 150 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1. 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2. 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
3. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 150.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 131 Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.150, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 132 Festività
Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di cui all'art.150

Art. 133 Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio
Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art.127 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art.127, il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.
Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli articoli 127 e 129, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.
L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.
Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art.127; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

Art. 134 Tubercolosi
I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
L'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088.
Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.
Tanto nei casi di ricovero in lungo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 135 Rinvio alle leggi
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XXI
Gravidanza e Puerperio

Premessa
Le parti, visto la Legge n° 53 dell'8 Marzo 2000, concernente i "Congedi Parentali" , hanno convenuto sull'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale Istituto integrandola ed armonizzandola con le specifiche norme innovative contenute nella suddetta legge.

Art. 136 Normativa
1. La lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore, Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:
   1.1. le generalità della lavoratrice;
   1.2. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;
   1.3. il mese di gestazione alla data della visita;
   1.4. la data presunta del parto;
      1.4.1. Gli elementi di cui alle lettere 1.1) e 1.2) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità,
      1.4.2. Al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.
      1.4.3. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.
      1.4.4. Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.
2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.
3. Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.
4. Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:
   4.1. domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;
   4.2. copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;
   4.3. copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.

5. E' vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
6. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. (art. 7 Decreto Legislativo 645/96).
7. Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Provinciale del Lavoro, che le convalida, a tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste ai rispettivi articoli 164 e 165 del presente contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.
   Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. (Corte Costituzionale sentenza n° 332/88)
8. La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.
9. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il cento per cento della retribuzione giornaliera, di cui al successivo art. 150.
10. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

Art. 137 Adozione e/o affidamento

I genitori adottivi o affidatari, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali, con le particolari norme espressamente sotto riportate:

A) Astensione Obbligatoria

Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così previsto dalla Legge 1204/1971 e 53/2000, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, semprechè il bambino non abbia superato al momento della adozione o dell'affidamento i sei anni di età.

In caso di adozione internazionale l'astensione obbligatoria dal lavoro spetta anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età. (v.circolari INPS 151/90 e.109 del 6/6/2000 – art. 6 L.903/77 e art. 3 L. 476/98.)

B) Astensione Facoltativa

Nei primi otto anni di vita del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

Tale diritto può essere esercitato in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso in famiglia.

Per le adozioni o affidamenti avvenuti entro i sei e i dodici anni di età del bambino, il periodo di astensione facoltativa può essere richiesto entro tre anni dall'ingresso in famiglia, il periodo di astensione non può però andare oltre i quindici anni di età del bambino.

Durante il periodo di astensione facoltativa l'indennità economica pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione spettante compete, a prescindere dalle condizioni di reddito, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi per:

1. I genitori adottivi o affidatari di bambini fino a sei anni di età del bambino,

2. I genitori adottivi o affidatari di bambini tra i sei e i dodici anni di età: entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia.

L'indennità per gli ulteriori periodi di astensione facoltativa, sarà erogata alle medesime condizioni e modalità previste per i genitori naturali.

C) Riposi Orari

Le norme sui riposi orari previsti per il caso di parto plurimo si applicano anche nei casi di adozione o affidamento di bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse.

Art. 138 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto).

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

2) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Art. 139 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

ASTENSIONE OBBLIGATORIA

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del Lavoro	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro.	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della Legge 23/12/1978, n° 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29/2/1980, n°33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli	Copertura al 100%

			articoli 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n° 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie. Per il periodo di astensione obbligatoria, ad esclusione di quello anticipato di cui all'art.5 della legge 1204/71, l'indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione netta mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa, fatto salvo quanto previsto ai punti 7) e 9) del precedente articolo 131.	
Padre (*2)	3 mesi	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari aal'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto.

Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

(*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

ASTENSIONE FACOLTATIVA

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi (*3) continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (* 4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre	6 mesi (*3)	Nei primi 8 anni di vita del bambino ***Documentazione da presentare*** Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.(*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

		datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.		

(*3) La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/ lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.
(*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

ALLATTAMENTO (RIPOSI ORARI)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n° 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

(*5) Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

MALATTIA DEL BIMBO

Genitore	Durata e Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza

Madre (*6)	Senza limiti fino al ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7, comma 1, della Legge 8/3/2000, n° 53.	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della Legge 8/3/2000, n° 53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.

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

TITOLO XXII
Sospensione del lavoro

Art.140 Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di cui al Titolo XXV, per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari ed altri casi di forza maggiore.

TITOLO XXIII
Anzianità di servizio e anzianità convenzionale

Art. 141 Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Art. 142 Computo frazione annua anzianità

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Art. 143 Anzianità convenzionale

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

1. Mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;
2. Decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenza;
3. Ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiamo prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fini al limite di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro, i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi dal termine del periodo di prova.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

TITOLO XXIV
Passaggi di qualifica

Art. 144 Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 145 Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente svolta, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 146 Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità. I superminimi individuali, salvo diversa connotazione all'atto

della concessione, saranno assorbibili fino a concorrenza dai successivi aumenti retributivi, esclusi gli scatti di anzianità.

TITOLO XXV
Aumenti periodici di anzianità

Art. 147 Aumenti periodici di anzianità
Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, il personale ha diritto a dieci scatti triennali.
Gli importi degli aumenti periodici, in cifra lorda fissa mensile, sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

	Dal 01/4/2001	Dal 01/7/2002	Dal 01/7/2003
Livello	EURO	EURO	EURO
Quadro	27,89	30,47	33,05
1°	27,37	29,18	30,99
2°	23,76	26,08	28,41
3°	22,98	24,02	25,31
4°	21,69	22,47	23,24
5°	21,17	21,69	22,21
6°	20,40	20,66	21,17
7°	19,88	20,04	20,14

In occasione del nuovo scatto o passaggio di livello, l'importo degli scatti maturati viene calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.
L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

TITOLO XXVI
Trattamento economico

Art. 148 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 C.C.N.L. 11/6/97, dell'EDR di cui all'accordo interconfederale del 21 Luglio 1992 e dell'elemento economico di 2° livello ex art. 95 C.C.N.L. 11/6/97;
B. eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 147;
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 C.C.N.L., il contributo dovuto di cui al citato art. 10 è da intendersi componente economico aggiuntiva al soprariportato elenco.

Art. 149 Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Pertanto, essa si riferisce a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 150 Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art.131. Il divisore convenzionale di cui al presente articolo stabilisce l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute che per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 151 Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, si ottiene dividendo l'importo mensile per 168.

Art. 152 Paga base nazionale conglobata

La paga base nazionale conglobata, come da successiva tabella A), è comprensiva di:

1. Paga base nazionale;
2. Indennità di contingenza di cui all'accordo 5/12/97; comprensiva dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'accordo interconfederale del 31 Luglio 92.

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui all'art 20, al mese di febbraio 2009 corrisponde la seguente paga base nazionale conglobata:

Paga base conglobata: *Tabella A)*

Livello	Paga Base Conglobata
Quadro	€ 2.011,66
1°	€ 1.862,85
2°	€ 1.678,95
3°	€ 1.507,76
4°	€ 1.371,68
5°	€ 1.287,59
6°	€ 1.207,14
7°	€ 1.106,01

Ai quadri è confermato il riconoscimento di una indennità di funzione, così come già previsto dall'art. 74 del C.C.N.L. 9 ottobre 1991 per i Dipendenti da Agenti Immobiliari professionali, nella misura di Euro 250,00, come previsto dall'Accordo di rinnovo economico del 10 febbraio 2009.

Art. 153 Aumenti contrattuali e Una tantum

Aumenti contrattuali

1. In aggiunta alla paga base nazionale conglobata di cui al precedente art. 152, alle scadenze previste, saranno erogati gli aumenti contrattuali per ciascun livello riportati nella successiva tabella B).
   Al fine di garantire il conseguimento dell'obbiettivo di cui all'ultimo comma della premessa del presente C.C.N.L. la tabella B) sottoriportata comprende:

a) gli aumenti previsti dall'accordo del c.c.n.l. terziario, distribuzione e servizi vigente sottoscritto in data 23 luglio 2008.

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

Aumenti contrattuali: *Tabella B)*

Livello	01/09/09	01/03/10	01/09/10
Quadro	€ 59,03	€ 34,72	€ 34,72
1°	€ 53,17	€ 31,28	€ 31,28
2°	€ 45,99	€ 27,06	€ 27,06
3°	€ 39,31	€ 23,13	€ 23,13
4°	€ 34,00	€ 20,00	€ 20,00
5°	€ 30,72	€ 18,07	€ 18,07
6°	€ 27,58	€ 16,22	€ 16,22
7°	€ 23,61	€ 13,89	€ 13,89

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

Paga base conglobata: *Tabella C)*

Livello	liv.	01/09/09	01/03/10	01/09/10
Quadro	1Q	€ 2.070,69	€ 2.105,41	€ 2.140,13
1°	1	€ 1.916,02	€ 1.947,30	€ 1.978,58
2°	2	€ 1.724,94	€ 1.752,00	€ 1.779,06
3°	3	€ 1.547,07	€ 1.570,20	€ 1.593,33
4°	4	€ 1.405,68	€ 1.425,68	€ 1.445,68
5°	5	€ 1.318,31	€ 1.336,38	€ 1.354,45
6°	6	€ 1.234,72	€ 1.250,94	€ 1.267,16
7°	7	€ 1.129,62	€ 1.143,51	€ 1.157,40

3. La decorrenza degli aumenti, determinati dal successivo rinnovo del C.C.N.L. terziario, distribuzione e servizi, salvo diverso accordo fra le parti, sarà quella stabilita da detto Contratto.
4. Nei confronti del personale assunto dal 22 marzo 2007 sarà applicata la retribuzione base nazionale conglobata in vigore alla data d'assunzione.

Una tantum

5. A tutto il personale dipendente, in forza alla data del 01/02/2009 e che abbia prestato attività nel periodo 01/02/2008 al 31/01/2009, sarà corrisposta una somma "una tantum" in tre tranches, la prima con la retribuzione del mese di febbraio 2009, la seconda con la retribuzione del mese di giugno 2009, la terza con la retribuzione di novembre 2009, nelle misure previste nella tabella D) sottoriportata.

Una Tantum: *Tabella D)*

Livello	01/02/2009	01/06/2009	01/11/2009	Totale
Quadro	€ 711,81	€ 364,58	€ 364,58	€ 1.440,97
1°	€ 641,19	€ 328,42	€ 328,42	€ 1.298,03

2°	€ 554,64	€ 284,08	€ 284,08	€ 1.122,81
3°	€ 474,06	€ 242,81	€ 242,81	€ 959,69
4°	€ 410,00	€ 210,00	€ 210,00	€ 830,00
5°	€ 370,42	€ 189,73	€ 189,73	€ 749,88
6°	€ 332,56	€ 170,33	€ 170,33	€ 673,22
7°	€ 284,72	€ 145,83	€ 145,83	€ 576,39

6. L'una tantum spetterà al lavoratore dipendente in proporzione al numero dei mesi di lavoro svolto in relazione al periodo intercorrente dal 1° febbraio 2008 al 31 gennaio 2009.
7. Per i casi di anzianità inferiore ai dodici mesi gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo.
8. Analogamente, si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto ad eccezione dell'assenza per la fruizione dei congedi parentali e di maternità previsti dal D. Lgs. 151/2001.
9. Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.
10. Al personale dipendente con qualifica di Quadro in forza alla data del del 01/02/2009 e che abbia prestato attività nel periodo 01/02/2008 al 31/01/2009, sarà altresì corrisposta una somma "una tantum" in tre rate in relazione alla voce retributiva dell'Indennità di funzione, in tre tranches, la prima con la retribuzione del mese di febbraio 2009, la seconda con la retribuzione del mese di giugno 2009, la terza con la retribuzione di novembre 2009 nelle misure previste nella tabella E) sottoriportata, secondo i criteri sopra previsti per l'una tantum complessiva.

Una Tantum: *Tabella E)*

Livello	01/02/2009	01/06/2009	01/11/2009	Totale
Quadro	€ 250,00	€ 125,00	€ 125,00	€ 500,00

11. Le somme corrisposte ai lavoratori a titolo delle sopracitate "una tantum" non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto retributivo contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Art. 154 Assorbimenti
Gli aumenti che non derivino da scatti d'anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, non possono essere assorbiti, in caso d'aumento di tabella, salvo che lo stesso sia stato espressamente stabilito come assorbibile all'atto della concessione. Nessun assorbimento potrà essere operato in relazione a quanto sancito dal secondo comma dello stesso art. 153.

Art. 155 Indennità di cassa e maneggio denaro
Senza pregiudizio d'eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui al precedente art. 152.

Art. 156 Prospetto paga
La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della

uzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.
Il prospetto paga deve recare l'intestazione o la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

TITOLO XXVII
Mensilità supplementari (Tredicesima e Quattordicesima)

Art. 157 Tredicesima mensilità

Entro il 20 di Dicembre di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 148 (esclusi gli assegni familiari).
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato, come previsto dall'art. 142.
Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.
Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.
Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 139, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità per intero.

Art. 158 Quattordicesima mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 148 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato.
Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di cui all'art. 148, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.
Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.
Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.
Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

TITOLO XXVIII
Risoluzione del rapporto di lavoro

A) Recesso

Art. 159 Recesso ex art. 2118 cod. civ.
Ai sensi dell'art. 2218 cod. civ. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art.164.

Art. 160 Recesso ex art. 2119 cod. civ.
Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).
La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.
A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:
- il diverbio litigioso, seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art.165

Art. 161 Normativa
Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e della legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato solo per giusta causa (art. 2119 cod. civ. e art.160, del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso" il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.
Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 162 Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività politiche o sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.
Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.
Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.
Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel secondo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 170.

Art. 163 Licenziamento simulato
Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione sia effettuata entro un mese dal licenziamento o sia reiterata più di tre volte.

B) Preavviso

Art. 164 Preavviso
I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:
a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

Livelli	Giorni di calendario
Quadri e I	60
II e III	30
IV e V	20
VI e VII	15

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Livelli	Giorni di calendario
Quadri e I	90
II e III	45
IV e V	30
VI e VII	20

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Livelli	Giorni di calendario
Quadri e I	120
II e III	60

IV e V	45
VI e VII	20

Art. 165 Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art.150 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.

C) Trattamento di fine rapporto

Art. 166 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 136, 165, 168;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 116;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 167 Cessione o trasformazione societaria

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 168 Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva del preavviso e quanto dovuto a norma del presente contratto, saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 169 Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di ritardo eccedente la scadenza di cui al precedente comma, sarà corrisposto un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto, fermo restando che il TFR dovrà essere integralmente liquidato entro 90 gg. Dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

D) Dimissioni

Art. 170 Dimissioni
In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art.166, le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 164 del presente contratto.
Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art.165. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 171 Dimissioni per matrimonio
In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art.166 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art.164 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

Art. 172 Dimissioni per maternità
Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art.136 del presente contratto.

TITOLO XXIX
Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 173 Obbligo del prestatore di lavoro
Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.
Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art.174 Divieti

E' vietato al personale ritornare nei locali di lavoro e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del datore di lavoro. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.
Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.
Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art.175 Giustificazioni delle assenze
Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto al datore di lavoro entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.
Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui all'art. 150 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 178.

Art. 176 Rispetto orario di lavoro
I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo arrotondate ai 15 primi superiori, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 178.

Art.177 Comunicazione mutamento di domicilio
E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.
Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dello studio.

Art. 178 Provvedimenti disciplinari
L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:
- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione di cui all'art. 151;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:
- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora,

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:
- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi.

Il licenziamento disciplinare, salva ogni altra azione legale, si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:
- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art.173, 1° e 2° comma;
- recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 179 Codice disciplinare
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo XXVIII nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300 o delle procedure di conciliazione previste dal Titolo VII del presente contratto.

Art. 180 Normativa provvedimenti disciplinari
L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue contro deduzioni.
Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle contro deduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XXX
Divise – Attrezzi – Strumenti

Art. 181 – Divise, attrezzi e strumenti
Quando è fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni igienico – sanitarie.
Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro.

TITOLO XXXI
Decorrenza e durata

Art. 182 Decorrenza e durata

Il presente contratto stipulato in data 29 maggio 2009, salvo diverse decorrenze espressamente previste, scadrà il 31 dicembre 2010.

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

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

Norma transitoria applicativa

Le parti si danno atto che nei casi in cui il presente contratto sia applicato ai lavoratori per i quali fosse stato adottato in precedenza un altro contratto di lavoro, ovvero fossero state riconosciute diverse condizioni economiche – normative, saranno salvaguardate le condizioni di miglior favore, mentre le eventuali differenze retributive derivanti dall'applicazione del presente contratto saranno erogate contestualmente alla sua applicazione.

TITOLO XXXII
Archivio Contratti

Art. 183 Archivio Contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della legge 963/88, le parti firmatarie il presente C.C.N.L. si impegnano ad inviare al CNEL Archivio Contratti – Viale Lubin – Roma, copia del presente contratto.

ALLEGATI

Allegato 1

Statuto e regolamento per la costituzione dell'Ente 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.

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

(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 dell'EBNAIP. Per la validità delle adunanze dell'Assemblea in prima convocazione 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.

(6) Le adunanze dell'Assemblea in seconda convocazione sono convocate nella medesima giornata di cui alle adunanze in prima convocazione in orario diverso. Per la validità delle adunanze dell'Assemblea in seconda convocazione è necessaria la presenza di almeno un componente in rappresentanza di ciascuna delle parti di cui all'art. 1.

(7) Le delibere assunte nel corso di adunanze in seconda convocazione sono altresì valide solo se ricevono il voto favorevole da parte di un membro dell'assemblea in rappresentanza di ciascuna delle parti di cui all'art. 1.

ART. 12- IL PRESIDENTE

(1) Il Presidente dell'EBNAIP viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta fra i membri effettivi rappresentanti le Organizzazioni dei lavoratori e la volta successiva fra i membri effettivi rappresentanti la FIAIP. Il Presidente dura in carica per un triennio. Qualora, nel corso del triennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del triennio.

(2) Spetta al Presidente dell'EBNAIP di:
- rappresentare l'Ente di fronte ai terzi e in giudizio;
- indire le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo e presiederne le adunanze;
- presiedere le riunioni del Comitato Esecutivo;
- sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Comitato Esecutivo.

ART. 13- IL VICE PRESIDENTE
(1) Il Vice Presidente dell'EBNAIP viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i membri effettivi rappresentanti della FIAIP e la volta successiva fra i membri effettivi rappresentanti le Organizzazioni dei lavoratori, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti della FIAIP, il Vicepresidente sia scelto fra i rappresentanti dei lavoratori e viceversa.
(2) Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

ART. 14 - IL COMITATO ESECUTIVO
(1) Il Comitato Esecutivo si compone di 6 membri, scelti tra i componenti l'Assemblea e così ripartiti:
a) Il Presidente dell'Assemblea;
b) il Vice Presidente dell'Assemblea;
c) due membri nominati dalla FIAIP;
d) due membri nominati dalle Organizzazioni dei lavoratori.

ART. 15 - POTERI DEL COMITATO ESECUTIVO
(1) Spetta al Comitato Esecutivo :
- garantire il funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- attuare le iniziative deliberate dall'EBNAIP;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'EBNAIP;
- assumere e licenziare il personale dell'EBNAIP e regolarne il trattamento economico;
- predisporre i regolamenti dell'EBNAIP e sottoporli all'approvazione dell'assemblea;
- riferire all'assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

ART. 16 - RIUNIONI DEL COMITATO ESECUTIVO
(1) Il Comitato Esecutivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due membri effettivi del Comitato o dal Presidente.
(2) La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno 10 (dieci) giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.
(3) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.
(4) Le riunioni sono presiedute dal Presidente.
(5) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno un membro del Comitato esecutivo in rappresentanza di ciascuna delle parti di cui all'art. 1.
(6) Ogni membro ha diritto a un voto.

ART. 17 - IL COLLEGIO DEI SINDACI REVISORI DEI CONTI

(1)Il Collegio dei Sindaci è composto di tre membri effettivi così designati: uno dalle organizzazioni datoriali, uno dalle Organizzazioni dei lavoratori, il terzo scelto di comune accordo, che ne assume la presidenza.
(2)Le predette Organizzazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.
(3)I Sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.
(4) I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli artt. 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.
(5) Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'EBNAIP per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.
(6) Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.
(7) La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno 10 (dieci) giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.
(8) I Sindaci potranno partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

ART. 18 - IL PATRIMONIO DELL'EBNAIP
(1) Le disponibilità dell'EBNAIP sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.
(2) Costituiscono inoltre disponibilità dell'EBNAIP le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'EBNAIP ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.
(3) In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Agenti Immobiliari Professionali, la quota di contributi di competenza dell'EBNAIP è utilizzata esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 5 o accantonata - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.
(4) Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'EBNAIP è quello del "Fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunioni di beni.
(5) I singoli Associati non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'EBNAIP sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

ART. 19 - GESTIONE DELL'E.B.N./A.C.
(1) Per le spese di impianto e di gestione, l'EBNAIP potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 18. Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vicepresidente.

ART. 20 - BILANCIO DELL'EBNAIP
(1) Gli esercizi finanziari dell'EBNAIP hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 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 maggioranza 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.

Allegato 2

REGOLAMENTO DELL'EBNAIP

TITOLO I - Funzionamento

ART. 1

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

ART. 2

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

ART. 3

Le quote a carico dei lavoratori dipendenti saranno trattenute dal datore di lavoro all'atto del pagamento delle retribuzioni. Il relativo importo deve essere indicato con apposita voce "QSC" nel foglio paga e nel libro paga. Le quote a carico degli Agenti Immobiliari devono essere calcolate sul monte salari mensile.
Gli importi delle quote di cui ai precedenti commi devono essere versati trimestralmente con la retribuzione dei mesi di marzo, giugno, settembre, dicembre sul c/c postale n 82850025 intestato a EBNAIP C/FIAIP-FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS. In caso di ritardato versamento, sono dovuti gli interessi di mora fissati nella misura dell'interesse legale corrente, in ragione di anno, senza che ciò pregiudichi il diritto medesimo ad agire per vie legali.

ART. 4

I lavoratori dipendenti ed i datori di lavoro che intendono avvalersi delle iniziative/attività promosse dalle parti sociali di cui all'art. 1 dello Statuto e dall'Ente Bilaterale Nazionale sono tenuti a comprovare l'avvenuto versamento delle quote di propria competenza mediante l'esibizione della ricevuta di versamento.
Gli importi di cui all'art. precedente avranno inizio dal mese di Settembre 2001 per il trimestre Giugno/Agosto 2001.

TITOLO II - Fondo Assistenza Integrativa

ART. 5

L'EBNAIP istituisce una autonoma e separata sezione contabile e patrimoniale denominata "Fondo di assistenza integrativa" di cui potranno usufruire i dipendenti ed i datori di lavoro secondo le modalità del presente Titolo.
Le prestazioni del Fondo sono le seguenti:

- per i lavoratori dipendenti:
  - infortuni professionali ed extraprofessionali;
  - rimborso Ticket SSN;
  - rimborso visite specialistiche;
- per i datori di lavoro
  - infortuni professionali ed extraprofessionali;
  - rimborso Ticket SSN;
  - rimborso visite specialistiche

- rimborso di quote economiche giornaliere anticipate per la corresponsione ai lavoratori dell'indennità economica in caso di malattia degli stessi, previste dalla legge e dal CCNL.

ART. 6 - Per i Lavoratori Dipendenti:

A) Infortuni professionali ed extraprofessionali

In caso di infortuni professionali ed extraprofessionali, saranno assicurate le seguenti prestazioni:

1) ai lavoratori a tempo pieno o a tempo parziale di oltre 30 ore settimanali:

Garanzia	Massimale pro-capite	Note
Invalidità permanente	€ 25.000,00	Franchigia 3% eliminata per IP > 25% se I.P. >66% viene corrisposto un indennizzo pari al 100% del massimale
Rimborso spese ospedaliere o cliniche	€ 2.600,00	Annuo
Diaria ricovero da infortunio	€ 13,00 per giorno per massimo 365 giorni	franchigia 3 giorni

2) ai lavoratori a tempo parziale da oltre 20 e fino a 30 ore settimanali:

Garanzia	Massimale pro-capite	Note
Invalidità permanente	€ 18.000,00	Franchigia 3% eliminata per IP > 25% se I.P. >66% viene corrisposto un indennizzo pari al 100% del massimale
Rimborso spese ospedaliere o cliniche	€ 1.800,00	Annuo
Diaria ricovero da infortunio	€ 10,00 per giorno per massimo 365 giorni	franchigia 3 giorni

3) ai lavoratori a tempo parziale fino a 20 ore settimanali:

Garanzie	Massimale pro-capite	Note
Invalidità permanente	€ 10.000,00	Franchigia 3% eliminata per IP > 25% se I.P. >66% viene corrisposto un indennizzo pari al 100% del massimale
Rimborso spese ospeda-liere o cliniche	€ 1.000,00	Annuo
Diaria ricovero da infortunio	€ 5,00 per giorno per massimo 365 giorni	Franchigia 3 giorni

B) Rimborso Ticket SSN;

1) ai lavoratori in generale:

Garanzia	Massimale pro-capite	Note
Tickets per diagnostica strumentale, di laboratorio, terapie, visite specialistiche c/o SSN	Rimborso integrale dei tickets	<...>

C) Rimborso visite specialistiche;

Garanzia	Massimale pro-capite	Note

Visite specialistiche c/o struttura sanitaria o personale convenzionato	€ 250,00	Annuo

ART. 7 - Per i Datori di Lavoro:

A) Infortuni professionali ed extraprofessionali

In caso di infortuni professionali ed extraprofessionali saranno assicurate le seguenti prestazioni, valide in tutto il mondo nell'arco delle 24 ore:

Garanzie	Massimale	Note
Decesso	€ 25.000,00	Raddoppio per commorienza di entrambi i coniugi ai figli handicappati
Invalidità permanente	€ 25.000,00	Franchigia 3% eliminata per IP > 25% se I.P. >66% viene corrisposto un indennizzo pari al 100% del massimale
Rimborso spese da infortunio	€ 4.000,00	
Diaria ricovero da infortuni	€ 50,00 per giorno per massimo 365 giorni	Franchigia 3 giorni

B) Rimborso Ticket SSN;

Garanzia	Massimale pro-capite	Note
Tickets per diagnostica strumentale, di laboratorio, terapie, visite specialistiche c/o SSN	Rimborso integrale dei tickets	<...>

C) Rimborso visite specialistiche;

Garanzia	Massimale pro-capite	Note
Visite specialistiche c/o struttura sanitaria o personale convenzionato	€ 250,00	Annuo

ART. 8 - Per i datori di Lavoro

Rimborso di quota economica giornaliera ai datori di lavoro che abbiano corrisposto ai lavoratori in caso di malattia l'indennità economica prevista dall'art.81 del CCNL, con le seguenti modalità e misure.

1. Lavoratori a tempo pieno o a tempo parziale di oltre 30 ore settimanali:
   dal 4° al 20° giorno € 11,00 =
   dal 21° al 180° giorno € 8,00 =
2. Lavoratori a tempo parziale da oltre 20 e fino a 30 ore settimanali:
   dal 4° al 20° giorno € 8,00 =
   dal 21° al 180° giorno € 6,00 =
3. Lavoratori a tempo parziale fino a 20 ore settimanali:
   dal 4° al 20° giorno € 4,00 =
   dal 21° al 180° giorno € 3,00 =

ART. 9 - Diritto al rimborso

Il diritto al rimborso di cui all'art. 8 è vincolato alla effettiva anticipazione della indennità dovuta dall'INPS.
Il datore di lavoro interessato al rimborso di cui sopra dovrà inviare al Fondo Assistenza Integrativa presso l'EBNAIP richiesta scritta unitamente a copia della busta paga del lavoratore interessato relativa al mese durante il quale è avvenuta l'assenza per malattia e copia della documentazione INPS (DM 10/2) dalla quale risulti il calcolo a conguaglio tra i contributi previdenziali ed assistenziali di malattia e l'anticipazione della indennità di malattia dovuta a norma di legge dal datore di lavoro, nonchè copia della comunicazione di assunzione diretta con firma "per ricevuta" dell'ufficio di collocamento.
Il diritto alle prestazioni di cui agli artt. 6 e 7 potrà essere esercitato dagli interessati con la presentazione di apposita richiesta scritta al Fondo Assistenza Integrativa presso l'EBNAIP unitamente a copia della documentazione comprovante il diritto stesso, entro e non oltre un anno dall'evento.

ART. 10 - Corresponsione di rimborso

La corresponsione del rimborso, nelle misure previste dal precedente art. 8, avverrà entro il mese successivo a quello di presentazione della documentazione e dell'accertamento dei requisiti.

ART. 11 - Decorrenza delle prestazioni

Nella prima fase di iscrizione al Fondo i datori di lavoro hanno diritto al rimborso di quanto previsto dal precedente art. 8 purchè risultino in regola con il pagamento dei contributi previsti dal CCNL all'art. 10 per i sei mesi precedenti la richiesta di rimborso.
Dal settimo mese di iscrizione al Fondo i datori di lavoro hanno diritto al rimborso di quanto previsto dal precedente art. 8, a condizione che i contributi risultino versati in modo regolare e continuativo fin dalla data di prima iscrizione.
Il Fondo non rimborsa le quote di cui all'art. 8 maturate nei 5 mesi successivi alla data di iscrizione al Fondo.
Le prestazioni di cui agli artt. 6 e 7 saranno fruibili dagli interessati purché risultino versati i contributi di almeno 12 mesi precedenti la richiesta della prestazione stessa.

ART. 12 - Esercizio Finanziario

L'esercizio finanziario inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.
Il bilancio annuale deve essere redatto secondo le disposizioni civilistiche e fiscali previste dalla legislazione vigente.

ART. 13 - Contabilità del Fondo

La contabilità delle sezioni può essere redatta direttamente, ovvero può essere affidata ad una società di servizi, attraverso una apposita convenzione.

ART: 14 - Costi di amministrazione

Le spese di funzionamento e di amministrazione del Fondo nonché quelle di funzionamento degli organi sociali, quando non diversamente stabilito, vanno prelevate dai contributi di competenza dell'EBNAIP.

ART. 15 - Gestione finanziaria delle risorse

Le finalità mutualistiche ed assistenziali del Fondo vanno raggiunte senza alcun intento speculativo, di norma tramite il ricorso a forme assicurative.
Nella fase iniziale potranno essere gestite direttamente dall'EBNAIP.

ART. 16 - Convenzioni

Il comitato esecutivo dell'EBNAIP potrà decidere la sottoscrizione, con una o più compagnie di assicurazione, di apposite convenzioni atte a conseguire vantaggiose condizioni ed un adeguato servizio che consentono la più funzionale gestione del Fondo di Assistenza Integrativa.

ART.17 - Clausola compromissoria

Tutte le controversie comunque relative alle interpretazioni del presente regolamento, soprattutto sulle condizioni e sulle prestazioni individuali sono deferite alla decisione di un collegio irrituale di equità composto di 3 arbitri. Ciascuna parte nomina un arbitro e gli arbitri così designati nomineranno il terzo con funzione di presidente del collegio.
Se il terzo arbitro non viene nominato entro 30 giorni dalla nomina dei primi due, la nomina è effettuata -a richiesta di una qualunque delle parti- dal presidente del Tribunale di Roma, il quale provvede altresì alla nomina dell'arbitro della parte che non vi abbia provveduto entro 30 giorni dalla comunicazione pervenuta da essa, della nomina dell'arbitro dell'altra parte.
Gli arbitri designati decidono -anche a maggioranza come mandatari comuni delle parti amichevoli compositorie, senza alcuna formalità di procedura- entro 90 giorni dall'ultima accettazione della loro nomina, salvo comunque il principio del contraddittorio.
Essi comunicano congiuntamente la loro decisione, sinteticamente motivata, alle parti.
Le parti sono impegnate a considerare la decisione degli arbitri quale espressione della loro volontà contrattuali.

Allegato 3

Riferimento Parte Prima, Titolo VI art. 14

ALL'ORGANIZZAZIONE SINDACALE

Il sottoscritto .....qualifica ..... livello .....
Struttura lavorativa .....sito in ..... prov.....
Via ..... n ..... cap .....
(indirizzo privato)
Via .....n ..... cap ..... città .....

Sulla base di quanto previsto al Titolo VI art. 14 del C.C.N.L. per i lavoratori dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali delega codesta Amministrazione a trattenere sulla retribuzione lorda la percentuale dell'1% per 14mensilità quale contributo da
versare alla

	FILCAMS-CGIL DI
	FISASCAT-CISL DI
	UILTuCS-UIL DI

La delega s'intende tacitamente rinnovata, qualora nel mese di dicembre di ciascun anno non venga data formale disdetta al datore di lavoro ed all'Organizzazione Sindacale.

Data .....

firma

.....

ALL'AMMINISTRAZIONE

Il sottoscritto ..... qualifica ..... livello .....

Struttura lavorativa .....

Sulla base di quanto previsto al Titolo VI art. 14 del C.C.N.L. per i lavoratori dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali operanti nel settore delega codesta Amministrazione a trattenere sulla retribuzione lorda la percentuale dell'1% per 14 mensilità quale contributo associativo da versare alla

	FILCAMS-CGIL DI

	FISASCAT-CISL DI
	UILTuCS-UIL DI

La delega s'intende tacitamente rinnovata, qualora nel mese di dicembre di ciascun anno non venga data formale disdetta al datore di lavoro ed alla Organizzazione Sindacale

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

Allegato 4

Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie
Tra
FIAIP
e
FILCAMS - FISASCAT - UILTuCS

In Roma, addì

La Associazione Nazionale Agenti Immobiliari Professionali (FIAIP) rappresentata dal Presidente
e
- FILCAMS-CGIL, rappresentata da Piero Marconi
- FISASCAT-CISL, , rappresentata da Mario Marchetti
- UILTuCS-UIL, , rappresentata da Parmenio Stroppa

Premessa
Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.
Protocollo che soddisfa l'esigenza di dare un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo sindacale" quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rapppresentanze Sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati.

ART. 1
Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra governo e parti sociali.

PARTE PRIMA

Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

ART. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione
Negli Studi degli Agenti Immobiliari Professionali, FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL – UILTuCS UIL possono indire le elezioni per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.
Possono presentare liste per la elezione della RSU:
1. le stesse Federazioni di cui al comma precedente;
2. associazioni diverse, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:
   2.1. raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
   2.2. accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

ART. 3- Designazione della lite
FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la federazione territoriale interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

ART. 4 - Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale. La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali di cui al 1° comma dell'art.2, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

ART. 5 - Attribuzione dei seggi
Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.
La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della RSU prevista dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.
Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con una nuova votazione e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al I° comma.
Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso lo studio o la società.
Ove una delle tre Federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella RSU, alla stessa é riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni organizzazione sindacale firmataria del C.C.N.L. ancorché abbia propri esponenti in seno alla RSU.

ART. 6 - Composizione delle liste
Le federazioni FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche del settore, a garantire l'andamento della rappresentanza i mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.
Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.
Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli addetti al settore per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

ART.7 - Numero dei componenti le RSU
Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, al Titolo rappresentanze sindacali, punto b) (*vincolo della parità di costi per le aziende*), il numero dei componenti delle RSU sarà determinato come segue:

- 1 rappresentante nelle strutture aziendali da 5 dipendenti fino a 15 dipendenti
- 3 rappresentanti nelle strutture aziendali con oltre i 15 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del vigente C.C.N.L. per verificare l'esito dell'applicazione della presente norma e l'opportunità della sua conferma.

ART. 8 - Espletamento del mandato delle R.S.U.
Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 9 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300, i componenti delle RSU hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:
a) 1 rappresentante per la RSU costituita nelle unità che occupano da 5 dipendenti fino a 15 dipendenti;
b) 3 rappresentanti per la RSU costituita nelle unità che occupano oltre 15 dipendenti.
Per l'espletamento del mandato, nelle unità di cui al punto b) i componenti le RSU eletti, non potranno assentarsi contemporaneamente dal posto di lavoro.

Pertanto, fermo restando il diritto di cui al 1° comma del presente articolo per tutti i componenti, si potrà assentare dal lavoro con permessi sindacali un solo componente la RSU.

ART. 9 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio
I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già spettanti a questi ultimi per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.
Al rappresentante di cui al secondo comma, punto a) del precedente articolo vengono riconosciute le prerogative, i poteri e le tutele riconosciuti alle RSA per effetto della Legge 300/70 e spettano 12 ore di permessi retribuiti annui per l'espletamento del proprio mandato.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai contratti collettivi di diverso livello in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.
Nelle strutture lavorative potrà essere utilizzato anche su richiesta delle OO.SS. a livello territoriale il monte ore delle assemblee.
FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.
Nelle strutture lavorative che a livello territoriale abbiano più di 15 dipendenti, e sia stata costituita la RSU, il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: 70% a disposizione delle RSU, il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS, previa comunicazione alle RSU.
Pertanto, le prerogative sancite dall'articolo 20 della legge 300/70, sono estese, per la quota di loro competenza, anche alle Federazioni territoriali di cui al comma precedente.

ART. 10 - Compiti e funzioni
FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le RSU aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzative dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite dal C.C.N.L., nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria.
Poiché esistono interdipendenze oggettive, sui diversi contenuti della contrattazione, fra i vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.
Inoltre alle RSU di cui al punto b) del precedente Art. 8 compete a norma dell'accordo applicativo del DLGS 626/94 la designazione al loro interno del rappresentante della sicurezza (RLS).

ART. 11 - Durata e rinnovo dell'incarico.
I componenti della RSU restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.
Sulla base di quanto previsto al 1° comma dell'art.3 del presente accordo, le Federazioni territoriali, dopo aver informato la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale, che l'azienda metterà a disposizione delle RSU; tale comunicazione sarà altresì inviata al datore di lavoro.
Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza dei 36 mesi.
In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato, intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle RSU, sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine le RSU si considera automaticamente decaduta.
In tal caso, si darà corso integralmente alla legge 300/70 e decadranno le norme convenute con il presente accordo non previste dalla stessa.

ART. 12 – Subentro e Revoca delle RSU
In caso di dimissioni di un componente la RSU lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista. Le dimissioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU, con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.
A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale, i lavoratori possono revocare il mandato a singoli componenti o alla totalità della RSU. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio, nei limiti del monte ore previsto dal C.C.N.L. deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

ART. 13 - Clausola di salvaguardia
Al fine di:
- evitare sovrapposizione di rappresentanza nell'ambito del medesimo luogo di lavoro;
- di salvaguardare il ruolo e le funzioni che i sottoscrittori del presente accordo hanno inteso riservare ai componenti le RSU;
- di assicurare buon esito alla disciplina contenuta nel presente accordo;
- di garantire la reale attuazione dei principi ispiratori contenuti nella premessa del presente accordo e del Protocollo del 23 Luglio '93,

le Organizzazioni Sindacali di cui all'art.2 del presente accordo, dotate dei requisiti dell'art. 19 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, con la presentazione della lista per la elezione di propri candidati alla RSU, nell'ufficio o studio nel quale sia attivata la procedura per le elezioni, rinunciano ad ogni effetto a costituire RSA e, all'insediamento delle RSU, dichiarano automaticamente decadute le RSA precedentemente costituite nello stesso ufficio o studio.
In assenza di RSU e fino al loro insediamento, valgono le norme della legge 300 (*Statuto dei lavoratori*) del 20 Maggio '70 e successive modifiche.

PARTE SECONDA

Disciplina della elezione della RSU

ART. 1- Validità delle elezioni - Quorum
Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50%+ 1 degli aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla situazione venutasi a determinare nell'unità.

ART. 2 - Elettorato attivo e passivo
Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova, in forza alla data delle elezioni. Possono essere candidati tutti i lavoratori non in prova, esclusi coloro che hanno presentato una lista ed i membri del Comitato elettorale.

ART. 3 - Presentazione delle liste
Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, Prima parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.
Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

ART. 4 - Comitato elettorale
Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità viene costituito un Comitato elettorale aziendale. Per la composizione dello stesso ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente, non candidato.

ART. 5- Compiti del comitato elettorale
Il Comitato elettorale ha il compito di:
a) ricevere le liste;
b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberate sulla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
c) verificare la validità delle liste presentate;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto, che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggeti interessati ivi comprese le As-sociazioni Sindacali presentatrici di liste.

ART. 6- Scrutatori
E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

ART. 7- Segretezza del voto
Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

ART. 8 - Schede elettorali
La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore, all' atto della votazione, dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o segni di individuazione.

ART. 9 - Preferenze
L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell' apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazioni della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto opposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

ART. 10 - Modalità di votazione
Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con il datore di lavoro, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale.
Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti, anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Luogo e calendario di votazione dovranno

essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione agli stessi, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

ART. 11- Composizione del seggio elettorale
Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 II parte e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

ART. 12 - Attrezzatura del seggio elettorale
A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutino.
Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

ART. 13 - Riconoscimento degli elettori
Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

ART. 14 - Compiti del Presidente
Il Presidente farà apporre all'elettore, nell' elenco dei votanti, la firma accanto al proprio nominativo.

ART. 15 - Operazioni di scrutinio
Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio stesso, sul quale dovrà essere dato atto delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.)- al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
Il Comitato elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle elezioni della R.S.U., sarà conservato, secondo accordi tra il Comitato elettorale e il Datore di lavoro, in modo da garantirne l'integrità almeno per tre mesi. Successivamente a tale termine il plico sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

ART. 16 - Ricorsi al comitato elettorale
Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma: Il Comitato Elettorale dà atto della mancanza di ricorsi nel verbale di cui all' art. 15 1° comma. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.
Copia di tutti i verbali dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 40 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, nello stesso termine; e sempre a cura del Comitato elettorale, alla ANACI e all'UNAI che a loro volta ne daranno pronta comunicazione agli studi e/o società.

ART. 17 - Comitato dei garanti
Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è costituito a livello Nazionale.

Il Comitato sarà composto da tre rappresentanti nazionali delle OO.SS. e tre rappresentanti della FIAIP.
Alle proprie riunioni il Comitato può ammettere i rappresentanti locali delle parti in causa per eventuali audizioni. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 30 giorni.

ART. 18 - Comunicazione della elezione dei componenti della R.S.U.
L'avvenuta elezione dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto al datore di lavoro, per il tramite della locale Organizzazione della FIAIP a cura delle OO.SS..

ART. 19 - Adempimenti del datore di lavoro
Dietro richiesta che dovrà essere inviata almeno 15 giomi prima delle votazioni, il datore di lavoro metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti del singolo territorio e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

ART 20 - L'intervento della legge
Le parti, a conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS e la FIAIP, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinchè eventuali interventi legislativi, pur finalizzati all'efficacia erga omnes, non modifichino la sostanza del presente accordo..

ART. 21 - Disposizioni varie
I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, espleteranno i loro incarichi durante l'orario di lavoro, utilizzando previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970 n.300. Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A. e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

ART. 22 - Clausole per la provincia autonoma di Bolzano
Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extraconfederali, in base all'art. 5 bis della legge 236/93.

ART. 23 - Clausola finale
Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato 5

Accordo applicativo del D.Lgs. 624/94

Le Parti

L'Associazione Nazionale Agenti Immobiliari Professionali (FIAIP) rappresentata dal Presidente
e
- FILCAMS-CGIL, nella persona di Piero Marconi
- FISASCAT-CISL, nella persona di Mario Marchetti,
- UILTuCS-UIL, nella persona di Parmenio Stroppa.

Tenuto conto
delle peculiarità del settore, caratterizzato da:
- piccole/medie Società, ditte o studi, per i quali è prevista la standardizzazione procedurale degli adempimenti;
- prestazioni che si svolgono anche presso proprietà immobiliari;
le parti sottoscrivono il presente accordo.

Il giorno ....., in Roma,

- premesso che le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori;-
- ravvisato che il D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal Decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626 e successive modifiche ed integrazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- considerato che la logica, che fonda i rapporti tra le parti sulla materia, intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;
nel comune intento di:
- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate sopratutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;
si è stipulato il presente accordo sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni da valere per i dipendenti da Amministratori di condominio.

PRIMA PARTE
Capo 1°

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

1. Numero del componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Ai sensi dell'art. 18, comma 6, del D.Lgs. 626/94, stante la definizione di unità produttiva di cui all'art. 2 del D.L.gs. 626/94 e successive integrazioni e modificazioni e con riferimento all'accordo sulla elezione delle R.S.U., un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è individuato in tutte le unità produttive, salvo clausole più favorevoli dei contratti definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti.
Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art. 19, comma 4, del D.Lgs.626/94, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge e dal C.C.N.L. con i relativi allegati per le rappresentanze sindacali.

2. Individuazione della rappresentanza
a) Unità produttive fino a 15 dipendenti:
elezione a suffragio universale, su iniziativa di uno o più lavoratori o delle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente accordo previa comunicazione all'Organismo Paritetico Territoriale ed ai lavoratori 15 giorni prima della data stabilita; la votazione del rappresentante per la sicurezza avverrà a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori al loro interno; risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il massimo numero di voti;
b) Unità produttive con più di 15 dipendenti:
b1) nei casi in cui è già stata costituita la RS.U., il rappresentante per la sicurezza è designato dai rappresentanti della R.S.U. al loro interno entro 60 giorni dalla data della stipula del presente accordo;
b2) nei casi in cui le R.S.U. non siano ancora state costituite e operino le R.S.A., il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori su iniziativa e nell'ambito della rappresentanza sindacale in azienda con elezione a suffragio universale a scrutinio segreto;
b3) nel caso di assenza di rappresentanti sindacali aziendali il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno a suffragio universale, a scrutinio segreto, su iniziativa delle OO.SS. territoriali, aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, secondo le modalità di cui al successivo punto 3).

3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza
Fatto salvo quanto previsto in materia al punto b1) e b3) le R.S.A., ove presenti nelle unità lavorative, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola.
Ogni lavoratore potrà esprimere una preferenza. Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio al datore di lavoro e da questi tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Territoriale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione del verbale in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile.
Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.
Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostuito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella Funzione stessa.

Le date e gli orari delle elezioni saranno concordate tra il datore di lavoro e le R.S.U./R.S.A. dei lavoratori, ove presenti, ovvero le OO.SS. territoriali dei lavoratori aderenti alle OO.SS. stipulanti il presente accordo.
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza dalle persone la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

4. Permessi retribuiti
In relazione alle peculiarità per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:
- 18 ore annue nelle unità produttive sino a 15 dipendenti;
- 30 ore annue nelle unità produttive oltre i 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 D.Lgs. 626/94 non viene utilizzato il predetto monte ore.
Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo da contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati, salvo quanto previsto da accordi stipulati ex art. 9 L.300/70.

5. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza
Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art.19 del D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, le parti concordano sulle seguenti indicazioni:

5° - Strumenti e mezzi.
In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D.Lgs.626/94 il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione dal datore di lavoro ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi o l'autocertificazione previsti all'art. 4 del D.Lgs. 626/94 custodito presso il datore di lavoro
L'attività della rappresentanza dei lavoratori avviene nei locali dell'Amministrazione, dello Studio o Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare.
Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza. Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che il datore di lavoro ha destinato alle R.S.A./R.S.U.

5b - Accesso ai locali.
Il diritto di accesso ai locali deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge. La rappresentanza per la sicurezza dei lavoratori deve segnalare al datore di lavoro, con preavviso di almeno 2 giorni feriali, le visite che intende effettuare, salvo i casi di comprovata urgenza.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal datore di lavoro o da persona delegata.

5c - Modalità di consultazione.
Laddove il D.Lgs.626/94 e successive modifiche ed integrazioni prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuta nei modi e nei termini di legge.
Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, che saranno,

comunque, verbalizzate.Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

5d - . Informazioni e documentazione delle unità produttive.
Ai sensi della lettera e) del comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. 626/94, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonchè quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi laddove impiegati, le macchine, gli impianti l'organizzazione e i locali, gli infortuni e le malattie professionali.
Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al paragrafo precedente, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

6. Tempo di lavoro retribuito per i componenti
della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
In tutti i casi in cui il rappresentante per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preavviso al datore di lavoro, almeno 2 giorni feriali prima, firmando una apposita "scheda permessi" al fine di consentire il computo delle ore utilizzate, salvo i casi di comprovata urgenza.

Capo 2°

Formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal D.Lgs.626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, si stabilisce quanto segue:
- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. 626/94 e al decreto ministeriale del 16.1.97 del Mini-stero del Lavoro e della Sanità; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.
Tale formazione avverrà sugli argomenti di seguito indicati con una durata di 32 ore secondo il programma e i moduli formativi predisposti dall'Organismo Paritetico Nazionale ed i contenuti stabiliti dal decreto Ministeriale 16.1.97 del Ministero del Lavoro e della Sanità:
a) principi costituzionali e civilistici;
b) la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
c) i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
e) la valutazione dei rischi;
f) l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.
I corsi di formazione possono essere organizzati dai datori di lavoro direttamente o dall'Organismo Paritetico Territoriale tramite, eventualmente, da strutture esterne specializzate.
Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.
Sono inclusi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazioni organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, in applicazione del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

Al termine del corso sarà rilasciata, in triplice copia, attestazione di partecipazione dalla struttura che ha tenuto il corso; una copia sarà consegnata all'azienda, un'altra al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e la terza all'Organismo Paritetico Territoriale..

Capo 3°

Formazione ed informazione dei lavoratori

1. La FIAIP e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente accordo cureranno la redazione di un volume informativo sulle materie elencate all'art. 21, comma 1, lettere a), b) e c) del D.Lgs. 626/94, tenendo conto del programma di cui al successivo punto 3, lett. d), volume che sarà pubblicato e distribuito dall'EBNAIP.
La pubblicazione sarà messa a disposizione di tutti i datori di lavoro, ed eventuali terzi interessati, dietro rimborso delle relative spese. I datori di lavoro provvederanno alla distribuzione gratuita della pubblicazione ai lavoratori di cui all'art. 21, comma 2, D.Lgs. 626/94.

2. La FIAIP e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente accordo, in quanto parti stipulanti il C.C.N.L. per i dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali, riconoscono che la formazione dei lavoratori dipendenti di cui all'art. 22 del D.Lgs. 626/94, può ritenersi adempiuta mediante la frequenza di corsi promossi dall'EBNAIP o, comunque, che rispondano alle seguenti caratteristiche:
a) siano tenuti da soggetti qualificati - iscritti negli albi professionali di competenza o forniti del relativo titolo di studio, per le materie tecniche - anche nell'ambito di Enti, Istituti, Società, Associazioni con attività finalizzata alla fornitura di servizi di istruzione, di assistenza e consulenza in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, o rivolta all'associazionismo di categoria;
b) siano attivati in collaborazione con l'EBNAIP;
c) abbiano durata di otto ore e prevedano le seguenti materie, così come indicato all'art. l del D.M. 16.1.1997, Ministri del Lavoro e della Sanità;
cl) illustrazione dei rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni, nonché dei possibili danni e delle conseguenti misure e procedure di prevenzione o protezione;
c2) nozioni relative ai diritti ed ai doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
c3) cenni di tecnica della comunicazione interpersonali in relazione al ruolo partecipativo;
d) siano svolti con un programma articolato sui seguenti argomenti, da trattare con i tempi a margine indicati:

	Durata H	Argomenti e Programmi
d/2	1,5	Il D.Lgs.626/94: • disposizioni generali; • informazione e formazione dei lavoratori; • sanzioni
d/2	1	Il rischio elettrico: • rischio da contatto diretto e da contatto indiretto; • requisiti impiantistici e dispositivi per la protezione da contatto diretto e indiretto; • rischio connesso all'utilizzo di apparecchiature elettriche e le fondamentali misure di prevenzione e protezione.
d/3	1	Il rischio di incendio: • triangolo di fuoco; • materiali esplosivi, altamente infiammabili ed incendiabili; • normativa antincendio riguardante gli edifici di civile abitazione; • fondamentali misure di prevenzione e protezione; • tipologie di estintori e modalità di pratico impiego.
d/4	2	I rischi connessi all'uso di attrezzature munite di videoterminali:

		campo di applicazione, obblighi delle parti, svolgimento del lavoro, sorveglianza sanitaria, caratteristiche tecniche.
d/5	1	Nozioni di base di primo soccorso
d/6	0,5	Elementi di comunicazione interpersonale
d/7	1	Esercitazione. • Individuazione dei rischi ed adozione di idonei comportamenti preventivi e protettivi riferiti al posto di lavoro del singolo lavoratore.

L'esercitazione di cui all'ultimo punto della elencazione precedente dovrà articolarsi sulla base delle risultanze della valutazione del rischio contenute in apposito documento che i datori di lavoro consegneranno ai propri dipendenti.
Ove ricorrano rischi atipici, legati alla presenza di
particolari impianti e strutture, la stessa esercitazione comprenderà anche una ricognizione dei particolari rischi individuati.
L'esercitazione pratica dovrà in ogni caso comprendere un accesso sul luogo di lavoro al fine di una ricognizione della realtà operativa di ciascun lavoratore, individuando i fattori di rischio e le modalità per eliminarli.
L'avvenuto accesso sarà documentato nell'attestato di frequenza di cui alla successiva lettera f), del quale costituirà parte integrante e necessaria.
Di eventuali aggiornamenti del programma sopra riportato, concordati fra le parti firmatarie, sarà data informativa all'EBNAIP.
e) La frequenza ai vari moduli del corso risulterà da appositi elenchi sottoscritti di volta in volta dai rispettivi docenti e dai singoli lavoratori.
f) Al termine della formazione verrà rilasciato un attestato di frequenza, sottoscritto dal o dai docente/i, dai rappresentanti del soggetto organizzatore e dal lavoratore, che conterrà anche l'elenco degli argomenti trattati la data del corso ed i nominativi dei docenti e del soggetto organizzatore.
L'attestato di frequenza sarà rilasciato in quattro copie, delle quali, a cura del soggetto organizzatore:
- una verrà consegnata al lavoratore, che dovrà conservarla ed esibirla in caso di frequenza di ulteriore successivo corso di formazione, determinata da cambiamento di attività, sia presso lo stesso che presso altro datore di lavoro anche esercitante altra attività, ovvero a seguito di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o nuovi impianti o nuove tecnologie;
- una verrà conservata agli atti del soggetto organizzatore stesso;
- una verrà consegnata al datore di lavoro del lavoratore frequentante, al fine della conservazione unitamente all'altra documentazione di lavoro;
- una, infine, verrà inviata all'Organismo paritetico territoriale, di cui all'art. 20 D.Lgs. 626/94, e al successivo punto 2, Seconda parte.
g) La frequenza del corso di formazione avrà luogo:
per i lavoratori occupati con rapporto di lavoro dipendente alla data di sottoscrizione del presente accordo, che non abbiano già frequentato un corso con caratteristiche analoghe a quelle del presente accordo, entro sei mesi dalla predetta data;
per i lavoratori assunti successivamente, entro due mesi dall'assunzione (se effettuata senza periodo di prova) o dal termine del periodo di prova seguito da conferma in servizio;
per i lavoratori da assumere con contratti a termine di breve durata, la frequenza del corso potrà aver luogo preventivamente rispetto all'inizio del rapporto di lavoro.
h) La formazione comprenderà tutti gli argomenti di cui alla lettera d) per i lavoratori occupati con rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore del D.Lgs.626/94 (1.1.97) nonchè, in caso di prima assunzione o in caso di nuova assunzione che intervenga oltre dieci anni successivi alla frequenza di precedente corso di formazione.
In caso di assunzione non rientrante nei casi precedenti, ovvero di intervenuta introduzione di nuove attrezzature di lavoro,nuovi impianti o nuove tecnologie, la formazione sarà limitata ai punti d/1) e d/7).

In caso di successiva riassunzione, entro il decennio, di lavoratori che abbiano già prestato attività lavorativa presso lo stesso datore di lavoro con le medesime mansioni, la formazione comprenderà esclusivamente l'esercitazione di cui al punto d/7).
i) I corsi saranno tenuti durante l'orario di lavoro e, comunque, in orari retribuiti; essi saranno svolti possibilmente in due o tre moduli anche non consecutivi.
j) I corsi non comporteranno oneri economici diretti a carico dei lavoratori.
I corsi ed i relativi attestati di frequenza saranno pertanto gratuiti per i lavoratori partecipanti.
I corsi saranno tenuti, possibilmente, nella stessa località ove il lavoratore presta normalmente la propria attività, ovvero in località viciniori, compatibilmente con ragioni di economicità di gestione. Nel caso che il lavoratore, per la frequenza del corso, debba recarsi in località diverse da quelle ove egli presta la propria attività, il datore di lavoro provvederà a rimborsargli le relative spese di trasporto.

Capo 4°

Formazione dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione

La formazione dei Responsabili del servizio di prevenzione e protezione, se ed in quanto soggetti rientranti nelle figure professionali previste dal C.C.N.L. per i dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali, in ottemperanza a quanto previsto dall'art .22 comma 7 del D.Lgs.vo 626/94 e dal Decreto Ministeri del Lavoro e Sanità 16.1.1997, avverrà secondo programmi, modalità e moduli formativi predisposti dall'Organismo Paritetico Nazionale tenuto conto di quanto previsto dall'art. 3 del succitato D.M.
I corsi di formazione possono essere organizzati dagli Agenti Immobiliari direttamente o dall'Organismo Paritetico Territoriale tramite l'EBNAIP.
I suddetti parteciperanno ai predetti corsi usufruendo di permessi retribuiti di durata pari a quella dei corsi e comunque per un minimo di 16 ore.
Al termine del corso sarà rilasciata in triplice copia l'attestazione di partecipazione dalla struttura che ha tenuto il corso;
una copia sarà consegnata all'azienda, l'altra al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e la terza all'Organismo Paritetico Territoriale.

SECONDA PARTE

Organismi Paritetici

1. Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.)
La FIAIP e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente accordo istituiscono un Organismo paritetico nazionale (O.P.N.) con le seguenti funzioni e compiti:
a) promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui al successivo punto 2 e coordinamento delle loro attività;
b) promozione, anche diretta, di attività formativa a favore dei componenti degli O.P.T.; a tal fine potranno essere organizzati corsi, seminari ed altre attività complementari, anche tramite l'EBNAIP;
c) collaborazione, in funzione di surroga e/o di supplenza rispetto agli O.P.T., per qualunque causa resasi necessaria, nella attuazione degli interventi formativi di cui all'art. 22 D.Lgs 626/94;
d) definizione e proposizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, che siano di riferimento per gli O.P.T.;
e) promozione e coordinamento di interventi formativi, anche attraverso l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione europea e di altri Enti pubblici comunitari, nazionali e/o locali;
f) elaborazione e proposizione alle parti sociali di valutazione e pareri in merito alle normative, sia comunitarie che nazionali, inerenti l'igiene e sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli infortuni;

g) monitoraggio sull'andamento delle controversie di cui all'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 626/94, fornendo orientamenti interpretativi ed attuativi in materia e ricevendo la documentazione indicata al punto 3-J);
h) indicazione agli O.P.T. di criteri interpretativi nei riguardi delle modalità di applicazione del presente accordo;
i) istanza di 2° grado per la composizione delle controversie di cui al successivo punto 4-d), nel rispetto di procedure analoghe a quelle indicate al punto 3.
L'O.P.N. e formato da 3 componenti, ognuno dei quali con un supplente, in rappresentanza della FIAIP e da altrettanti in rappresentanza delle OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del presente accordo.
Le attività operative di segreteria necessarie per l'attuazione delle funzioni proprie dell'O.P.N. saranno assolte dall'EBNAIP.

2. Organismi Paritetici Territoriali (O.P.T.)
Saranno istituiti Organismi Paritetici Territoriali (O.P.T.), con le funzioni di cui all'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 626/94. fatte salve le riserve formulate al precedente punto 1. Articolazioni territoriali differenti daranno concordate con l'O.P.N.
Gli O.P.T. saranno formati da 3 componenti ognuno dei quali con supplente, in rappresentanza della FIAIP e da altrettanti in rappresentanza delle corrispondenti OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del presente accordo.
Gli O.P.T. avranno le seguenti funzioni ed i seguenti compiti:
a) individuare i fabbisogni informativi e formativi commessi con le specificità territoriali ed ambientali, definire i contenuti, effettuare attività di orientamento e promozione delle relative iniziative nei confronti dei lavoratori;
b) ricevere e conservare copia degli attestati di frequenza ai corsi cui abbiano partecipato i dipendenti;
c) curare la tenuta e l'aggiornamento dell'elenco dei lavoratori formati ai sensi dell'art. 22 D.Lgs. 626/94;
d) comporre in prima istanza le controversie di cui all'art. 20, 1° comma, D.Lgs. 626/94, sulla base del presente accordo e nel rispetto delle procedure di cui al successivo punto.
e) promuovere la formazione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza e dei responsabili aziendali della sicurezza.
L'O.P.T. sarà considerato regolarmente riunito in presenza di ciascuna delle Parti costituenti l'O.P.T. stesso.
In via transitoria e per tutta la durata del presente accordo i compiti dell'O.P.T. saranno assunti dall'O.P.N.

3. Procedura controversie
Per la composizione delle controversie di cui al precedente punto 2-d) opereranno con le seguenti procedure:
a) l'attivazione del procedimento avrà luogo a seguito della ricezione di un ricorso da parte di un datore di lavoro, o di un lavoratore, o di alcuno dei loro rappresentanti, sia congiunto che disgiunto;
b) la segreteria dell'O.P.T. provvederà a convocare i componenti l'organismo stesso, la parte ricorrente e quella contro interessata, entro 7 giorni dalla ricezione del ricorso, mediante lettera raccomandata a.r.;
c) eventuali ricorsi disgiunti, relativi alla stessa fattispecie, verranno riuniti
d) l'O.P.T. si riunirà entro 20 giorni dal ricevimento del ricorso e dovrà preliminarmente effettuare l'audizione delle parti interessate sui fatti che costituiscono oggetto di contenzioso; l'audizione potrà essere sia congiunta che disgiunta;
e) le riunioni potranno essere aggiornate, ma la fase istruttoria dovrà essere ultimata entro 30 giorni dalla prima riunione;
f) l'O.P.T. emetterà parere motivato entro 7 giorni dal termine della fase istruttoria, con deliberazione unanime dei propri componenti;
g) il parere di cui sopra sarà trasmesso alle parti interessate entro ulteriori 7 giorni, mediante lettera raccomandata a.r.;

h) nel caso in cui sia stato impossibile raggiungere una delibera unanime, l'O.P.T. provvederà a stilare un verbale dal quale risultino i pareri difformi e le relative motivazioni; tale documento sarà trasmesso alle parti interessate, in conformità con quanto previsto alla precedente lettera g);
i) ogni parere espresso congiuntamente ed all'unanimità sarà vincolante per l'O.P.T. in caso di successivi ricorsi relativi alle stesse fattispecie, proposti sia dalle stesse che da nuove e diverse parti;
j) copia dei ricorsi introduttivi, degli atti istruttori e del parere finale o del verbale di mancato accordo, con le relative motivazioni, sarà tempestivamente trasmesso all'O.P.N. ai sensi del precedente punto 1-g)

4. Funzionamento degli Organismi Paritetici

4a Gli Organismi Paritetici:
- assumono le proprie decisioni all'unanimità: la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redigono motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.
Le parti interessate (datori di lavoro, lavoratori e i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

4b - Composizione e controversie
Le parti confermano che, per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro, occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.
A tale fine, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) ricorreranno all'Organismo Paritetico Territoriale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.
In seconda istanza ricorreranno all'O.P.N. secondo quanto previsto al punto 1 parte seconda.

4c - Procedure
La parte che ricorre all'O.P.T. ne informa senza ritardo le altre parti interessate; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.T. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro i 30 giorni successivi a tale termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'O.P.T.
L'O.P.T. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna.
Si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese; trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'Organismo Paritetico Nazionale, secondo le modalità previste al punto 2) parte seconda.

4d - Per tutta la durata della procedura non si possono prendere iniziative sindacali e legali.
Le parti interessate (datori di lavoro, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

TERZA PARTE

Decorrenza e durata

Il presente accordo entra in vigore alla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 2005 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

Allegato 6
Modello di richiesta del parere di conformità

DA STAMPARE SU CARTA INTESTATA DELLA DITTA

Alla cortese attenzione della
Commissione Paritetica

c/o E.B.N.A.I.P.
P.le Flaminio 9

00196 ROMA

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

ai sensi del disposto dal vigente C.C.N.L. Agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso.

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 Agenti Immobiliari Professionali, 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 apprendistato interrotti o non proseguiti negli ultimi 2 anni:	☐
	- di cui con dimissioni dell'apprendista *	☐
	- di cui licenziati per giusta causa	☐
		☐

motivi del licenziam.: _____

_____

_____

* 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 C.C.N.L. Agenti immobiliari professionali e Mandatari a titolo oneroso;

☐ di essere in condizione di regolarità con la contribuzione previdenziale ed assicurativa nonché in relazione agli adempimenti fiscali;

☐ di essere in condizione di regolarità con il versamento dei contributi previsti dal C.C.N.L. in materia di QSC.

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 dagli enti preposti (INPS ed INAIL);

☐ autocertificazione del richiedente a norma del disposto dal Verbale d'Accordo – CCNL FIAIP del 05/07/2007 (N.B.: qualora ne ricorrano i requisiti);

☐ fotocopia della ricevuta del versamento acconto QSC a norma del disposto dal Verbale d'Accordo – CCNL FIAIP del 04/12/2007 (N.B.: qualora ne ricorrano i requisiti);

☐ Piano Formativo individuale;

☐ fotocopia del documento d'identità valido del dichiarante;

☐ fotocopia del codice fiscale del dichiarante;

☐ altro _____.

INFORMATIVA E CONSENSO PER LA PRIVACY

Il sottoscritto, _____, C.F. _____nella qualità di _____ della ditta _____, ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs.. 196/2003,

consente al trattamento dei dati inviati nella misura necessaria per il conseguimento del parere di conformità per l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, così come previsto dalla vigente legislazione e dal CCNL per i dipendenti da Agenti Immobiliari Professionali e Mandatari a titolo oneroso e per tutte attività riconducibili alla gestione, al monitoraggio ed all'analisi del contratto di apprendistato.

Consente altresì all'inserimento e conservazione in un suo archivio – banca dati tutti i dati contenuti nella presente scheda; autorizza inoltre EBNAIP ad inviargli comunicazioni scritte/telefoniche relative ad iniziative e servizi proposti dall'Ente stesso.

Data _____ _____

timbro e firma

Allegato 7
Modello di Piano Formativo Individuale

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):_____

CAP (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: Via_____, N°____

Comune _____ Prov. ____

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:_____ Mesi.

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

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 sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo.

N.b.: Si riporta una esempio (non esaustivo) a mo' di traccia operativa per la compilazione:

Addetto 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

(N.b.: 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

timbro e firma

Allegato 8
Profili Formativi CCNL Dipendenti da Agenti Immobiliari e Mandatari a titolo oneroso

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).

7. *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.

8. *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).

9. *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;

10. *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;

11. Privacy
conoscere la normativa relativa alla privacy;

12. *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)

2. ***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

3. *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

4. *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

5. *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

6. *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
- Conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di tassazione dei beni immobili
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di Privacy
- Conoscere e sapere applicare la normativa in materia di Privacy
- Conoscenza sulla suddivisione delle competenze dei vari enti, uffici ed istituzioni sia privati che della Pubblica Amministrazione attinenti alle attività d'agenzia
- Conoscere e saper utilizzare la documentazione inerente la richiesta e/o al trasmissione d'informazioni da e verso la clientela
- Conoscere e saper utilizzare la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione
- Conoscere e saper applicare le metodologie di valutazione d'immobile inerenti gli aspetti architettonico/costruttivi
- Conoscere e saper applicare le metodologie di valutazione d'immobile inerenti inerenti gli aspetti economico/finanziari
- Conoscere e saper applicare le metodologie di valutazione d'immobile inerenti il contesto ed il posizionamento.
- Conoscenza del territorio locale

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

Allegato 9
SEDI TERRITORIALI DELLE PARTI FIRMATARIE

PRESIDENZA DEI COLLEGI PROVINCIALI FIAIP

FIAIP Agrigento **Pres.: DIECIDUE ANTONINO ACHILLE**		
VIA FIGULI,4 - 92019 SCIACCA (AG)	0925/28885	0925/28885
FIAIP Alessandria **Pres.: REPETTO FRANCO**		
VIA GRAMSCI,42 - 15100 ALESSANDRIA (AL)	0131445117	0131325973
FIAIP Ancona **Pres.: BOLOGNINI ROBERTO**		
VIA NAZARIO SAURO,23/A - 60020 AGUGLIANO (AN)	071/9090023	071/9090636
FIAIP Aosta Pres.: NALE ROBERTO		
VIA FESTAZ,86 - 11100 AOSTA (AO)	0165/43741	0165/34756
FIAIP Arezzo **Pres.: ATTANASIO GIUSEPPE**		
VIA FERRARIS,136 - 52100 AREZZO (AR)	0575/380200	0575/380968
FIAIP Ascoli Piceno **Pres.: TROIANI RENATO**		
VIA PIZZI, 56 - 63039 SAN BENEDETTO DEL TRONTO (AP)	0735/588238	0735/588238
FIAIP Asti Pres.: EUPIZI RINO		
CORSO SAVONA,271 - 14100 ASTI (AT)	0141/590431	0141/322735
FIAIP Avellino **Pres.: MIRABILE SALVATORE MARIO**		
VIA PIAVE,73 - 83100 AVELLINO (AV)	0825784225	0825784225
FIAIP Bari Pres.: CALASANZIO LUIGI		
CORSO CAVOUR,9 - 70031 ANDRIA (BA)	0883/292389	0883/296860
FIAIP Belluno **Pres.: PIANON VITTORIO**		
VIA MATTEOTTI,7 - 32100 BELLUNO (BL)	0437/940088	0437/948692
FIAIP **Pres.: BUCCIROSSI MAURIZIO**		

Benevento
VIA NICOLA SALA,22 - 82100 BENEVENTO (BN) 0824317530 0824317539

FIAIP Bergamo **Pres.: OLIVATI GIULIANO**
VIA MILANO, 1/A - 24128 BERGAMO (BG) 335-6069107

FIAIP Biella Pres.: BUSONI FRANCO
VIA TORINO,38 - 13900 BIELLA (BI) 01534426 01534792

FIAIP Bologna **Pres.: CALAMOSCA LIBERO**
VIA CAVOUR, 118 - 40026 IMOLA (BO) 0542/35222 0542/613168

FIAIP Bolzano **Pres.: DE CHIUSOLE FAUSTO**
PIAZZA ERBE,42 - 39100 BOLZANO .BOZEN. (BZ) 0471971383 0471971383

FIAIP Brescia **Pres.: PASINI MAURO**
VIA CORSICA, 253 - 25125 BRESCIA (BS) 030/220270 030/220270

FIAIP Brindisi **Pres.: BULZIS COSIMO**
VIA GIOVANNI XXIII,14 - 72017 OSTUNI (BR) 0831301440 0831306566

FIAIP Cagliari **Pres.: BIANCHI ANGELO**
VIA ABBA 21 - 09127 CAGLIARI (CA) 0703495499 0704682095

FIAIP Caltanissetta **Pres.: TUTTOBENE DAVIDE EMANUELE**
VIALE DELLA REGIONE,61 - 93100 CALTANISSETTA (CL) 0934/591500 0934/591500

FIAIP Campobasso **Pres.: MARRESE BARTOLOMEO**
CORSO KENNEDY,30 - 86042 CAMPOMARINO (CB) 0875/539729 0875/539729

FIAIP Caserta **Pres.: CONTESTABILE GIUSEPPE**
VIA MAIELLI,35 - 81100 CASERTA (CE) 0823/356682 0823/447917

FIAIP Catania **Pres.: MAZZEPPI CARMELO**

VIA TEOCRITO,48 - 95131 CATANIA (CT)	095/7159525	095/7158077
FIAIP Catanzaro **Pres.: RICCELLI MARIO**		
VIA DANIELE,6 - 88100 CATANZARO (CZ)	0961/723860	0961/722146
FIAIP Chieti **Pres.: DE GREGORIO TOMMASO**		
VIALE NETTUNO,179 - 66023 FRANCAVILLA AL MARE (CH)	085/4916552	085/4911754
FIAIP Como Pres.: RUBINO PAOLO		
VIA ROMA, 41 - 22077 OLGIATE COMASCO (CO)	031943121	0314479166
FIAIP Cosenza **Pres.: COLORITO IVAN**		
VIA BRENTA,12/14 - 87100 COSENZA (CS)	0984/23054	0984/28824
FIAIP Cremona **Pres.: FERRARI NADIA**		
VIA VIRGILIO,4 - 26100 CREMONA (CR)	0372/28901	0372/22379
FIAIP Crotone **Pres.: MURGERI FRANCESCO**		
VIA ROMA,60 - 88900 CROTONE (KR)	0962/26361	0962/26555
FIAIP Cuneo **Pres.: SOAVE MONICA**		
VIA ROMA,55 - 12100 CUNEO (CN)	0171/699812	0171/453967
FIAIP Enna Pres.: TRAPANI SALVATORE		
VIA MARIO GRIMALDI,8 - 94100 ENNA (EN)	0935501240	0935501240
FIAIP Ferrara **Pres.: RIZZATI DAVIDE**		
VIA BARUFFALDI, 5/C - 44042 CENTO (FE)	0516831477	0516831488
FIAIP Firenze **Pres.: BERTELLI STEFANO**		
VIA STRADIVARI, 19 - 50127 FIRENZE (FI)	055/413649	055/4362523
FIAIP Foggia **Pres.: ACQUAVIVA ERMANNO**		
VIA CESARE BATTISTI,40 - 71046 SAN FERDINANDO DI PUGLIA (FG)	0883622475	0883622475

FIAIP Forli e Cesena **Pres.: CARUSONE EUGENIA** CORSO PERTICARI,50 - 47039 SAVIGNANO SUL RUBICONE (FC)	0541941150	0541941150
FIAIP Frosinone **Pres.: MISSERVILLE DOMENICO** PIAZZA XXV LUGLIO, 10 - 03023 CECCANO (FR)	0775604646-875062	0775604646
FIAIP Genova **Pres.: PELLISTRI PAOLO** VICO GONZALES, 5 - 16043 Chiavari (GE)	0185314880 - 3355951400	0185309975
FIAIP Gorizia **Pres.: MARTUCCI ANTONIO** C.SO ITALIA, 119 - 34170 GORIZIA (GO)	0481/30858	0481/532320
FIAIP Grosseto **Pres.: ASTA FILIPPO** VIA ROMA,68 - 58022 FOLLONICA (GR)	0566263331	0566263253
FIAIP Imperia **Pres.: MARI GUIDO** VIA ROMA,53 - 18038 SAN REMO (IM)	0184591260	0184597442
FIAIP La Spezia **Pres.: MONTANARI MATTEO** VIA XXIV MAGGIO,125 - 19100 LA SPEZIA (SP)	0187754000	0187751353
FIAIP L'Aquila **Pres.: ADRIANI SERGIO** VIA PAGANICA,18 - 67100 L'AQUILA (AQ)	0862/412813;0862/62022	0862/412813
FIAIP Latina **Pres.: NARDI SANTINO** P.LE PRAMPOLINI,38/40 - 04100 LATINA (LT)	0773695362	0773486244
FIAIP Lecce Pres.: VITALE LUIGI VIALE GIOACCHINO ROSSINI, 78 - 73100 LECCE (LE)	0832217464	0832217464
FIAIP Lecco Pres.: COMI MAX CORSO CARLO ALBERTO, 17/B - 23900 LECCO (LC)	03411841220	03411841224

FIAIP Livorno	**Pres.: BALDASSERONI LUIGI**		
VIA MARRADI,84/A - 57126 LIVORNO (LI)		0586/805106	0586/805449
FIAIP Lodi	**Pres.: MECCA DAVIDE**		
V.LE MILANO,71 - 26900 LODI (LO)		0371412022	0371410302
FIAIP Lucca	**Pres.: SATTI GIULIANO**		
VIALE PACINI,115 - 55100 LUCCA (LU)		0583/492604	0583/952665
FIAIP Macerata	**Pres.: TASSO GABRIELLA**		
GALLERIA DEL COMMERCIO,6 - 62100 MACERATA (MC)		0733235338	0733232498
FIAIP Mantova	**Pres.: MORI MAURIZIO**		
BORGO VENEZIA, 68 - 46048 ROVERBELLA (MN)		0376-694029	0376-694029
FIAIP Massa Carrara	**Pres.: COVINI ANNABELLA**		
VIA RONCHI,33 - 54100 RONCHI DI MASSA (MS)		0585869904	0585869905
FIAIP Matera	**Pres.: TARATUFOLO DOMENICO**		
VIA DANTE, 38 - 75100 MATERA (MT)		0835336871	0835336871
FIAIP Messina	**Pres.: SIDOTI CARRELLO DOMENICO**		
VIA GARIBALDI, 274 - 98121 MESSINA (ME)		090/53604	090/48479
FIAIP Milano	**Pres.: GRUMETTI MARCO**		
VIALE SABOTINO, 19/2 - 20135 Milano (MI)		02/36556836	02/58431482
FIAIP Modena	**Pres.: DEL VECCHIO CARLA**		
VIA GOBETTI,18 - 41100 MODENA (MO)		059/395243	059/3981997
FIAIP Monza	**Pres.: TRIVARI LUCIANO**		
VIA NOVARA,1 - 20031 CESANO MADERNO (MB)		0362/520892	0362/520893
FIAIP Napoli	**Pres.: CONDO' DE SATRIANO MARIO**		

VIA CIMAROSA,37 - 80127 NAPOLI (NA)	0815785031	0815785976
FIAIP Novara **Pres.: CACCIA ROBERTO**		
VIA GORIZIA,39 - 28100 NOVARA (NO)	0321/464080	0321/462861
FIAIP Nuoro **Pres.: PRINA ALESSANDRO**		
PIAZZA MARGHINOTTI,2 - 08100 NUORO (NU)	078431276	0784235919
FIAIP Olbia Tempio **Pres.: SACCANI EMILIA**		
LOC. LA FILETTA - 07028 SANTA TERESA GALLURA (OT)	0789/751911	0789/751911
FIAIP Oristano **Pres.: ORRU' SILVIA**		
VIALE DIAZ,50 - 09170 ORISTANO (OR)	0783/303885	0783/775326
FIAIP Padova **Pres.: SELMIN MASSIMO**		
VIA PADOVA,16 - 35030 SELVAZZANO DENTRO (PD)	049720065	049720487
FIAIP Palermo **Pres.: MATANO ANTONINO**		
VIA ROMA,415 - 90139 PALERMO (PA)	0916116899	0916118906
FIAIP Parma **Pres.: CASU PIERSANTO**		
STRADA FARINI,28 - 43100 PARMA (PR)	0521231129	0521231129
FIAIP Pavia Pres.: ABATANGELO STEFANO		
CORSO CAIROLI, 34 - 27100 PAVIA (PV)	0382304356	0382531569
FIAIP Perugia **Pres.: BAMBAGIONI MARCELLO**		
VIA CACCIATORI DELLE ALPI,28 - 06121 PERUGIA (PG)	0755722545	0755722548
FIAIP Pesaro e Urbino **Pres.: CANCELLIERI SABRINA**		
VIALE DELLA VITTORIA,232 - 61100 PESARO (PU)	072135355	0721376049
FIAIP Pescara **Pres.: LUPIDII SAMUELE**		

VIA DI SOTTO,141 - 65125 PESCARA (PE)	0852056541	0852309801
FIAIP Piacenza **Pres.: FLORIANI FABRIZIO**		
VIA ROMAGNOSI,37 - 29100 PIACENZA (PC)	0523/320986	0523/320986
FIAIP Pisa Pres.: FASANO GIULIANO		
VIA S.ANTIOCO, 7 - 56021 CASCINA (PI)	050779215	050769663
FIAIP Pistoia **Pres.: ANDREOTTI MONICA**		
VIALE ADUA, 236 - 51100 PISTOIA (PT)	0573904505	0573401626
FIAIP Pordenone **Pres.: MELCONI LAURA**		
VIA MONTEREALE,41 - 33170 PORDENONE (PN)	0434/366542	0434/366543
FIAIP Potenza **Pres.: MAZZILLI GIACOMO**		
VIA PRETORIA,310 - 85100 POTENZA (PZ)	097122941	097122794
FIAIP Prato Pres.: VILLANI PIETRO		
VIALE REPUBBLICA,196 - 59100 PRATO (PO)	0574570848	0574575001
FIAIP Ragusa **Pres.: FERRAIUOLO CONCETTA**		
VIA MARCONI,15 - 97013 COMISO (RG)	0932722478	0932731387
FIAIP Ravenna **Pres.: GALANZI GIANFRANCO**		
PIAZZA MARTIRI LIBERTA',42 - 48018 FAENZA (RA)	0546/29379	0546/682039
FIAIP Reggio Calabria **Pres.: ASSUMMA VINCENZO**		
CORSO GARIBALDI,118 - 89125 REGGIO CALABRIA (RC)	096523556	096523093
FIAIP Reggio Emilia **Pres.: CARRETTI FABRIZIO**		
VIALE MONTE S.MICHELE,3/C - 42100 REGGIO EMILIA (RE)	0522439654	0522452789
FIAIP Rieti Pres.: FELICI MARIO		
VIA F.CRISPI,2 - 02016 LEONESSA (RI)	0746/923406	0746/923406

FIAIP Rimini	**Pres.: ALBANESE DANIELE**		
VIA FLAMINIA,171 - 47900 RIMINI (RN)		0541787060	0541718902
FIAIP Roma	**Pres.: SULLUTRONE GIUSEPPE**		
VIA GUGLIELMO CALDERINI, 4 - 00196 Roma (RM)		06/3208821	06/3208837
FIAIP Rovigo	**Pres.: SACCARDIN ADRIANO**		
VIA CASALINI,4 - 45100 ROVIGO (RO)		0425/460146	0425/25007
FIAIP Salerno	**Pres.: DONNABELLA FORTUNATO**		
VIA GIUSEPPE VIGORITO,8 - 84121 SALERNO (SA)		089/252000	089/252000
FIAIP Sassari	**Pres.: NINNIRI MAURO ANTONELLO**		
VIA CATALOGNA VICOLO A,3 - 07041 ALGHERO (SS)		079239414	079233682
FIAIP Savona	**Pres.: ITALIANI GIUSEPPE**		
VIA MIMOSE,4 - 17019 VARAZZE (SV)		01990373	0199220928
FIAIP Siena	**Pres.: ULIVIERI MASSIMO**		
VIA DELLA SAPIENZA,82 - 53100 SIENA (SI)		0577282020	0577286025
FIAIP Siracusa	**Pres.: MORANA CORRADO**		
C.SO GELONE 148 - 96100 SIRACUSA (SR)		0931/461760	0931/24884
FIAIP Sondrio	**Pres.: FOMIATTI DANILA**		
VIA TRENTO, 19 - 23100 SONDRIO (SO)		0342210515	0342211311
FIAIP Taranto	**Pres.: CONTURSI AGATA**		
VIA ACCLAVIO,123 - 74100 TARANTO (TA)		0994534996	0994529088
FIAIP Teramo	**Pres.: PULCINI PIERANGELO**		
VIA ABRUZZO,39 - 64011 ALBA ADRIATICA (TE)		0861752142	0861752142
FIAIP Terni	**Pres.: GALLI CARLO ANTONIO**		
VIA DEL DUOMO,19 - 05018 ORVIETO (TR)		0763343933	0763343933

FIAIP Torino	**Pres.: VIGNA LUCIA**		
C.SO PRINCIPE EUGENIO 42 - 10122 Torino (TO)		011/4364560	011/4319156
FIAIP Trapani	**Pres.: GANDOLFO CLAUDIO**		
VIA DEI MILLE,81 - 91025 MARSALA (TP)		0923715688	0923715688
FIAIP Trento	**Pres.: ZANIBONI MICHELE**		
VIA PREPOSITURA,42-44 - 38100 TRENTO (TN)		0461/232211	0461/232211
FIAIP Treviso	**Pres.: RIZZETTO STEFANO**		
BORGO CAVALLI,12 - 31100 TREVISO (TV)		0422540699	0422571816
FIAIP Trieste	**Pres.: DE PAOLO ANTONIO**		
VIA S. NICOLO', 23 - 34121 TRIESTE (TS)		040774747	0407600246
FIAIP Udine	**Pres.: PICCOLI LEONARDO**		
VIA GORGHI,5 - 33100 UDINE (UD)		0432/512355	0432/512365
FIAIP Varese	**Pres.: PICCOLI CLAUDIO**		
VIA DANDOLO,6 - 21100 VARESE (VA)		0332/830422	0332/247287
FIAIP Venezia	**Pres.: TRIANI STEFANO**		
VIA CANEVE,100 - 30174 MESTRE (VE)		0415341600	0415341399
FIAIP Verbania	**Pres.: ACTIS ALBERTO**		
CORSO MAMELI,185 - 28921 VERBANIA (VB)		0323403018	0270043119 4
FIAIP Vercelli	**Pres.: CUSCANI ROSARIO**		
CORSO PALESTRO,124 - 13100 VERCELLI (VC)		0161211867	0161214060
FIAIP Verona	**Pres.: INFORTUNA GIOVANNI**		
VIA COPERNICO,27 - 37135 VERONA (VR)		045/597199	045/597323
FIAIP Vibo	**Pres.: CARONE FABIO**		

Valentia
VIA VITTORIO EMANUELE,25 - 88038 TROPEA (VV) 096361620 096361620

FIAIP Vicenza **Pres.: STOCCO GIANFRANCO**
LARGO G. PERLASCA, 7 - 36061 BASSANO DEL GRAPPA (VI) 0424511422 0424394107

FIAIP Viterbo **Pres.: CAPITINI SILVANA**
VIA PADRE MONTI,3/D - 01012 CAPRANICA (VT) 0761/669444 0761/669813

INDIRIZZI SEDI FILCAMS – FISASCAT – UILTuCS

TERRITORIO	FILCAMS-CGIL Sede Nazionale via L. Serra, 31 Roma 00153 Tel. 06-5885102 Fax. 06-5885323 e-mail: posta@filcams.it http://www.filcams.cgil.it	FISASCAT-CISL Sede Nazionale via Livenza, 7 Roma 00198 Tel. 06-853597 Fax. 06-8558057 e-mail fisascat@fisascat.it http://www.fisascat.it	UILTuCS-UIL Sede Nazionale via Nizza, 154 Roma 00198 Tel. 06-84242205 Fax. 06-84242292 e-mail uiltucs@tin.it http://www.uiltucs.it
PIEMONTE			
ALESSANDRIA	FILCAMS ALESSANDRIA Via Cavour, 27 15100 ALESSANDRIA Tel. 0131-308218	FISASCAT ALESSANDRIA Via Parma,36 15100 ALESSANDRIA Tel. 0131/204711 Fax. 0131/253586	UILTuCS ALESSANDRIA Via Fiume,10 15100 ALESSANDRIA Tel. 0131-441016 Fax. 0131-267875
ASTI	FILCAMS ASTI P.zza Marconi, 26 14100 ASTI Tel. 0141-533511	FISASCAT ASTI Via XX SETTEMBRE 10 14100 ASTI Tel. 0141/598597 Fax. 0141/325708	UILTuCS ASTI Via Alfieri, 157 14100 ASTI Tel. 0141-592636 Fax. 0141-599269
BIELLA	FILCAMS BIELLA Via Lamarmora,4 13051 BIELLA Tel. 015-3599227	FISASCAT BIELLA Via GRAMSCI 19 13051 BIELLA Tel. 015/3599100 Fax. 015/3599130	UILTuCS BIELLA Via Fratelli Rosselli,47 13091 BIELLA Tel. 015-8491425- Fax. 015-8408629
CUNEO	FILCAMS CUNEO Via M.Coppino 2/bis 12100 CUNEO Tel. 0171-452544	FISASCAT CUNEO Via Cascina Colombaro,33 12100 CUNEO Tel. 0171/321014	UILTuCS CUNEO Via Fossano,38 12100 CUNEO Tel. 0171-602076 Fax. 0171-681427

		Fax. 0171/321033	
FONDOTOCE			UILTuCS FONDOTOCE Via 42 Martiri, 59 28900 Fondotoce (VB) Tel. 0323-496353 Fax. 0323-496353
IVREA	FILCAMS IVREA P.zza Perrone, 3 10015 IVREA Tel. 0125-40317	FISASCAT IVREA Via ARDUINO 97 10015 IVREA Tel. 0125/40411	UILTuCS IVREA Via Gariglietti, 25 10015 IVREA (TO) Tel. 0125-641032- 641214 Fax. 0125-43657
REGIONALE	FILCAMS PIEMONTE Via Pedrotti, 5 10152 TORINO Tel. 011-2442487	FISASCAT PIEMONTE Via Madama Cristina, 50 10130 TORINO Tel. 011/6520201 Fax. 011/5625628	UILTuCS PIEMONTE Via Bologna, 11 10121 TORINO Tel. 011-2475245 Fax. 011-2475239
TORINO	FILCAMS TORINO Via Pedrotti, 5 10152 TORINO Tel. 011-2442487	FISASCAT TORINO Via Madama Cristina, 50 10122 TORINO Tel. 011/6520201 Fax. 011/5625628	UILTuCS TORINO Via Bologna, 11 10121 TORINO Tel. 011-2475245 Fax. 011-2475239
VAL SESIA	FILCAMS VAL SESIA Via Veneto, 60 13051 BORGOSESIA Tel. 0163-22218-219		
VERBANIA	FILCAMS VERBANIA Via Fratelli Cervi 28044 VERBANIA INTRA Tel. 0323-402315	FISASCAT VERBANIA Via FARINELLI 6/R 28044 VERBANIA Telef. 0323/402495 Fax. 0323/405107	
VERCELLI	FILCAMS VERCELLI P.zza Solferino 1 13100 VERCELLI Tel. 0161-224119	FISASCAT VERCELLI Via Paggi,1 13100 VERCELLI Tel. 0161/255400 Fax. 0161/215105	UILTuCS VERCELLI C.so Fiume, 85 13100 VERCELLI Tel. 0161/211754 Fax. 0161/211754
NOVARA	FILCAMS NOVARA Via Mameli 7/b 28100 NOVARA Tel. 0321-665230	FISASCAT NOVARA Via dei Caccia, 7/b 28100 NOVARA Tel. 0321/6751014 FAX 0321/6751014	UILTuCS NOVARA Via Dante Alighieri, 23 28100 N0VARA Tel. 0321-626189 FAX 0321-392682
VALLE D'AOSTA			
AOSTA		FISASCAT AOSTA Via ZIMMERMANN 7	UILTuCS AOSTA Via dell'Archibugio,9 11100 AOSTA

		11000 AOSTA Tel. 0165/35652 Fax. 0165/363355	Tel. 0165/548643 Fax 0165/362392
REGIONALE	FILCAMS VALLE D'AOSTA Via Binel, 24 11100 AOSTA Tel. 0165-271669	FISASCAT VALLE D'AOSTA Via ZIMMERMANN, 7 11100 AOSTA Tel. 0165/279611 Fax. 0165/363355	UILTuCS AOSTA Via dell'Archibugio,9 11100 AOSTA Tel. 0165/548643 Fax 0165/362392
LOMBARDIA			
BERGAMO	FILCAMS BERGAMO Via G. M. Scotti, 18 24100 BERGAMO Tel. 035-221517	FISASCAT BERGAMO Via G. CARNOVALI 88 24126 BERGAMO Tel. 035/324710 Fax. 035/324720	UILTuCS BERGAMO Via S.Bernardino,72/E 24100 BERGAMO Tel. 035-242122 Fax. 035-236755
BRESCIA	FILCAMS BRESCIA Piazzale Repubblica 1 25100 BRESCIA Tel. 030-3729356-43-44	FISASCAT BRESCIA Via Altipiano D'Asiago, 15 25128 BRESCIA Tel. 030/3844580 Fax. 030/3844581	UILTuCS BRESCIA Via Vantini, 18/A 25100 BRESCIA Tel. 030-47435 Fax. 030-2898389
BRIANZA	FILCAMS BRIANZA Via Monte Oliveto 7 20052 MONZA Tel. 039-27311		
BUSTO ARSIZIO		FISASCAT BUSTO ARSIZIO Via Cairoli, 7 21052 BUSTO ARSIZIO Tel. 0331/679890 Fax. 0331/679890	
CISINELLO BALSAMO			UILTuCS CINISELLO Via Casali, 6 20092 CINISELLO (MI) Tel. 02-6172432 Fax. 02-6172432
COMO	FILCAMS COMO Via Italia Libera 23 22100 COMO Tel. 031-239311	FISASCAT COMO Via A BRAMBILLA 24 22100 COMO Tel. 031/296111 Fax. 031/301110	UILTuCS COMO Via Torriani,27/29 22100 COMO Tel. 031-273295 Fax. 031-264132
CREMONA	FILCAMS CREMONA Via Mantova, 25 26100 CREMONA Tel. 0372-448605	FISASCAT CREMONA V.le Trento e Trieste 54/A 26100 CREMONA	UILTuCS CREMONA V.le Trento e Trieste, 27 26100 CREMONA Tel. 0372-26645 Fax. 0372-458845

		Tel. 0372/596811 Fax. 0372/596850	
ERBA			UILTuCS ERBA P.za S. Eufemia, 9 22036 ERBA (CO) Tel. 031-643864 Fax. 031-643864

LECCO	FILCAMS LECCO Via Besonda Superiore 11 22053 LECCO Tel. 0341-488212	FISASCAT LECCO Via Besonda inferiore, 11 22053 LECCO Tel. 0341/275555 Fax. 0341/275668	UILTuCS LECCO C.so Martiri, 54 22053 LECCO Tel. 0341-366214 Fax. 0341-363633
LEGNANO	FILCAMS LEGNANO Via Volturno, 2 20025 LEGNANO Tel. 0331-549519--548547	FISASCAT LEGNANO Via 29 Maggio,54 20025 LEGNANO Telef. 0331/926911 Fax 0371/5910261	
LODI	FILCAMS LODI Via Cavour, 64 20075 LODI Tel. 0371-422195	FISASCAT LODI Piazzetta Forni 20075 LODI Tel. 0371/5910211 Fax. 0371/5910261	
MAGENTA		FISASCAT MAGENTA Via IV GIUGNO 54 20013 MAGENTA Tel. 02/926911 Fax. 02/9793451	
MANTOVA	FILCAMS MANTOVA Via Argentina Altobelli 5 46100 MANTOVA Tel. 0376-2021	FISASCAT MANTOVA Via Torelli,10 46100 MANTOVA Tel. 0376/352226 Fax. 0376/362856	UILTuCS MANTOVA Via Cremona 27 Zona Belfiore 46100 MANTOVA Tel. 0376-384910 Fax. 0376-268140
MILANO	FILCAMS MILANO C.so Porta Vittoria, 43 20122 MILANO Tel. 02-55025328-68-71	FISASCAT MILANO Via B. MARCELLO 18 20124 MILANO Tel. 02/2771141 Fax. 02/29404741	UILTuCS MILANO Via Campanini,7 20124 MILANO Tel. 02-671102314 -5 Fax. 02-671102350
MONZA		FISASCAT MONZA Via DANTE 17/A 20052 MONZA Tel. 039/2399232 Fax. 039/2300756	
PAVIA	FILCAMS PAVIA V.le Damiano Chiesa, 2 27100 PAVIA	FISASCAT PAVIA Via ROLLA 3 27100 PAVIA	UILTuCS PAVIA P.za Botta, 1 27100 PAVIA

	Tel. 0382-3891	Tel. 0382/22232 Fax. 0382/22232	Tel. 0382-27267-33931 Fax. 0382-303345
REGIONALE	FILCAMS LOMBARDIA C.so Porta Vittoria, 43 20122 MILANO Tel. 02-55025328-68-71	FISASCAT LOMBARDIA Via B. MARCELLO,6 20124 MILANO Tel. 02/29516459 Fax. 02/29516361	UILTuCS LOMBARDIA Via Campanini,7 20124 MILANO Tel. 02-671102315 -4 Fax. 02-671102350
SONDRIO	FILCAMS SONDRIO Via Petrini, 14 23100 SONDRIO Tel. 0342-511262	FISASCAT SONDRIO Via BONFANDINI 1 23100 SONDRIO Tel. 0342/527811 Fax. 0342/527891	UILTuCS SONDRIO Via Mazzini,65 23100 SONDRIO Tel. 0342-214586 Fax. 0342-216542
VAL CAMONICA	FILCAMS VALCAMONICA Via G. Ghisandi, 17 25047 DARFO Tel. 0364-531728		
VARESE	FILCAMS VARESE Via Nino Bixio 37 21100 VARESE Tel. 0332-276111-- 276229	FISASCAT VARESE Via Bernardino Luini, 5 21100 VARESE Tel. 0332/283654 Fax. 0332/240034	UILTuCS VARESE Via Cairoli,5/ g 21100 VARESE Tel. 0332-240349 Fax 0332-214378
LIGURIA			
GENOVA	FLCAMS GENOVA Via S. Giovanni d'Acri, 6 16152 GENOVA Tel. 010-6028252-3	FISASCAT GENOVA Via CAMPETTO 1/8 16123 GENOVA Tel. 010/2470250 Fax. 010/2471342	UILTuCS GENOVA Via S.Vincenzo,2 Torre San Vincenzo 16121 GENOVA Tel. 010-594216-565189 Fax. 010-5956244
IMPERIA	FILCAMS IMPERIA Via Morardo, 11 18038 SANREMO Tel. 0184-502467	FISASCAT IMPERIA Via DES GENEYS 8/1 18100 IMPERIA Tel. 0184/720100 Fax. 0184/275216	
LA SPEZIA	FILCAMS LA SPEZIA Via Bologna 9 19100 LA SPEZIA Tel. 0187-547233-4	FISASCAT LA SPEZIA Via DEL CARMINE 7 19121 LA SPEZIA Tel. 0187/2531 Fax. 0187/253253	UILTuCS LA SPEZIA P.za Chiodo, 14 19100 LA SPEZIA Tel. 0187-770621 Fax. 0187-770621
REGIONALE	FILCAMS LIGURIA Via S. Giovanni d'Acri, 6 16152 GENOVA Tel. 010-6028252-3	FISASCAT LIGURIA P.za CAMPETTO 1 16126 GENOVA Tel. 010/2470250	UILTuCS LIGURIA Via S.Vincenzo,2 Torre San Vincenzo 16121 GENOVA

		Fax. 010/2471342	Tel. 010-594216-565189 Fax. 010-5956244
SANREMO		FISASCAT SANREMO Via Martiri della libertà, 15 18038 SANREMO Tel. 0184/530765 Fax. 0184/502161	UILTuCS SANREMO P.za Cassini, 16 18038 SANREMO (IM) Tel. 0184-570089 Fax. 0184-570059
SAVONA	FILCAMS SAVONA Via Boito, 9 R 17100 SAVONA Tel. 019-813133	FISASCAT SAVONA GALLERIA ASCHERO 3 17100 SAVONA Tel. 019/84004214 Fax. 019/809494	UILTuCS SAVONA C.so Tardy & Benech, 3 17100 SAVONA Tel. 019-8402224 Fax. 019-8402224
TRENTINO ALTO ADIGE			
BOLZANO		FISASCAT BOLZANO Via Siemens Strasse, 23 39100 BOLZANO Tel. 0471/568441 Fax. 0471/568444	UILTuCS BOLZANO Via Ada Buffulini Strasse,4 39100 BOLZANO Tel. 0471-245611 Fax. 0471-934537
BRUNICO		FISASCAT BRUNICO Via STEGONA 6 39031 BRUNICO Tel. 0474/553355 Fax. 0474/550755	
MERANO		FISASCAT MERANO Via Cassa di Risparmio 24 39012 MERANO Tel. 0473/230242 Fax. 0473/230161	
REGIONALE		FISASCAT ALTO ADIGE Via Siemens Strasse, 23 39100 BOLZANO Tel. 0471/568442 Fax. 0471/568444	UILTuCS BOLZANO Via Ada Buffulini Strasse,4 39100 BOLZANO Tel. 0471-245614 Fax. 0471-934537
REGIONALE	FILCAMS TRENTINO Viade Muredei, 8 38100 TRENTO Tel. 0461 -303911	FISASCAT TRENTINO Via S. CROCE 61 38100 TRENTO Tel. 0461/215205 Fax. 0461/981490	UILTuCS TRENTO Via Matteotti,20 38100 TRENTO Tel. 0461-376155 Fax. 0461-376199

SUD TIROLO	FILCAMS SUD TIROLO Via Roma, 80 39100 BOLZANO Tel. 0471-926419-20-52		
TRENTO		FISASCAT TRENTO Via SANTA CROCE 61 38100 TRENTO Tel. 0461/215205 Fax. 0461/981490	
VENETO			
ABANO		FISASCAT ABANO Via PETRARCA 17 35031 ABANO Tel. 049/667800 Fax. 049/8668370	UILTuCS ABANO Via Configliachi,41 F 35031 ABANO (PD) Tel. 049-8668667 Fax. 049-8668667
ALTO VICENTINO	FILCAMS ALTO VICENTINO C.so Campagna, 25 30016 THIENE Tel. 0445-364116		
BELLUNO	FILCAMS BELLUNO Via Carrera, 15 32100 BELLUNO Tel. 0437-948046-7-8	FISASCAT BELLUNO Via FELTRE 25 32100 BELLUNO Tel. 0437/212811 Fax. 0437/940968	UILTuCS BELLUNO Via Loreto, 26 32100 BELLUNO Tel. 0437-941120 Fax. 0437-940240
CONEGLIANO	FILCAMS ALTO VICENTINO C.so Campagna, 25 30016 THIENE Tel. 0445-364116		
DOLO MIRANO	FILCAMS DOLO MIRANO Via Rizzo 13 30031 DOLO Tel. 041-412882-431852		
LEGNANO	FILCAMS LEGNAGO Piazzetta S. Rocco, 1 37045 LEGNAGO Tel. 0442-2601655		
MESTRE	FILCAMS MESTRE Via Peschiera 5 30174 MESTRE Tel. 041-5497881-882	FISASCAT MESTRE Via CA' MARCELLO 10 30172 MESTRE Tel. 041/2905900 Fax. 041/2905961	
MONSELICE	FILCAMS MONSELICE Via S. Luigi, 2 35043 MONSELICE Tel. 0429-73291		

MONTEBELLUNA	FILCAMS MONTEBELLUNA P.zza Parigi, 14/2 31044 MONTEBELLUNA Tel. 0423-23896		
PADOVA	FILCAMS PADOVA Via Padovanino, 1 35100 PADOVA Tel. 049-8226320	FISASCAT PADOVA Via DEL CARMINE 3 35137 PADOVA Tel. 049/8220621 Fax. 049/663822	UILTuCS PADOVA P.za A. De Gasperi, 32 35100 PADOVA Tel. 049-655266 Fax. 049-655298
REGIONALE	FILCAMS VENETO Via Peschiera 5 30174 MESTRE Tel. 041-5497881-882	FISASCAT VENETO Via PIAVE 7 30172 MESTRE Tel. 041/5330800 Fax. 041/940616	UILTuCS VENETO Via Bembo, 2 30172 MESTRE Tel. 041-5322832 Fax. 041-5327129
ROVIGO	FILCAMS ROVIGO Via Verdi 27 45100 ROVIGO Tel. 0425-428311	FISASCAT ROVIGO Viale Tre Martiri,87/a 45100 ROVIGO Tel. 0425/399218 Fax. 0425/399205	UILTuCS ROVIGO Via Mazzini, 46 45100 ROVIGO Tel. 0425-422630 Fax. 0425-422639
TREVISO	FILCAMS TREVISO Via E. Dandolo 2/d 31100 TREVISO Tel. 0422-409111	FISASCAT TREVISO Via Cacciatori del Sile, 23 31100 TREVISO Tel. 0422/412720 Fax. 0422/585875	UILTuCS TREVISO Via Saccardo,27 31100 TREVISO Tel. 0422-409947 Fax. 0422-4309920
VENETO ORIENTALE	FILCAMS VENETO ORIENTALE Viale Nuovo, 63 30027 San Donà di Piave Tel. 0421-330281	FISASCAT VENETO ORIENTALE Via Calnova,68 30027 S.DONA' DI PIAVE Telef. 0421/220527 Fax 0421/220549	
VENEZIA	FILCAMS VENEZIA Via CA' MARCELLO 10 30172 MESTRE Tel. 041/2905919 Fax. 041/5315545	FISASCAT VENEZIA Via CA' MARCELLO 10 30172 MESTRE Tel. 041/5330800 Fax. 041/5315545	UILTuCS VENEZIA Via Bembo, 2 30172 MESTRE Tel. 041-5322832 Fax. 041-5327129
VERONA	FILCAMS VERONA Via Settembrini, 6 37100 VERONA Tel. 045-8674661-4	FISASCAT VERONA Lungadige Galtarossa, 22 37133 VERONA	UILTuCS VERONA Via Giolfino, 10 37133 VERONA Tel. 045-8873106 Fax. 045-8486958

		Tel. 045/1809691 Fax. 045/8096065	
VICENZA	FILCAMS VICENZA Via Vaccari, 128 36100 VICENZA Tel. 0444- 571002 - 546871	FISASCAT VICENZA STRADELLA PIANCOLI 5 36100 VICENZA Tel. 0444/228711 Fax. 0444/547361	UILTuCS VICENZA Via S. Quasimodo, 47 36100 VICENZA Tel. 0444-964544 Fax. 0444-962819
FRIULI VENEZIA GIULIA			
GEMONA	FILCAMS GEMONA (OSPEDALETTO) Via Campagnola, 2 33013 GEMONA Tel. 0432-980589	FISASCAT GEMONA Via ROMA 148 33013 GEMONA Tel. 0432/980892 Fax. 0432/971206	
GORIZIA	FILCAMS GORIZIA Via XXIV Maggio 1 34170 GORIZIA Tel. 0481-33411	FISASCAT GORIZIA Via MANZONI 5 34170 GORIZIA Tel. 0481/533321 Fax. 0481/34615	UILTuCS GORIZIA Via Duca D'Aosta, 83 34174 Monfalcone GORIZIA Tel. 0481-45273 Fax. 0481-45273
PORDENONE	FILCAMS PORDENONE Via San Valentino, 30 33170 PORDENONE Tel. 0434-545232-3	FISASCAT PORDENONE Via SAN VALENTINO 30 33170 PORDENONE Tel. 0434/549929 Fax. 0434/540250	UILTuCS PORDENONE Via S. Valentino, 30 33170 PORDENONE Tel. 0434-541541 Fax. 0434-540240
REGIONALE	FILCAMS FRIULI V. GIULIA Via Campagnola, 2 33013 GEMONA Tel. 0432-980589	FISASCAT FRIULI V. GIULIA Via T. Ciconi, 16 33100 UDINE Tel. 0432/246451 Fax. 0432/246450	
TRIESTE	FILCAMS TRIESTE Via Pondares 8 34131 TRIESTE Tel. 040-37861-3786219	FISASCAT TRIESTE P.za DALMAZIA 1 34132 TRIESTE Tel. 040/6791351 Fax. 040/6791352	UILTuCS TRIESTE Via Ugo Polonio, 5 34125 TRIESTE Tel. 040-367801 Fax. 040-367757
UDINE	FILCAMS UDINE Via Arturo Malignani 10 33100 UDINE Tel. 0432-550304-5	FISASCAT UDINE Via T. Ciconi, 16 33100 UDINE Tel. 0432/246451 Fax. 0432/246450	UILTuCS UDINE Via Generale Chinotto, 3 33100 UDINE Tel. 0432-510064 Fax. 0432-510064

EMILIA ROMAGNA			
BOLOGNA	FILCAMS BOLOGNA Via G. Marconi, 67/2 40122 BOLOGNA Tel. 051-6087131	FISASCAT BOLOGNA Via MILAZZO 16 40121 BOLOGNA Tel. 051/256645	UILTuCS BOLOGNA Via Serena,2 40131 BOLOGNA Tel. 051-550502 Fax. 051-550918

		Fax. 051/256658	
CERVIA			UILTuCS CERVIA P.za della Resistenza, 2 48015 CERVIA (RA) Tel. 0544-71578 Fax. 0544-71780
CESENA	FILCAMS CESENA Via M.T. Plauto, 90 47023 CESENA Tel. 0547-642137-8-9	FISASCAT CESENA Via RENATO SERRA 15 47023 CESENA Tel. 0547/644611 Fax. 0547/611220	UILTuCS CESENA Via N. Dell'Amore, 42/A 47023 CESENA (FO) Tel. 0547-21572 Fax. 0547-21907
FAENZA	FILCAMS FAENZA Via Chiarini, 12 48018 FAENZA Tel. 0546-699611		
FERRARA	FILCAMS FERRARA P:zza Verdi, 5 44100 FERRARA Tel. 0532-783111	FISASCAT FERRARA P.tta ENRICO TOTI 5 44100 FERRARA Tel. 0532/789811 Fax. 0532/771644	UILTuCS FERRARA Via Molinetto, 63 44100 FERRARA Tel. 0532-764400 Fax. 0532-768301
FORLI'	FILCAMS FORLI' Via P. Maroncelli 34 47100 FORLI' Tel. 0543-453711	FISASCAT FORLI' P.za DEL CARMINE 20 47100 FORLI' Tel. 0543/454511 Fax. 0543/454541	UILTuCS FORLI' Via P. Bonoli, 17 47100 FORLI' Tel. 0543-27001 Fax. 0543-27035
IMOLA	FILCAMS IMOLA Via Emilia 44 40026 IMOLA Tel. 0542-35042	FISASCAT IMOLA Via Fratelli Bandiera, 32 40026 IMOLA Tel. 0542/32051 Fax. 0542/30293	
MODENA	FILCAMS MODENA P.zza della Cittadella, 36 41100 MODENA Tel. 059-326111	FISASCAT MODENA Via EMILIA OVEST 101 41100 MODENA Tel. 059/890811 Fax. 059/820772	UILTuCS MODENA Via L. Da Vinci, 5 41100 MODENA Tel. 059-345758 Fax. 059-346006
PARMA	FILCAMS PARMA Via Casati Confalonieri 5 43100 PARMA Tel. 0521-297671-2-3	FISASCAT PARMA Via LANFRANCO 9 43100 PARMA Tel. 0521/037611 Fax. 0521/940962	UILTuCS PARMA Via Bernini,5/A 43100 PARMA Tel. 0521-293987 Fax. 0521-239160
PIACENZA	FILCAMS PIACENZA Via XXIV Maggio 18 29100 PIACENZA Tel. 0523-459720-17-01	FISASCAT PIACENZA Via PIETRO CELLA, 11 29100 PIACENZA	UILTuCS PIACENZA Via Scalabrini, 37 29100 PIACENZA Tel. 0523-388515 Fax. 0523-326956-

		Tel. 0523/759190 Fax. 0523/453964	338014
RAVENNA	FILCAMS RAVENNA Via Matteucci, 15 48100 RAVENNA Tel. 0544-244239	FISASCAT RAVENNA Via Vulcano,78/80 48100 RAVENNA Tel. 0544/261870 Fax. 0544/261925	UILTuCS RAVENNA Via Le Corbusier, 29 48100 RAVENNA Tel. 0544-292229 Fax. 0544-407616
REGGIO EMILIA	FILCAMS REGGIO EMILIA Via Roma 53 42100 REGGIO EMILIA Tel. 0522-4571	FISASCAT REGGIO EMILIA Via Turri,69/71 42100 REGGIO EMILIA Tel. 0522/357424 Fax. 0522/357417	UILTuCS REGGIO EMILIA Via Mazzini, 6 42100 REGGIO EMILIA Tel. 0522-404575 Fax. 0522-451371

REGIONALE	FILCAMS EMILIA ROMAGNA Via del Porto, 12 40122 BOLOGNA Tel. 051-248935-247038	FISASCAT EMILIA ROMAGNA Via Emilia Ovest, 101 41100 MODENA Tel. 059/890811 Fax. 059/820772	UILTuCS EMILIA ROMAGNA Via Bonoli,17 47100 FORLI' Tel. 0543/27001 Fax. 0543/27035
RIMINI	FILCAMS RIMINI Via Caduti di Marzabotto 30 42037 RIMINI Tel. 0541-775046	FISASCAT RIMINI Via Caduti di Marzabotto, 30 47037 RIMINI Tel. 0541/777710 Fax. 0541/778106	UILTuCS RIMINI Via G. Verdi, 11 47037 RIMINI Tel. 0541-780107 Fax. 0541-787274
TOSCANA			
AREZZO		FISASCAT AREZZO Via MICHELANGELO 116 52100 Tel. 0575/354071 Fax. 0575/24867	UILTuCS AREZZO Galleria Val Tiberina, 2 52100 AREZZO Tel. 0575-901353 Fax. 0575-903732
CARRARA	FILCAMS CARRARA Via Roma , 30 54033 CARRARA Tel. 0585-763011/02		UILTuCS CARRARA Via Roma, 36/38 54033 CARRARA Tel. 0585-71871 Fax. 0585-73023
FIRENZE	FILCAMS FIRENZE Borgo Dei Greci, 3 50122 FIRENZE Tel. 055-2700511	FISASCAT FIRENZE Via Carlo Del Prete,135 50127 FIRENZE Tel. 055/3269023 Fax. 055/413889	UILTuCS FIRENZE Via Cavour,8 50123 FIRENZE Tel. 055-295063 Fax. 055-2446669
GROSSETO	FILCAMS GROSSETO Via Ximenes, 61 58100 GROSSETO Tel. 0564-420272	FISASCAT GROSSETO Via MAMELI 13 58100 GROSSETO	UILTuCS GROSSETO Via Monte Rosa,112/a 58100 GROSSETO Tel. 0564-450056

		Tel. 0564/422319 Fax. 0564/418753	Fax. 0564-450056
LIVORNO	FILCAMS LIVORNO C.so Mazzini, 44 57100 LIVORNO Tel. 0586-825246-210	FISASCAT LIVORNO Via GOLDONI 73 57126 LIVORNO Tel. 0586/899732 Fax. 0586/400707	UILTuCS LIVORNO Via Cogorano,25 57100 LIVORNO Tel. 0586-896453 Fax. 0586-896453
LUCCA	FILCAMS LUCCA/VIAREGGIO Via Fillungo, 74 55100 LUCCA Tel. 0583-44151	FISASCAT LUCCA Viale Puccini,1780 55100 LUCCA Tel. 0583/508833 Fax. 0583/508884	UILTuCS LUCCA Via Barsanti e Matteucci,51 55100 LUCCA Tel. 0583-490654 Fax. 0583-91047
MASSA	FILCAMS MASSA Via Roma , 30 54033 CARRARA	FISASCAT MASSA CARRARA P.za MERCURIO 25/A 54100 MASSA Tel. 0585/41772 Fax. 0585/45460	
MONTECATINI TERME		FISASCAT MONTECATINI TERME Via DEL SALSERO 22 51016 Montecatini Terme Tel. 0572/71345 Fax. 0572/75375	UILTuCS Montecatini Via Cosimini, 22 51016 Montecatini (PT) Telef.0572/79595 Fax 0572/79595
PIOMBINO	FILCAMS PIOMBINO Via Roma 27 C.P. 131 57025 PIOMBINO Tel. 0565-30405-32501		UILTuCS PIOMBINO Via Piwetr45o Gori,3 L 57025 PIOMBINO (LI) Tel. 0565-222762 Fax. 0565-49067
PISA	FILCAMS PISA V.le Bonaini, 71 56100 PISA Tel. 050-28265-515213	FISASCAT PISA Via F. Corridoni, 36 56125 PISA Tel. 050/518212 Fax. 050/21219	UILTuCS PISA Via Barattularia,12 56100 PISA Tel. 050-2208343 Fax. 050-5061183

PISTOIA	FILCAMS PISTOIA Via Puccini 104 51100 PISTOIA Tel. 0573-362509-3624	FISASCAT PISTOIA V.LE G. MATTEOTTI 37 51100 PISTOIA Tel. 0573/97011 Fax. 0573/33155	UILTuCS PISTOIA Via XX Settembre, 4 51100 PISTOIA Tel. 0573-366853 Fax. 0573-976864
PRATO	FILCAMS PRATO P.zza Mercatale 89 59100 PRATO Tel. 0574-4591	FISASCAT PRATO Via PALLACORDA 5 50047 PRATO Tel. 0574/38077	UILTuCS PRATO Via Santa Trinità, 30 50047 PRATO Tel. 0574-25008 Fax. 0574-21058

		Fax. 0574/38077	
REGIONALE	FILCAMS TOSCANA Borgo Dei Greci, 3 50122 FIRENZE Tel. 055-2700511	FISASCAT TOSCANA Via BENEDETTO DEI 2/A 50144 FIRENZE Tel. 055/43921 Fax. 055/413889	UILTuCS TOSCANA Via Cavour, 8 50123 FIRENZE Tel. 055-295063 Fax. 055-2646669
SIENA		FISASCAT SIENA V.LE TOSELLI 14/A 53100 SIENA Tel. 0577/289206 Fax. 0577/43411	UILTuCS SIENA Via Garibaldi, 64 53100 SIENA Tel. 0577-222460 Fax. 0577-41325
VALDARNO	FILCAMS VALDARNO P.zza Ficino 52025 FIGLINE - VALDARNO Tel. 055-9155906- 958161		
VIAREGGIO	FILCAMS VIAREGGIO P.zza Manzoni, 5 55049 VIAREGGIO Tel. 0584-32531		UILTuCS VIAREGGIO Via Rosmini,22 55049 VIAREGGIO (LU) Tel. 0584-389632 Fax. 0584-389632
LAZIO			
ANAGNI		FISASCAT ANAGNI Via PISCINA 73 3012 ANAGNI Tel. 0775/727623 Fax. 0775/728844	
CIVITAVECCHIA	FILCAMS CIVITAVECCHIA Via Palmiro Togliatti, 7 00053- CIVITAVECCHIA Tel. 0766-545875		
FROSINONE	FILCAMS FROSINONE Via Piave 16 03100- FROSINONE Tel. 0775-211150- 211352	FISASCAT FROSINONE Via CASILINA NORD 40 3100 FROSINONE Tel. 0775/82291 Fax. 0775/872372	UILTuCS FROSINONE Via Marittima, 463 O3100 FROSINONE Tel. 0775-830034 Fax. 0775-841240
LATINA	FILCAMS LATINA Via Solferino 16 04100- LATINA Tel. 0773-693141- 694732	FISASCAT LATINA Via BRUXELLES, 20 04100 LATINA Tel. 0773/600811 Fax. 0773/600482	UILTuCS LATINA Via Fabio Filzi, 19 O4100 LATINA Tel. 0773-481677 Fax. 0773-472582
REGIONALE	FILCAMS LAZIO Via Buonarroti, 51	FISASCAT LAZIO Via CAVOUR 57	UILTuCS LAZIO Via Cavour, 184

	00185- ROMA Tel. 06-4467347- 4461125	00184 ROMA Tel. 06/4819651 Fax. 06/484678	OO184 ROMA Tel. 06.4880910 Fax. 06.4881219
POMEZIA	FILCAMS POMEZIA Via Lamarmora 32 00040- POMEZIA Tel. 06-91601818-196		
RIETI	FILCAMS RIETI Via Garibadi, 174 02100- RIETI Tel. 0746-270190-3	FISASCAT RIETI V.LE FASSINI 20 2100 RIETI Tel. 0746/270741 Fax. 0746/270750	UILTuCS RIETI V.le Matteucci, 32 O2100 RIETI Tel. 0746-200794 Fax. 0746-200794

ROMA	FILCAMS ROMA Via Buonarroti, 51 00185- ROMA Tel. 06-4467347- 4461125	FISASCAT ROMA Via CAVOUR 57 00184 ROMA Tel. 06/4819651 Fax. 06/484678	UILTuCS ROMA Via Cavour, 184 OO184 ROMA Tel.06/ 4880910 Fax. 06/4881219
TIVOLI	FILCAMS TIVOLI Via Della Missione 8 00019- TIVOLI Tel. 0774-333485		
VITERBO	FILCAMS VITERBO P.zza San Francesco, 2 01100- VITERBO Tel. 0761-305561	FISASCAT VITERBO Via Giacinta Marescotti, 6 1100 VITERBO Tel. 0761/228711 Fax. 0761/390877	UILTuCS VITERBO C.so Italia, 68 O1100 VITERBO Tel. 0761-309721 Fax. 0761-347120
MARCHE			
ANCONA	FILCAMS ANCONA Via I Maggio, 142/a 60131 ANCONA Tel. 071-2857521-2	FISASCAT ANCONA Via RAGNINI 4 60125 ANCONA Tel. 071/2822228 Fax. 178/2240170	UILTuCS ANCONA Via XXV Aprile, 37/A 60122 ANCONA Tel. 071-2075876 Fax. 071-2275380
ASCOLI PICENO	FILCAMS ASCOLI PICENO Via Pretoriana, 55 63100 ASCOLI PICENO Tel. 0736-24801	FISASCAT ASCOLI PICENO C.so Vittorio Emanuele, 37 63100 ASCOLI PICENO Tel. 0736/252406 Fax. 0736/252406	UILTuCS ASCOLI PICENO Via Dino Angelici,31 63100 ASCOLI PICENO Tel. 0736-231645 Fax. 0736-253936
CIVITANOVA MARCHE			UILTuCS Macerata Via D.Annibali,17 62100 Macerata Tel. 0733-231645 Fax. 0733-233726
JESI			UILTuCS JESI (AN) Via Farri, 1 60035 JESI (AN)

			Tel. 0731-56658 Fax. 0731-56613
MACERATA	FILCAMS MACERATA Via Garibaldi, 45 62100 MACERATA Tel. 0733-232097-292	FISASCAT MACERATA Via Ghino Valenti, 33 62100 MACERATA Tel. 0733/407511 Fax. 0733/40758222	
PESARO	FILCAMS PESARO Via Gagarin 179 61100 PESARO Tel. 0721-4201	FISASCAT PESARO Via PORTA RIMINI 8/14 61100 PESARO Tel. 0721/31742 Fax. 0721/30212	UILTuCS PESARO Via Toschi Mosca, 7 61100 PESARO Tel. 0721-68624 Fax. 0721-34655
REGIONALE	FILCAMS MARCHE Via I Maggio, 142/a 60131 ANCONA Tel. 071-2857616	FISASCAT MARCHE Via RAGNINI 4 60125 ANCONA Tel. 071/2822228 Fax. 071/2240170	UILTuCS MARCHE Via XXV Aprile, 37/A 60122 ANCONA Tel. 071-2075876 Fax. 071-2275380
UMBRIA			
CITTA' DI CASTELLO	FILCAMS CITTA' DI CASTELLO Via Della Montesca, 1 06012- CITTA' DI CASTELLO Tel. 075-8557215		
FOLIGNO	FILCAMS FOLIGNO Via Mazzini 87 06034- FOLIGNO Tel. 0742-50010-54871	FISASCAT FOLIGNO Via Fiammega,55 06034 FOLIGNO Telef.0742/32891	
PERUGIA	FILCAMS PERUGIA V.del Macello-Zona Bellocchio 06100- PERUGIA Tel. 075-5069811	FISASCAT PERUGIA Via Campo di Marte, 4 06124 PERUGIA Tel. 075/5067431 Fax. 075/5003310	UILTuCS PERUGIA Via R. D'Andreotto, 5/a O6100 PERUGIA Tel. 075-5721286 Fax. 075-5732148
REGIONALE	FILCAMS UMBRIA Vicolo S. Procolo, 8 05100- TERNI Tel. 0744-4961	FISASCAT UMBRIA Via CAMPO DI MARTE, 4 6100 PERUGIA Tel. 075/506741 Fax. 075/5003310	UILTuCS UMBRIA Via R. D'Andreotto, 5/a 06100 PERUGIA Tel. 075-5721286 Fax. 075-5732148
TERNI	FILCAMS TERNI Vicolo S. Procolo, 8 05100- TERNI Tel. 0744-4961	FISASCAT TERNI Via del Cassero, 20 5100 TERNI Tel. 0744/2079209 Fax. 0744/2079255	UILTuCS TERNI Via Pacinotti, 34 05100 TERNI Tel. 0744-401736 Fax. 0744-401736

ABRUZZO			
AVEZZANO	FILCAMS AVEZZANO P.zza B. Corbi, 4 67051 AVEZZANO Tel. 0863-26828	FISASCAT AVEZZANO Corso della Libertà 30 67051 AVEZZANO Tel. 0863/413117 Fax. 0863/413890	UILTuCS AVEZZANO Via M.Febonio,38 67051 AVEZZANO (AQ) Tel. 0863-441965 Fax. 0863-445935
CHIETI	FILCAMS CHIETI Via P. B. Valera, 4 66100 CHIETI Tel. 0871-714244	FISASCAT CHIETI Via Domenico Spezioli 33 66100 CHIETI Tel./Fax 0871/61490	UILTuCS CHIETI SCALO Via A. Delitio, 26 66100 CHIETI SCALO Tel. 0871-565816 Fax. 0871-551250
L'AQUILA	FILCAMS L'AQUILA Via del Crocifisso, 10 67100 AQUILA Tel. 0862-66001	FISASCAT L'AQUILA Via DELLE AQUILE 18 67100 L'AQUILA Tel. 0862/401342 Fax 0862/421479	UILTuCS L'AQUILA Via Bominaco, 4 67100 L'AQUILA Tel. 0862-401119 Fax. 0862-401119
PESCARA	FILCAMS PESCARA Via B. Croce, 108 65100 PESCARA Tel. 085-45431- 4543318	FISASCAT PESCARA Via Vittorio Emanuele, 50 65121 PESCARA Tel. 085/4211627 Fax. 085/296175	UILTuCS PESCARA Via Tirino, 14 65121 PESCARA Tel. 085-6922611 Fax. 085-4216938
REGIONALE	FILCAMS ABRUZZO Via B. Croce, 108 65100 PESCARA Tel. 085-45431	FISASCAT ABRUZZO Via Vittorio Emanuele, 50 65121 PESCARA Tel. 085/4211627 Fax. 085/389190	UILTuCS ABRUZZO Via Tirino, 14 65121 PESCARA Tel. 085-6922611 Fax. 085-4216938
ROSETO DEGLI ABRUZZI			UILTuCS ROSETO Via Venezia, 38 64026 Roseto degli Abruzzi Tel. 085-8942950 Fax. 085-8942950
SULMONA			UILTuCS SULMONA Via Enrico Gianmarco, 9 67039 SULMONA (AQ) Tel. 0864-210999 Fax. 0864-31237
TERAMO	FILCAMS TERAMO V.le F. Crispi, 173 64100 TERAMO Tel. 0861-210921-44	FISASCAT TERAMO V.LE CRISPI 44 64100 TERAMO Telef. 0861/4491 Fax. 0861/449217	

MOLISE			
CAMPOBASSO	FILCAMS CAMPOBASSO Via F. Della Farina, 16 86100 CAMPOBASSO Tel. 0874-478203	FISASCAT CAMPOBASSO Via Ziccardi,10 83100 CAMPOBASSO Tel. 0874/97680 Fax. 0874/97680	UILTuCS CAMPOBASSO Corso Bucci, 28 86100 CAMPOBASSO Tel. 0874-418560 Fax. 0874-316402
ISERNIA	FILCAMS ISERNIA Via Kennedy, 80 86019 ISERNIA Tel. 0865-26206	FISASCAT ISERNIA Via GORIZIA 23 86170 ISERNIA Tel. 0865/265233 Fax 0865/3676	UILTuCS ISERNIA Via Kennedy, 105 86170 ISERNIA Tel. 0865-3787 Fax. 0865-412151
REGIONALE	FILCAMS MOLISE Via F. Della Farina, 16 86100 CAMPOBASSO Tel. 0874-478203	FISASCAT MOLISE Via GARIBALDI 39 86100 CAMPOBASSO Tel. 0874/698647 Fax. 0874/60624	UILTuCS MOLISE Via M. S. Bologna, 12 86100 CAMPOBASSO Tel. 0874-418560 Fax. 0874-316402
TERMOLI	FILCAMS TERMOLI Via Francesco D'Ovidio 20 86039 TERMOLI Tel. 0875-703467	FISASCAT TERMOLI Via Mulinello,72/a 86039 TERMOLI Telef. 0875/704856 Fax 0875/703291	
CAMPANIA			
AVELLINO	FILCAMS AVELLINO Via Dante, 31 83100 AVELLINO Tel. 0825-26192	FISASCAT AVELLINO Via Circunvallazione 42 83100 AVELLINO Tel. 0825/39516 Fax. 0825/39016	UILTuCS AVELLINO Via F.lli Bisogno, 27 83100 AVELLINO Tel. 0825-33477 Fax. 0825-25024
BATTIPAGLIA	FILCAMS BATTIPAGLIA P.zza Ferrovia 84091 BATTIPAGLIA Tel. 0828-305831		
BENEVENTO	FILCAMS BENEVENTO Via Leonardo Bianchi, 29 82100 BENEVENTO Tel. 0824-302111	FISASCAT BENEVENTO Via Raol Folleran 13 82100 BENEVENTO Tel. 0824/362388 Fax. 0824/362388	UILTuCS BENEVENTO Piazzetta S.Donato, 2 82100 BENEVENTO Tel. 0824-50052 Fax. 0824-29289
CASERTA	FILCAMS CASERTA Via Verdi, 9/21 81100 CASERTA Tel. 0823-321934-	FISASCAT CASERTA Via Lorenzo Maria Neroni, 11 81100 CASERTA	UILTuCS CASERTA Via Roma, 90 – pal.INA 81100 CASERTA Tel. 0823-216339 Fax. 0823-455932

	750-144	Tel. 0823/321291 Fax. 0823/321291	
CASTELLAMMARE DI STABIA	FILCAMS CASTELLAMMARE V.le Europa 160 80053 CASTELLAMMARE STABIA (NA) Tel. 081-8718988		
ISCHIA			
NAPOLI	FILCAMS NAPOLI P.zza Garibaldi, 101 80142 NAPOLI Tel. 081-2449811	FISASCAT NAPOLI C.so UMBERTO I 228 80138 NAPOLI Tel. 081/202465 Fax. 081/202919	UILTuCS NAPOLI C.so Umberto I°, 23 80138 NAPOLI Tel. 081-5527847 Fax. 081-5527432
POMIGLIANO	FILCAMS POMIGLIANO C.so Vittorio Emanuele, 53 80038 POMIGLIANO D'ARCO Tel. 081-8032338		
REGIONALE	FILCAMS CAMPANIA P.zza Garibaldi, 101 80142 NAPOLI Tel. 081-2449811	FISASCAT CAMPANIA Via Circonvallazione 42 83100 NAPOLI Tel. 0825/39516 Fax. 081/202919	UILTuCS CAMPANIA C.so Umberto I°, 23 80138 NAPOLI Tel. 081-5527847 Fax. 081-5527432
SALERNO	FILCAMS SALERNO Via Sabato Robertelli, 19/a 84100 SALERNO Tel. 089-726211	FISASCAT SALERNO Via ZARA 6 84123 SALERNO Tel. 089/225144 Fax. 089/239244	UILTuCS SALERNO Via G. De Luca, 6 84100 SALERNO Tel. 089-3180058 Fax. 089-3180058
SORRENTO			
PUGLIA			
ANDRIA	FILCAMS ANDRIA Via Guido Rossa, 17 70031 ANDRIA Tel. 0883-292214		
BARI	FILCAMS BARI Via F. Crispi, 83/b 70123 BARI Tel. 080-5278173	FISASCAT BARI Via ANGIULLI 42 70126 BARI Tel. 080/5540465 Fax. 080/5540465	UILTuCS BARI Corso Cavour,110 70122 BARI Tel. 080/5233751 Fax. 080-5233751
BRINDISI	FILCAMS BRINDISI Via Palmiro Togliatti, 44	FISASCAT BRINDISI Via P. Togliatti, 78	UILTuCS BRINDISI C.so Umberto I° 72100 BRINDISI

	72100 BRINDISI Tel. 0831-512162-3	72100 BRINDISI Tel. 0831/513085 Fax. 0831/513085	Tel. 0831-522151 Fax. 0831-522115
FOGGIA	FILCAMS FOGGIA Via della Repubblica, 68 71100 FOGGIA Tel. 0881-776505	FISASCAT FOGGIA Via TRENTO 42 71100 FOGGIA Tel. 0881/724857 Fax. 0881/771681	UILTuCS FOGGIA Via della Repubblica,26 71100 FOGGIA Tel. 0881-580111 Fax. 0881-580111
LECCE	FILCAMS LECCE Via Merine (Pal. Magno) 73100 LECCE Tel. 0832-342451-2	FISASCAT LECCE Via DELLA LIBERTA' 79 73100 LECCE Tel. 0832/393753 Fax. 0832/310035	UILTuCS LECCE Via P. Palumbo, 2 73100 LECCE Tel. 0832-241546 Fax. 0832-241546
REGIONALE	FILCAMS PUGLIA Via della Repubblica, 68 71100 FOGGIA Tel. 0881-776505	FISASCAT PUGLIA Via della Libertà 79 73100 LECCE Tel. 0832/393753 Fax. 0832/310035	UILTuCS PUGLIA Corso Cavour,110 70121 BARI Telef.080/5233751 Fax 080/5233751
TARANTO	FILCAMS TARANTO Via Dionisio, 20 74100 TARANTO Tel. 099-7351523	FISASCAT TARANTO Via Regina Elena,126 74100 TARANTO Tel. 099/45434357 Fax. 099/4534357	UILTuCS TARANTO Via Campania, 148 74100 TARANTO Tel. 099-7353668 Fax. 099-7353668
BASILICATA			
MATERA	FILCAMS MATERA Via De Ruggeri, 3 75100 MATERA Tel. 0835-334203	FISASCAT MATERA Via DON MINZONI 10 75100 MATERA Tel. 0835/336431 Fax. 0835/336091	UILTuCS MATERA Via Annunziatella, 34 75100 MATERA Tel. 0835/336531 Fax. 0835-339696
POTENZA	FILCAMS POTENZA Via Bertazzoni , 100 85100 POTENZA Tel. 0971-301215-111	FISASCAT POTENZA Via del Gallitello,56 85100 POTENZA Tel. 0971/470920 Fax. 0971/445492	UILTuCS POTENZA Via Napoli, 3 85100 POTENZA Tel. 0971-411435 Fax. 0971-34092
REGIONALE	FILCAMS BASILICATA Via Bertazzoni 100 85100 POTENZA Tel. 0971-301215-111	FISASCAT BASILICATA Via del Gallitello,56 85100 POTENZA Tel. 0971/470920 Fax. 0971/470920	UILTuCS BASILICATA Via Napoli, 3 85100 POTENZA Tel. 0971-411435 Fax. 0971-34092
CALABRIA			
CASTROVILLARI	FILCAMS CASTROVILLARI Via Alfano, 12 87012 CASTROVILLARI Tel. 0981-489740 -		

	28554		

CATANZARO	FILCAMS CATANZARO Salita P.za Roma, 11 88100 CATANZARO Tel. 0961-741324	FISASCAT CATANZARO Via INDIPENDENZA 6 88110 CATANZARO Tel. 0961/721571 Fax. 0961/746581	UILTuCS CATANZARO Via Acri, 81 88100 Catanzaro Telef. 0961/721224 Fax 0961/721228
COSENZA	FILCAMS COSENZA P.zza della Vittoria, 7 87100 COSENZA Tel. 0984-6871-687224	FISASCAT COSENZA Via CALOPRESE 23 87100 COSENZA Tel. 0984/22755 Fax. 0984/71017	UILTuCS COSENZA Via Panebianco, 259 87100 COSENZA Tel. 0984-394434 Fax. 0984-394449
CROTONE	FILCAMS CROTONE Via Pantusa (Pal. Messinetti) 88074 CROTONE Tel. 0962-903030		UILTuCS CROTONE Via Torino, 20 88074 CROTONE Tel. 0962-926787 Fax. 0962-908421
GIOIA TAURO	FILCAMS- GIOIA TAURO Via Cesare Battisti, 2 89013 GIOIA TAURO Tel. 0966-52396-51449		
LAMEZIA TERME		FISASCAT LAMEZIA T. Via TAGLIAMENTO,79 88046 LAMEZIA TERME Tel. 0968/23873 Fax. 0968/442184	UILTcUS CALABRIA Via delle Nazioni s.n. 88040 Lamezia S.Eufemia Telef. 0968/53843 Fax 0968/53843
REGGIO CALABRIA	FILCAMS REGGIO CALABRIA Via S. Lucia al Parco 6/a 69100 REGGIO CALABRIA Tel. 0965-893505-6	FISASCAT REGGIO CALABRIA Via DEI CORRETTORI 6 89127 REGGIO CALABRIA Tel. 0965/27713 Fax. 0965/331820	UILTuCS REGGIO CALABRIA Via Georgia, 16 89100 REGGIO CALABRIA Telef. 0965/890541 Fax 0965/891046
REGIONALE	FILCAMS CALABRIA V.le De Filippis P. Millefiori 88100 CATANZARO Tel. 0961-774240	FISASCAT CALABRIA Via Via Tagliamento,79 88046 LAMEZIA TERME Tel. 0968/23873 Fax. 0968/442184	