AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO, CCNL 23 SETTEMBRE 1997

VERBALE DI RIUNIONE

Il giorno 23 settembre 1997 presso il Ministero del Lavoro, alla presenza del Sottosegretario di Stato Federica Rossi Gasparrini, assistito da Sandro Coronato, funzionario della Direzione Generale dei Rapporti di lavoro, si svolge la riunione sollecitata dalle parti sociali concernente la formalizzazione pubblica conclusiva della contrattazione nazionale per i dipendenti da amministratori di condominio

Partecipano:

1) per la Associazione nazionale amministratori condominiali immobiliari (ANACI), Andrea Merello, presidente nazionale, Rodolfo Di Gianni, segretario nazionale, Walter Besenzon, Francesco Burrelli e Sergio Santini, vice-presidenti nazionali, Silvia Burchielli, Michele Colaci, Alberto

Formigoni e Eugenio Carofano, consiglieri nazionali;

2) per le OO.SS. dei lavoratori:

- Piero Marconi della FILCAMS CGIL,

- Mario Marchetti della FISASCAT CISL,

-Parmenio Stroppa della UILTUCS UIL.

Le parti esibiscono all'Amministrazione il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da amministratori di condominio, ne confermano i contenuti che le obbligano vicendevolmente e ne domandano l'acquisizione agli atti dell'Ufficio.

La domanda è accolta e il documento costituisce parte integrante dell'odierno verbale.

Si procede alla sottoscrizione dell'atto.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

Roma 23 settembre 97

Presso il Ministero del Lavoro alla presenza del Sottosegretario di Stato Dott.ssa Federica Rossi Gasparrini i rappresentanti dell'ANACI - Associazione Nazionale Amministratori Condominiali immobiliari e quella della FILCAMS-CGIL; FISASCAT-CISL; UILTUCS-UIL hanno sottoscritto il

contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Amministratori di condominio:

Per la prima volta si è data disciplina, con la firma del contratto, a questo settore che interessa alcune decine di migliaia di lavoratori.

Oltre alla parte normativa ed economica il CCNL prevede l'istituzione di strumenti pratici per la promozione, formazione, qualificazione, interpretazione e sviluppo del CCNL con un apposito Ente Bilaterale Nazionale che utilizzerà anche progetti CEE in materia di formazione.

E' stata costituita una Commisisone paritetica nazionale con lo scopo di dirimere le eventuali controversie collettive per l'interpretazione ed applicazione del CCNL .

Il contratto prevede, tra l'altro, la costituzione di un gruppo di lavoro per le pari opportunità.

La classificazione del personale prevede cinque livelli (collaborazione con facoltà autonome, attitvità di elevato contenuto professionale, attività semplici con autonomia esecutiva, mansioni nell'ambito di schemi predisposti, attività semplici ausiliarie).

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI

DA AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO

Il giorno 11 giugno 1997 in Roma

TRA

La Associazione Nazionale Amministratori Condominiali Immobiliari (ANACI)

rappresentata da:

Andrea Merello Presidente Nazionale

Rodolfo Di Gianni Segretario Nazionale

Walter Besenzon Vice Presidente Nazionale

Silvia Burchielli Consigliere Nazionale

Michele Colaci Consigliere Nazionale

Alberto Formigoni Consigliere Nazionale

Eugenio Carofano Consigliere Nazionale

E

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - (FILCAMS CGIL)
rappresentata da : Marconi Piero

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL)
rappresentata da: Mario Marchetti, Mario Dalmasso

La Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTUCS-UIL)
rappresentata da: Parmenio Stroppa

SI E' SIGLATA

La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Amministratori di Condominio composto

da XXIX titoli, 116 articoli e n. 11 allegati, che dopo la consultazione e l'approvazione dei rispettivi organismi dirigenti avrà definitiva stipula presso il Ministero del Lavoro.

PREMESSA

Le parti riconoscono che tra le specificità del complesso settore delle libere professioni ha ormai assunto rilevanza quella riferibile al comparto dei servizi professionali prestati dagli amministratori di condominio.

L'evoluzione quantitativa e qualitativa del comparto ha infatti determinato una situazione strutturale caratterizzata da veri e propri Studi e/o Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare organizzati con mezzi e personale.

In relazione a quanto sopra le parti hanno convenuto sulla necessità di definire, nello spirito del "Protocollo del 23/7/93", un modello/sistema di relazioni sindacali che favorisca, nel rispetto delle reciproche autonomie, lo sviluppo del comparto, sia sotto l'aspetto economico produttivo, sia sotto l'aspetto occupazionale.

Conseguentemente, al fine di realizzare tali obiettivi, le parti hanno concordato la stipula del presente CCNL che, nella sua gestione, è finalizzato a favorire il confronto sulle problematiche inerenti il ruolo svolto dalle attività professionali non regolamentate nell'economia nazionale ed europea; nonchè a costituire riferimento e aggregazione contrattuale per analoghe attività professionali.

E' con questi presupposti che le parti sono impegnate, ad affrontare le imminenti scadenze a livello Nazionale e comunitario, partecipando attivamente al processo inerente la riforma del settore delle libere professioni.

In tale contesto, ed allo scopo dl evidenziare la volontà comune di operare sia sul versante della rappresentatività che su quello dei diritti dei lavoratori occupati nel comparto, le parti, avendo operato nella definizione della presente intesa nello spirito di quanto previsto dall'art. 36 della

Costituzione, si impegnano a dare corso alla richiesta che il vigente CCNL sia recepito erga omnes, nella forma e con le procedure così come previste in materia dal "Protocollo del 23/7/93" sottoscritto dal governo italiano e le parti sociali.

In coerenza a tutto quanto sopra le parti assumono l'impegno di avviare le trattative per il rinnovo del presente CCNL fin da 3 (tre) mesi prima della sua scadenza ed in tale ambito ad operare per pervenire alla stesura di un testo contrattuale da valere per tutto il comparto professionale.

PRIMA PARTE

TITOLO I - Sfera di applicazione

ART. 1 - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge,

i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra Amministratori di condominio, Studi, e/o Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare ed il 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 vigente in materia.

ART. 2 - 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 la ANACI e le OO.SS. Nazionali dei lavoratori si 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 di innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame:

. i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti direttamente ed indirettamente da modifiche di rinnovazione e/o legislative inerenti l'esercizio delle libere professioni non regolamentate che abbiano riflessi sul settore.

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

· Io stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile anche a seguito della legislazione derivante dall'accordo per il lavoro del 24/9/96, nonché l'andamento dell'occupazione femminile con le possibili azioni positive in linea con la Legge del 10 aprile 1991, n. 125;

. i problemi relativi al riconoscimento professionale della categoria nell'ambito del processo di riforma delle Libere Professioni.

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

1. la formazione e riqualificazione professionale;

2. l'esame e la definizione di norme contrattuali relative a forme di impiego non previste dal presente CCNL quali: Telelavoro e/o lavoro a distanza, Collaborazioni coordinate e continuative, Collaborazioni occasionali e/o saltuarie;

3. lo studio delle problematiche connesse alla previdenza e assistenza integrativa;

4. l'individuazione, in relazione a processi di innovazione tecnico/organizzativa, di figure professionali non previste dall'attuale classificazione ivi compresi quelle derivanti dall'applicabilità della legge 190/85;

5. l'esame della classificazionee al fine di ricercare, tra le attuali declaratorie/profili e la realtà organizzativa, coerenti soluzioni di aggiornamento.

6. L'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel mondo del lavoro, tenuto conto della Risoluzione CEE 20/5/90 e della Raccomandazione CEE 92c 27/04 del 27/11/91.

TITOLO Ill - Strumenti Bilaterali

ART. 4 - Istituzione e composizione degli strumenti bilaterali.

Le parti, per la realizzazione degli impegni/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

riportato nel presente articolo e nei successivi che ad essi fanno riferimento:

A) L'ENTE BILATERALE NAZIONALE con le modalità previste al successivo art. 5

B) LA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE composto da 6 membri

C) IL GRUPPO PER LE PARI OPPORTUNITA' composto da 6 membri
I 6 membri di cui alle lettere B), C) saranno designati: 3 dalla ANACI e 3 dalla FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL
Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.
Per l'espletamento di quanto sopra si applica la procedura di seguito indicata.

Entro 30 giorni dalla ratifica del CCNL le parti designeranno i rispettivi membri per la costituzione degli strumenti di cui alle lettere B), C) i quali annualmente, di norma nel II° semestre, riporteranno alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati del lavoro svolto. Inoltre 3 (tre) mesi prima della scadenza contrattuale presenteranno alle parti un rapporto conclusivo.

La sede dell'Ente Bilaterale Nazionale, della Commissione Paritetica e del Gruppo per le pari Opportunità, sarà c/o la sede dell'ANACI sita in via Cola di Rienzo 111, 00192 Roma Telefono 06/ 3214963 - 3215399 Fax 3217165

ART. 5 - Ente Bilaterale Nazionale

1) Le parti, per la pratica realizzazione degli impegni/obiettivi previsti nella "Premessa" e nell'articolato del presente contratto, concordano sulla opportunità di costituire l'ENTE BILATERALE NAZIONALE del Comparto "AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO".

2) 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 al comparto aderenti alla ANACI (Datori di lavoro e lavoratori).

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

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

particolare:

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

· organizza e gestisce la formazione e la qualificazione professionale;

· organizza e gestisce i progetti formativi per le singole figure professionali;

. organizza e gestisce quanto demandato dal Gruppo di lavoro per le pari opportunità.

. organizza e gestisce forme di assistenza integrativa alle prestazioni erogate dal SSN e dall'lNAIL attraverso un apposito fondo disciplinato da uno specifico Regolamento che fa parte integrante del presente CCNL (all. 11).

B) Le iniziative che si richiamano al Titolo IX° art. 15 (mercato del lavoro) ed in particolare:

. organizza e gestisce la formazione professionale che anche in rapporto ai compiti previsti al successivo punto C) dovrà tendere alla realizzazione di una formazione professionale permanente. Al riguardo, nell'ambito dei compiti assegnati, predispone e realizza i possibili e necessari confronti con tutti i soggetti pubblici e/o privati che su tale materia, anche per effetto di norme giuridico/legislativo, risultino coinvolti;

. organizza e gestisce tutto quanto derivante dall'accordo che le parti stipulanti il presente CCNL hanno raggiunto in materia di contratti e formazione lavoro (CFL) nonché i possibili programmi/progetti di utilizzo della 223/91;

· organizza e gestisce la formazione mediante stages utilizzando i progetti predisposti dalle parti nonché quelli della U.E.

. organizza e gestisce corsi di formazione per apprendisti.

C) Predispone progetti e stipula convenzioni con:

ENTI, ISTITUTI, CONSIGLI E/O COLLEGI NAZIONALI DEGLI ORDINI PROFESSIONALI, MINISTERI, nonché con strutture pubbliche e/o private abilitate ad attività di servizio per le materie di cui ai precedenti punti A) e B);

D) Riceve ed elabora anche ai fini statistici:

i dati forniti dalle Organizzazioni aderenti sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione lavoro, di apprendistato, di contratti a termine.

Le intese relative a: stages utilizzo della 223/91 e ai regimi di orario di cui al punto C dell'art. 45.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo forniti dalle ANACI territoriali così come previsto al punto 3) dell'articolo 16.

E) Riceve ed elabora anche ai fini statistici i dati forniti dalle Organizzazioni internazionali a cui aderiscono le rispettive parti firmatarie del presente CCNL.

F) Predispone e organizza: la distribuzione del testo contrattuale agli addetti al comparto (titolari e lavoratori) così come previsto al successivo art. 8

G) Svolge funzioni di segreteria operativa dell'O.P.N. per la gestione della legge 626/94.

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

5) La costituzione DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL COMPARTO

AMMINISTRATORI Dl CONDOMINIO, troverà definizione, attraverso la certificazione con atto notarile dello statuto e regolamento allegati al presente CCNL.

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

ART. 6 - Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione paritetica nazionale costituisce lo strumento per l'esame di tutte le controversie collettive di interpretazione e applicazione del presente CCNL 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 tramite le stesse, le Organizzazioni locali ad esse facenti capo.

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;

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

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

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

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

Per tutto quanto relativo al funzionamento della commissione paritetica potrà provvedere la commissione paritetica stessa con proprie deliberazioni

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 soprarichiamata, sia nell'attuazione degli stessi.

ART. 8 - Distribuzione del CCNL

In coerenza con l'istituzione degli strumenti bilaterali, il testo contrattuale costituisce lo strumento al quale le parti convengono di assegnare 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.

Le parti stipulanti concordano sull'opportunità di distribuire, ad ogni titolare e ad ogni singolo loro dipendente in servizio, copia del testo contrattuale con le modalità e le procedure che saranno stabilite dall'Ente Bilaterale Nazionale.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta e vidimata dalle parti stipulanti.

TITOLO IV - Funzionamento delle Relazioni

ART. 9

Per la pratica reazione 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 delle proprie strutture sindacali, l'ANACI, 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 sociali di cui al primo comma del presente articolo, in rapporto agli scopi sopraindicati, nell'ambito dell'E.B.N./A.C. il quale fungerà da Segreteria operativa.

ART. 10

Il funzionamento di tali strumenti è assicurato da un contributo (indicato con la sigla COINSI, COntributo INterSIndacale), 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.

Le quote di contributo a carico dei lavoratori saranno riscosse dai datori di lavoro e versate mensilmente, unitamente a quella a proprio carico, sul C/C Postale n. 95678009 intestato a: ANACI/FILCAMS/FISASCAT/UILTuCS, C/ ENTE BILATERALE NAZIONALE/A.C..

La mancata osservanza degli adempimenti in capo al datore di lavoro comporterà per il medesimo l'obbligo di corrispondere anche la quota prevista a carico del dipendente.

ART. 11

I datori di lavoro sono tenuti a portare espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente titolo e gli obblighi da esso derivanti, tramite la consegna del CCNL, provvedendo a farsi rilasciare dai lavoratori apposita ricevuta con l'accettazione di tutte le norme del CCNL.

Tale ricevuta dovrà contenere anche la seguente dichiarazione:

Il sottoscritto esprime il consenso ex artt 11, 20 e 22 Legge 675/96 al trattamento da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale dei propri dati personali come individuato all'art. 1, 2° comma lettera b e fermo restando il rispetto dell'art . 8 legge 300/70, da parte del datore di lavoro . Per trattamento si intende quanto necessario per l'adempimento degli obblighi attinenti alla trattenuta delle quote associative, nonché alla loro comunicazione nei limiti delle leggi vigenti anche allo scopo di fruizione di altri diritti contrattuali e di fruizione dei servizi assistenza e tutela riservate agli iscritti.

TITOLO V - Tutele e garanzie

della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro

della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

della sicurezza sul lavoro

della assistenza e dei diritti delle persone portatrici di handicap

ART. 12

A) DELLA DIGNITA' DELLE DONNE E DEGLI UOMINI SUL LAVORO

Per tale materia si fa riferimento alle norme di legge e alla risoluzione CEE del 20 maggio 1990 e della raccomandazione CEE 92 C 27/04 del 27/11/91, così come richiamate al titolo secondo art. 3 punto 6.

B) DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI

Al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle strutture lavorative le parti convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonchè dalle direttive comunitarie emanate in tema prevenzionale.

C) DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti, visto la Legge 626/94 e le successive modifiche ed integrazioni di cui al D.L. n. 242 del 19/3/96, hanno definito dopo approfondito esame della materia l'accordo applicativo riportato in allegato al presente CCNL. Al riguardo le parti inoltre convengono di assegnare all'E.B.N./A.C. la funzione di segreteria operativa per la gestione dell'accordo stesso.

D) DELL'ASSISTENZA E DEI DIRITTI DELLE PERSONE PORTATRICI DI HANDICAP

Per tale materia si fa riferimento alle norme previste dalla Legge 104 del 5/2/92 e dalla Legge 423 del 27/10/93, nonchè a quanto contenuto all'articolo 71 del presente CCNL.

TITOLO VI - Attività sindacale

ART. 13 - Permessi Attività Sindacale

Fatta salva l'applicabilità della legge 20/5/70 n. 300 nelle amministrazioni, Studi e/o Società di servizio professionali alla proprietà immobiliare dove ne sussistano i requisiti dalla stessa legge previsti, le parti concordano che per tutti i dipendenti occupati nel comparto professionale "AMMINISTRATORI Dl CONDOMINIO" ; sono comunque concessi, per l'esercizio di attività sindacale, permessi retribuiti per un massimo di 16 (sedici) ore pro-capite annue.

Le richieste dei permessi dovranno essere inoltrate al Datore di lavoro dalle OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL almeno 48 ore (quarantotto) prima della data di usufruizione del permesso.

I datori di lavoro, ove la data di usufruizione 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 che alle OO.SS. proposte

alternative alla data di usufruizione richiesta.

ART. 14 - Trattenuta Sindacale

Il datore di lavoro provvederà al servizio di esazione dei contributi che i lavoratori intendono versare ai rispettivi sindacati di categoria che hanno stipulato il presente contratto. Questi ultimi faranno pervenire ai datori di lavoro una comunicazione aggiornata e per scritto dalla quale risulti:

. che il lavoratore ha conferito la delega per riscuotere i contributi sindacali;

. l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;

· l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento all'organizzazione sindacale prescelta.

L'esazione da parte dei datori di lavoro dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa immediatamente all'arrivo di tale comunicazione. Se la revoca venga inviata direttamente dal lavoratore al datore di lavoro, lo stesso ne darà immediatamente

comunicazione alle Organizzazioni Sindacali interessate procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS. DEI LAVORATORI

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

ART. 15 - Rappresentanze Sindacali Unitarie

Nell'ambito della specificità del comparto le parti hanno definito le modalità per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) come da accordo allegato (n° 11) alpresente CCNL.

Le norme contenute nell'accordo sopra richiamato traggono origine dalla volontà delle parti di stabilire nuove relazioni sindacali, tuttavia tali norme non implicano, per gli Amministratori di condominio, per gli Studi e/o Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare, che non ne

abbiano i requisiti, alcun riconoscimento delle norme contenute nella Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

TITOLO Vll - Relazioni Sindacali a livello decentrato

ART. 16 - Conciliazione - Controversie - Procedure

Le parti concordano di assegnare alle rispettive strutture territoriali la gestione della conciliazione delle controversie di lavoro e/o licenziamenti individuali di cui alla legge 108/90.

Le parti inoltre nel considerare la gestione della legge sopra richiamata rilevante ai fini di esercitare corrette relazioni Sindacali concordano altresì di assegnare al livello territoriale il ruolo di istanza dove praticare il tentativo di conciliazione in forma obbligatoria con le procedure appresso indicate.

A) TENTATIVO OBBLIGATORIO Dl CONCILIAZIONE

1) Per tutte le controversie di lavoro che non rientra nei casi di cui al precedente articolo 6 nonché di quelli previsti al successivo punto 2) del presente articolo, il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà ; essere esperito presso le sedi territoriali dell'ANACI. 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 un mandato. L'organizzazione

sindacale che rappresenta la

parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Organizzazione contrapposta per mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Le rispettive organizzazioni sindacali competenti ed aventi il mandato concorderanno un incontro presso le sedi territoriali dell'ANACI per

esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione. Ove il tentativo di conciliazione abbia esito negativo le parti riprenderanno la propria libertà di azione.

2) Per i licenziamenti individuali di cui alla legge 108/90 il lavoratore, entro 15 giorni dalla comunicazione del provvedimento di licenziamento, può chiedere i motivi che lo hanno determinato (all. 4). Il datore di lavoro nei sette giorni successivi alla richiesta, deve comunicarli per iscritto. Il

licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione. Il lavoratore deve promuovere il tentativo di conciliazione previsto dalla legge, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove

questa non sia contestuale a quella del licenziamento (all. 5). Il lavoratore può conferire mandato ad una delle OO.SS. firmatarie del presente contratto per l'attivazione presso gli UPLMO del tentativo obbligatorio di conciliazione, di cui al comma precedente, che dovrà aver luogo entro i

termini fissati dallo stesso UPLMO. (all. 6)

3) I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sette copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni.

Nel caso di cui al punto 1):

· due copie del verbale saranno inviate dall'ANACI all'Ufficio del lavoro competente per territorio, per gli effetti dell'art. 411, 3° Comma, e art. 412 c.p.c. e art. 2113 c.c. come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro.

. una copia sarà inviata dall'ANACI all'Ente Bilaterale Nazionale ai fini di quanto previsto all'art. 5 lettera D)

Nel caso di cui al punto 2):

· una copia del verbale sarà inviata dall'ANACI all'Ente Bilaterale Nazionale ai fini di quanto previsto all'art. 5 lettera D)

B) COLLEGIO ARBITRALE

Ove il tentativo di conciliazione previsto dal precedente punto 2) abbia esito negativo le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure come di seguito riportate:

1. Le parti che hanno esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione potranno, entro 20 giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive organizzazioni territoriali per il deferimento della controversia al Collegio Arbitrale. Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo.

2.Il Collegio Arbitrale dovrà essere composto da due arbitri nominati dalle rispettive organizzazioni territoriali ed un presidente scelto di comune accordo dalle stesse organizzazioni.

3. In caso di mancato accordo fra le organizzazioni, il presidente verrà nominato dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

4.Il presidente, non appena ricevuto ed accettato l'incarico, provvederà ; a convocare entro 15 giorni il Collegio Arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste istruttorie disponendo, anche d'ufficio, l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione. Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale, che essi sottoscriveranno, e le parti potranno chiedere di averne copia vistata dal presidente

5. Il pronunciamento del Collegio Arbitrale dovrà avvenire entro i quindici giorni successivi alla prima convocazione. Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle parti.

6. Ove i termini di cui al precedente comma 5 siano trascorsi inutilmente ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto, di depositare il lodo entro 10 giorni dalla richiesta. Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta all'Autorità Giudiziaria.

7. Il Collegio, nelle emettere il lodo, o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione si pronunzia sulle spese e competenze.

8. Il Collegio, nelle emettere il lodo, o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione osserva le disposizioni di cui all'art. 411

del codice proc. civile e il lodo osserverà le disposizioni di cui alle leggi 604/66 e 108/90.

La pronunzia del Collegio acquista efficacia di titolo esecutivo e la conserva indipendentemente da eventuali impugnazioni.

9. Il Collegio Arbitrale, ove ritenga ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per la reintegra al lavoro o il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966 n. 604 e dalla legge 11 maggio 1990 n. 108.

Nel caso di ripristino del rapporto di lavoro di cui all'art. 2 della legge 108/90 qualora le parti non intendano riassumere il rapporto di lavoro dovranno darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni; affinché determini l'importo del risarcimento danni.

Il Collegio, trascorso l'anzidetto termine di tre giorni senza aver ricevuto alcuna comunicazione, determina l'indennità che lo stesso datore deve corrispondere al lavoratore.

L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensilità e mezzo né superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni della struttura lavorativa, alla anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento ed alle condizioni delle parti.

La misura massima della predetta indennità può essere elevata a 10 mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a 10 anni che può essere maggiorata fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore a 20 anni.

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.

ART. 17 - Contrattazione di II° Livello.

Premesso che il comparto professionale "AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO" ;, con la sua struttura economica/organizzativa articolata sul territorio nazionale, allo stato, risulta coinvolto dalla ristrutturazione derivante dai processi di riforma che investono l'intero settore delle attività professionali in Italia;

che l'evoluzione e la conclusione di tali processi, visto l'intreccio e la necessaria armonizzazione tra la situazione giuridico/legislativa italiana e quella internazionale, si ipotizza di durata medio/lunga e comunque non prima della scadenza

del presente contratto;

che tale ipotesi temporale per la definizione di un riassetto più stabile del comparto, non consente di individuare parametri di riferimento, certi e raffrontabili su cui misurare la produttività e/o redditività delle strutture professionali decentrate.

Tutto ciò premesso, le parti concordano che per la vigenza del presente contratto e fino alla sua scadenza, la soluzione atta a rendere esigibile il II° livello di contrattazione trovi definizione a livello nazionale.

A tale scopo, fermo restando gli impegni come di seguito previsti dal presente articolo, le parti concordano che a partire dal 1.1.1998 sia comunque destinato, quale elemento economico di II° Livello, l'incremento retributivo riportato al successivo art. 92 e risultante dalla specifica tabella.

Al riguardo ed in coerenza con gli impegni/obiettivi di cui al sistema di "relazioni sindacali" le parti concordano di incontrarsi entro il 30/9/97 per avviare il confronto teso a considerare l'opportunità che l'elemento economico sopra richiamato possa essere destinato, in forme volontarie, alla costituzione del fondo per la previdenza integrativa dei lavoratori del comparto.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che quanto previsto al presente articolo è da intendersi una risoluzione transitoria al diritto dell'esercizio del II° livello di contrattazione, da valersi per la vigenza del presente CCNL ed esaustivo fino alla sua scadenza del salario variabile derivabile dalla contrattazione decentrata.

Resta inteso l'impegno a riesaminare il presente articolo in occasione del prossimo rinnovo del CCNL.

SECONDA PARTE

TITOLO VIII - Classificazione del personale

ART. 18 - Declaratorie e profili

La ANACI e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, nel definire l'attuale sistema classificatorio, hanno inteso definire un sistema che permetta di cogliere le capacità concretamente espresse dai singoli lavoratori anche attraverso quelle forme di

organizzazione del lavoro ed in quelle attività che comportano diversi gradi di collaborazione di lavoro.

La strumentazione classificatoria 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 proprio cui operano gli "Amministratori di condominio", gli Studi e/o Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare.

LIVELLO PRIMO (I)

Appartengono al livello primo i lavoratori che svolgono funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi dello Studio e/o società dando uno specifico contributo al generale andamento dell'attività, intesa nel suo complesso e che in possesso di conoscenze tecniche e professionali ad alto livello, svolgono continuativamente compiti di sovraintendenza, coordinamento, controllo e sono in possesso dei seguenti requisiti:

· preparazione di base consistente in un livello di istruzione equivalente alla laurea od al diploma di scuola superiore e con elevato livello di responsabilità in ordine alle particolari complessità di compiti svolti, che richiedono una alta specializzazione, frutto di un vasto insieme di conoscenze tecniche ed esperienze pratiche, nonché responsabilità di tipo progettuale e legittimazione alla firma di atti professionali quali:

. Collaboratore con facoltà autonoma di spesa e firma degli atti.

LIVELLO SECONDO (II)

Appartengono al livello secondo i lavoratori che svolgono attività di elevato contenuto professionale, con funzioni di guida, coordinamento e/o controllo di altri lavoratori e/o di alto contenuto specialistico, in possesso di conoscenze teoriche corrispondenti ad istruzione di livello

superiore, con approfondita esperienza ed adeguata formazione.

Appartengono a detto livello anche i lavoratori che operano in area amministrativa, assicurando la corretta gestione amministrativa contabile, anche con riferimento alla raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei

corrispondenti documenti quali:

· Collaboratore tecnico preposto al controllo e alla supervisione della attività e funzionamento in strutture esterne allo Studio;

. Collaboratore, coordinatore amministrativo

· Analista dei costi.

LIVELLO TERZO (III)

Appartengono a livello terzo i lavoratori che svolgono attività tecniche e/o amministrative semplici e differenziate con autonomia esecutiva, anche con l'assistenza di altri lavoratori, e, nel rispetto delle normative conosciute, svolgono lavori conseguibili con esperienza e pertinente formazione professionale quali:

. Collaboratore di concetto addetto alla contabilità.

LIVELLO QUARTO (IV)

Appartengono al livello quarto i lavoratori che svolgono operazioni e lavori eseguibili in forma autonoma, nell'ambito di schemi predisposti, con conoscenze e capacità specifiche acquisite attraverso esperienze e/o corsi di addestramento quali:

. Segretario/a anche con utilizzo di strumentazione informatica.

LIVELLO QUINTO (V)

Appartengono al livello quinto i lavoratori che svolgono semplici attività ausiliarie od operazioni esecutive d'ordine ed i lavoratori aventi capacità e conoscenze normali standardizzate, quali:

. Addetto/a a compiti esclusivamente esecutivi.

TITOLO IX - MERCATO DEL LAVORO

ART. 19 - Premessa

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 strumenti in grado di soddisfare le rispettive esigenze del comparto e di lavoratori addetti.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità professionali e occupazionali femminili e dei giovani, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità dell'impiego dei lavoratori.

Al riguardo e con l'impegno di operare, nel corso di vigenza del presente CCNL, all'eventuale necessaria armonizzazione di quanto definito in tema di ''Mercato del Lavoro'' con le norme che potranno essere emanate quali atti legislativi conseguenti degli indirizzi generali assunti dal governo italiano e dalle parti sociali di cui ''all'Accordo per il lavoro'' del 24/9/96 si conviene:

CAPO I°

ART. 20 - Formazione Professionale

Le parti tenendo conto dei processi di unificazione europea e del connesso tema dell'armonizzazione a livello comunitario dei titoli di studio, considerano la formazione professionale una risorsa imprescindibile per lo sviluppo del settore e per il consolidamento dell'occupazione.

A tal fine si conviene di definire, avvalendosi dell'Ente Bilaterale Nazionale, programmi formativi da svolgere anche tramite i fondi comunitari finalizzati a:

1) analisi delle problematiche strutturali connesse all'esercizio della libera professione

2) diffusione delle competenze tecnologiche

3) miglioramento delle sinergie tra l'esercizio della professione ed il sistema economico

4) conoscenza di almeno una lingua comunitaria

5) valorizzazione delle risorse umane, con particolare riguardo alle fasce sociali più deboli

CAPO II°

ART. 21 - Contratti di Formazione e Lavoro

Le parti,

- viste le modifiche della disciplina legislativa dei contratti di formazione lavoro introdotte dall'art. 16 della Legge 19 luglio 1994, n. 451;

- tenuto conto delle opportunità di utilizzo dei contratti di formazione lavoro quale ulteriore strumento da utilizzare in accordo e non in antitesi con l'apprendistato al fine di promuovere la formazione e l'occupazione del comparto:

- nell'ottica di continuare a favorire l'inserimento di giovani nelle aziende di comparto,

CONCORDANO QUANTO SEGUE:

A) Ai lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro si applicano le disposizioni di legge che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato e gli istituti di cui al presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

B) I contratti di formazione e lavoro non possono avere per oggetto il conseguimento delle qualifiche previste al V livello della classificazione del personale di cui all'art. 18.

Si considerano conformi alla presente regolamentazione:

1. i progetti che, per contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate definite per il raggiungimento dei livelli I° e II°, prevedano 130 ore di formazione da effettuarsi nei 24 mesi di durata;

2. i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro, finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie definite per il raggiungimento finale del III° livello, prevedano 80 ore di formazione da effettuarsi nei 24 mesi di durata;

3. i progetti che, per contratti di formazione e lavoro finalizzati ad agevolare l'inserimento professionale mediante una

esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionale al contesto produttivo ed organizzativo per il raggiungimento del IV° Livello, prevedano 20 ore di formazione da effettuarsi nei 12 mesi di durata.

C) La durata del contratto di formazione e lavoro per i casi di cui ai punti 1 e 2 del comma precedenze è fissata in 24 mesi, mentre per i casi di cui al punto 3 in 12 mesi.

Nel rispetto delle disposizioni amministrative vigenti, le durate dei CFL possono essere prorogate per i casi di interruzione del contratto, dovute ad assenze di lunga durata e conseguenti a malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc..

D) Gli inquadramenti di ingresso all'atto dell'assunzione ed al termine del contratto di formazione e lavoro saranno determinati come dalla seguente tabella:

Qualifica Livello Iniziale Livello Finale finale

Contrattuale

I II I dopo 24 mesi

II III II dopo 24 mesi

III IV III dopo 24 mesi

IV V IV dopo 12 mesi

E' consentito procedere ad assunzioni con contratto di formazione e lavoro a tempo parziale.

E) Fermo restando i termini sopraindicati, la comunicazione ai lavoratori interessati della trasformazione o meno del contratto di formazione e lavoro in normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà essere effettuata entro il 18° mese dalla data di inizio della prestazione lavorativa.

F) Il programma di formazione, per essere considerato conforme alla presente regolamentazione, deve indicare:
1) il profilo professionale cui tende il progetto a livello finale di inquadramento dei lavoratori interessati;
2) numero delle assunzioni per ciascun ruolo e livello, specificando quelle richieste a tempo pieno e quelle a tempo parziale;

3) livello iniziale di inquadramento;
4) livello finale di inquadramento;
5) durata del contratto secondo quanto sopra indicato;
6) ore di formazione teorica e tecnico-pratica;
7) il programma secondo il quale, come da schemi precisati nell'allegato "dovrà svilupparsi l'iter formativo;
8) dipendenti in forza per livello;
9) dichiarazione che nei dodici mesi precedenti non sono stati licenziati per riduzione di personale dipendenti aventi la stessa qualifica;
10) dichiarazione di applicazione della legge parità uomo-donna;
11) l'indicazione riguardante la realizzazione della formazione teorica tramite l'Ente Bilaterale del comparto o internamente alla struttura lavorativa;
12) i dati degli ultimi 12 mesi relativi ai CFL in essere, quelli dimessisi e la percentuale di quelli trasformati a tempo indeterminato.

G) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto che dovrà contenere:
1. se si tratti di rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale:
2. livello iniziale di inquadramento;
3. livello finale di inquadramento;
4. durata del contratto e relativa cessazione (salvo trasformazione);
5. periodo di prova nei termini previsti dall'art. 53 del presente CCNL;
6. ore di formazione teorica e tecnico pratica.

Copia del programma formativo sarà consegnata dall'azienda al lavoratore interessato.

H) La formazione teorica e tecnico-pratica da impartirsi durante l'arco di 24 mesi deve avere una durata minima complessiva di:

- 80 ore per l'acquisizione di professionalità intermedie, che hanno per oggetto il raggiungimento del III° Livello finale. Tali ore di formazione saranno utilizzate nel seguente modo:

- 20 ore per la parte teorica;

-130 ore per l'acquisizione di professionalità elevate, che hanno per oggetto il raggiungimento dei livelli I° e II°. Tali ore di

formazione saranno utilizzate nel seguente modo:

- 50 ore per la parte teorica;

le restanti 80 ore saranno destinate alla parte tecnico-pratica.

La formazione teorica predetta dovrà concernere:
- legislazione del settore immobiliare;
- legislazione del lavoro;
- prevenzione antinfortunistica - la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- organizzazione del lavoro aziendale.

Qualora all'interno dilla struttura lavorativa non si organizzassero programmi di formazione teorica, il lavoratore usufruirà di un monte ore di permessi retribuiti, dedicato alla formazione pari al corrispettivo monte

ore teorico di cui sopra, per partecipare a programmi esterni di formazione anche organizzati, ove possibile, dall'E.B. del comparto.

Il presente articolo e gli allegati verranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del Lavoro per i successivi eventuali procedimenti amministrativi.

Il datore di lavoro, entro 15 giorni dalla data di attivazione del CFL è tenuto a darne comunicazione all'E.B.N./A.C, anche ricorrendo alla modulistica di cui agli allegati n. 7, 8, 9, 10.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per apportare modifiche al presente accordo nel caso intervenissero cambiamenti nelle norme di legge che regolano la materia.

CAPO III°

ART. 22 - Stages

Ove si rendesse necessario per il miglioramento delle attività professionali, le parti convengono di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante stages con i tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi

con i Ministeri interessati per

competenza, anche con l'utilizzo dei progetti U.E.

CAPO IV°

ART. 23 - Assunzioni di Lavoratori per Lavori Socialmente Utili

Le parti convengono di esercitare tutte le iniziative atte a rendere possibile per gli studi professionali tecnici l'assunzione di lavori socialmente utili con l'utilizzo di personale in lista di mobilità di cui alla Legge 223/91.

Nel caso ciò venisse riconosciuto dagli organi competenti le parti dichiarano la disponibilità a confronti specifici sia per l'attivazione di assunzioni aggiuntive all'organico esistente che a programmi di inserimento di manodopera per lavori socialmente utili.

CAPO V°

ART. 24 - Contratti a Tempo Determinato

Ai sensi dell'art. 23, della legge 28/2/87, n. 56, le parti individuano ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a termine di durata non inferiore a un mese e non superiore a dodici mesi, ai sensi della legge 18 aprile 1962, n. 230.

Le assunzioni ai sensi del precedente paragrafo potranno aver luogo in presenza di:
1) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
2) punte di più intensa attività ricorrenti, derivante da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici in forza
3) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie
4) aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b), Legge 230/62.
5) per periodi di stagione

In questo caso può avvenire:

a) con contratto a tempo indeterminato utilizzando a tal fine quanto previsto dall'art. 29 (Rapporto a tempo parziale)

b) 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.

c) a termine fisso secondo le vigenti disposizioni contrattuali e di legge.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di cui all'art. 8 bis legge 79/83.

I datori di lavoro non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore a 2 unità dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni Studio.

Nella singola amministrazione, nei singoli Studi e/o Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare che abbiano più di 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per tre lavoratori. Ai fini del calcolo delle unità predette non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla Legge (n. 230/62; D.L. 876/77 convertito in legge 18/78 e successive proroghe), con contratto di formazione e lavoro, né quelle effettuate ai sensi dell'art. 69.

I datori di lavoro che si avvalgono del presente provvedimento 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 di lavoro instaurato.

L'Ente Bilaterale Nazionale nell'ambito dei suoi compiti ha facoltà di segnalare alle parti stipulanti i casi che possono configurarsi anomali rispetto all'Istituto del Contratto a Termine.

Nelle amministrazione, Studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare in cui sono in atto sospensioni del lavoro, trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, licenziamenti operanti nell'arco dell'anno. La presente normativa non si applica per assunzioni con

le medesime qualifiche dei lavoratori aventi le condizioni di cui sopra.

CAPO Vl° Apprendistato

ART. 25 - Premessa

Al fine del rilancio dell'apprendistato le Organizzazioni firmatarie, nel quadro della più generale intesa per la determinazione di nuove relazioni sindacali, convengono di rivedere la disciplina contrattuale dell'istituto e di attivare strumenti contrattuali e normativi coerenti con l'obiettivo di

incrementare l'occupazione e la sua qualifica.

ART. 26 - Sfera di applicazione

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per le mansioni comprese nei livelli IV e lll.

L'apprendistato non è ammesso per i giovani in possesso di diploma di qualifica rilasciato dagli Istituti Professionali di Stato istituti con decreti presidenziali in applicazione dell'art 9 del R D.L n. 2038 del 21 settembre 1938, convertito in Legge n. 739 del 02 giugno 1939, e dagli Istituti legalmente riconosciuti (parificati) ai sensi di Legge n. 86 del 18 gennaio 1942, limitatamente alle mansioni corrispondenti al diploma.

ART. 27 - Età per assunzione

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a quindici anni e non superiore a venti, salvi i divieti e le limitazioni previste dalla Legge n. 977 del 17 ottobre 1967, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

In deroga a quanto stabilito nel comma precedente, possono essere assunti in qualità di apprendisti anche coloro i quali abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età, purchè adibiti a i lavori considerati leggeri a norma di legge ed a condizione che abbiamo adempiuto all'obbligo scolastico ad sensi della Legge n.1859 del 31 dicembre 1962.

ART. 28 - Assunzione

Ai sensi dell'articolo 21, Legge n. 56 del 28 febbraio 1987, per l'assunzione degli apprendisti è ammessa la richiesta

nominativa.

A tal fine il datore di lavoro deve ottenere la autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

ART. 29 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti e fissata in 30 (trenta) giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

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

ART. 30 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso gli Amministratori, Studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare sarà computato presso la nuova sede di lavoro ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle

stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un interruzione superiore ad un anno.

ART. 31 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o far 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 trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare organizzati dall'Ente Bilaterale o con il suo patrocinio e per i relativi esami, nei limiti di 3 (tre) ore settimanali per non più di 8 (otto) mesi l'anno.

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

di 24 (ventiquattro) ore anno;

d) di informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a 6 (sei) mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria podestà, dei risultati dell'addestramento;

e) i permessi per frequentare i corsi di addestramento e relativi esami sono concordati senza trattenere la retribuzione a condizioni che i corsi siano coerenti e finalizzati alle professioni che riguardano le attività del comparto "Amministratori di Condominio", per tutti gli antri casi i permessi saranno non retribuiti.

ART. 32 - 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 con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assidua e diligenza i corsi di insegnamento complementare;

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

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo anche se in possesso di un titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro

ART. 33 - Trattamento normativo

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

Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

ART. 34 - Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti risultano così costituite:

a) Paga base più contingenza del livello di riferimento.

Agli apprendisti del III livello spetta il 75% (settantacinque per cento) della paga base più la contingenza per i primi 10 mesi, l'83 (ottantatrè per cento) per i 10 mesi successivi ed il 90% (novanta per cento) per i rimanenti mesi.

Agli apprendisti del livello IV spetta il 75% (settantacinque per cento) della paga base più la contingenza per i primi 8 mesi, l'83% (ottantatrè per cento) per i successivi 8 mesi, ed il 90% (novanta per cento) per i rimanenti 8 mesi.

b) Malattia

In caso di malattia agli Apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100% (cento per cento) della, retribuzione giornaliera per i primi 3 (tre) giorni di assenza, il 25° (venticinque per cento) della retribuzione giornaliera dal 4° (quarto) al 20° (ventesimo) giorno, il 33% (trentatre per cento) per i giorni dal 21° (ventunesimo) ai 180° (centottantesimo) giorno.

c) Infortunio

In caso di infortunio sul lavoro agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera per il primo giorno; pari al 60% (sessanta per cento) della retribuzione giornaliera per giorni dal 2° (secondo) al 4° (quarto) (periodo di carenza); a decorrere dal 1° (primo) giorno successivo al periodo di carenza di cui sopra, verrà corrisposta dal datore di lavoro all'apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'lNAIL fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

NOTA

Retribuzione giornaliera: paga base più contingenza.

La contingenza deve essere sempre corrisposta al 100% (cento per cento).

ART. 35 - Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 30 (trenta) mesi per le qualifiche comprese nel III livello e di 24 (ventiquattro) mesi per le qualifiche comprese nel IV livello.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 (dieci) giorni al competente ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 (cinque) giorni dalla cessazione stessa.

ART. 36 - Termine dell'apprendistato

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

ART. 37 - Rinvio alla Legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formulazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori del comparto in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La normativa relativa all'apprendistato ha la sua attuazione per i rapporti di lavoro instaurati a partire dalla data di decorrenza del presente CCNL

CAPO VII° Rapporto a tempo parziale

ART. 38

Gli amministratori, Studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare potranno procedere ad assunzioni a tempo parziale anche per posizioni di contenuto professionale specifico, nonché, con riferimento alle problematiche dell'occupazione giovanile, connesso con le individuali esigenze di studio e professionalizzazione.

Il rapporto di lavoro dovrà risultare da atto scritto (1) e dovrà indicare:

1) La durata del periodo a tempo parziale;

2) le mansioni e le distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno e le sue modalità di erogazione;

3) il trattamento economico, secondo criteri di assoluta proporzionalità tra prestazione e retribuzione;

4) il trattamento normativo.

I datori di lavoro si impegnano a dare precedenza nella assunzione a tempo pieno a tali lavoratori, previa loro richiesta, quando sussistano esigenze organizzative e i necessari requisiti professionali.

Tali rapporti di lavoro dovranno corrispondere ed essere funzionali ad esigenze di flessibilità della forza di lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo, e diretti, nel contempo, a cogliere le esigenze individuali dei lavoratori.

---

(1) vedi Legge 19.12.84, n. 863, art. 5, 2° comma: "Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e le distribuzioni dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Copia del contratto deve essere inviata entro (trenta) giorni al competente Ispettorato provinciale del lavoro".

ART. 39 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

1) volontarietà delle parti;

2) 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, ferma restando la volontarietà delle parti;

3) 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;

4) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

5) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata;

6) tutti gli altri istituti contrattuali dovranno essere riproporzionati all'orario di lavoro effettivamente fatto e dovranno risultare da atto sottoscritto tra lavoratore e titolare di studio e/o società professionale.

ART. 40 - 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. 41 - Riproporzionamento

Ai sensi dell'art. 86 del presente contratto, 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 corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

ART. 42 - Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione, sia normale che di fatto, dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 88 per il divisore convenzionale 26 (ventisei), per malattia ed infortunio che si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

ART. 43 - 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 170 (centosettanta).

ART. 44 - Festività

Fermo restando quanto previsto dall'art. 51, Titolo IX, seconda parte del presente contratto, in caso di coincidenza di una festività di cui all'art. 52 del presente contratto, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposta ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 36 del presente contratto.

ART. 45 - Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti

Fermo restando quanto previsto agli artt. 61 e 62 del presente contratto e con le modalità previste dagli stessi articoli, il numero di ore annuo dei riposi aggiuntivi e dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 32 (Riproporzionamento) del presente contratto.

ART. 46 - Ferie

Conformemente a quanto previsto dall'art. 54 del presente contratto, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto ad un periodo di ferie annuale commisurato alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa 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. 47 - Lavoro supplementare

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

Ai sensi del 4° comma dell'art. 5 della Legge 863/84, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 48 (quarantotto) ore annue, con riferimerito alle seguenti specifiche esigenze organizzative.

- eventuale intensificazione dell'attività lavorativa

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

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfettaria e convenzionalmente determinata nella misura del 35% (trentacinque per cento), da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Tale maggiorazione, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito.

ART. 48 - Mensilità supplementari (13ma e 14ma)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13ma e della 14ma è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 41 (riproporzionamento) del presente contratto.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione spettante nell'arco della corresponsione.

ART. 49 - Preavviso

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.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

ART. 50 - Condizioni di miglior favore

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore in atto, presso i singoli Amministratori, gli Studi e/o Società di servizi Professionali alla proprietà immobiliare, con riferimento alla materia, di cui al presente istituto.

TITOLO X - ASSUNZIONE

ART. 51 - Documenti per l'assunzione

Per l'assunzione da effettuare a norma di legge il lavoratore è tenuto alla prestazione dei seguenti documenti:
a) libretto di lavoro,
b) carta di identità o documento equipollente,
c) stato di famiglia,
d) codice fiscale
e) Titolo di studio

Il lavoratore deve inoltre produrre ogni documentazione prevista dalla vigente legislazione.

Gli amministratori, gli Studi e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare possono inoltre richiedere ogni altro documento che ritengano opportuno in relazione alle prestazione che il lavoratore è chiamato a svolgere. I datori di lavoro rilasceranno ricevuta dei documenti che trattengono.

ART. 52 - Condizioni di assunzione

All'atto della assunzione i datori di lavoro sono temuti a comunicare al lavoratore, per iscritto, la categoria di assegnazione ed il relativo trattamento economico la data di prestazione in servizio, la durata dell'eventuale periodo di prova e la sede di lavoro cui il lavoratore è destinato, nonché gli elementi, di cui alla Direttiva C.E.E. n. 91/533 del 14 ottobre 1991.

TITOLO Xl - PERIODO Dl PROVA

ART. 53 - Durata

L'assunzione deve avvenire con un periodo di prova che deve risultare da atto scritto.

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

livelli I 180 giorni

livelli II e III 90 giorni

livelli IV 60 giorni

livello V 30 giorni

I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi 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 nelle anzianità di servizio.

TITOLO XII - Orario di lavoro

ART. 54- Durata orario di lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo è fissata in 40 (quaranta) ore settimanali.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede una applicazione assidua e continuativa: non sono considerati come lavoro effettivo il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dello Studio, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

L'orario di lavoro settimanale è distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate: in quest'ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13 (tredici) del sabato.

In considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze dei datori di lavoro aderenti al presente CCNL, i regimi dell'orario di lavoro potranno assumere, con diverse riduzioni dell'orario annuo, specifiche articolazioni alternative così come sottoelencate ai punti A - B - C.

Relativamente al punto C) le parti convengono che le soluzioni dovranno essere finalizzate a definire regimi di orario che rispondano a:

- una flessibilità degli orari collegata alla necessità di erogazione di servizi, talvolta vincolanti alle esigenze del comparto "

Amministratori di condominio";

- una organizzazione del lavoro funzionale ad un più adeguato utilizzo della professionalità che realizzi concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno della struttura lavorativa ed in rapporto con i terzi;

- uno sfalsamento dell'inizio e del termine dell'orario di lavoro in relazione a particolari esigenze della strutture lavorative e delle attività ad essa connesse.

A) ORARIO SETTIMANALE SU 5 (cinque) GIORNI

In questo caso, fermo restando l'orario settimanale di 40 (quaranta) ore, la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 40 (quaranta) annue, usufruibili dai lavoratori mediante riposi appuntivi retribuiti o ferie, della durata di 8 (otto) o 4 (quattro) ore da collocarsi in periodi da concordare nelle singole Strutture lavorative.

B) ORARIO SETTIMANALE SU 6 (sei) GIORNI

In questo caso, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13 (tredici) del sabato, l'orario settimanale sarà di 38 (trentotto) ore e mezzo.

Per il raggiungimento di tale orario concorrono:

- 72 (settantadue) ore derivanti dalla riduzione annuale, più l'utilizzo delle 6 (sei) ore delle 32 (trentadue) derivanti dalle ex festività abolite.

Ciò consentirà la fruizione delle rimanenti 26 (ventisei) ore mediante riposi aggiuntivi retribuiti, o ferie, della durata di 8 (otto) ore o inferiori, da collocarsi in periodi da concordare nelle singole strutture lavorative.

C) ORARIO PLURISETTIMANALE - MENSILE - ANNUALE

In questo caso, fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro annuo pari a 72 (settantadue) ore, i regimi dell'orario di lavoro finalizzati a rispondere alle esigenze sopra richiamate potranno trovare applicazione attraverso intese a livello di singola struttura lavorativa.

Qualora la modifica degli orari riguardi strutture lavorative con più lavoratori essa dovrà avvenire tramite intese tra i datori di lavoro e le OO.SS. competenti per territorio e firmatarie del presente CCNL.

Tali intese realizzabili previa richiesta di una delle parti dovranno essere inviate per conoscenza ed ai competenti UPLMO (Uffici Provinciale del Lavoro e Massima Occupazione) ai fini di considerare normali orari di lavoro quelli derivanti da orari flessibili ed articolati in quanto svolti nell'ambito dell'orario contrattuale, ed all'Ente Bilaterale Nazionale ai fini di esercitare quanto previsto al Titolo Ill, art. 5, punto D.

ART. 55 - Fuori dalla sede

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 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 nell'art. 65 del presente contratto.

ART. 56 - Interruzione orario 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 6 (sei) ore, in forza alla Legge n. 653 del 26 aprile 1934.

ART. 57 - Lavoro straordinario

E' facoltà del datore di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 (duecento) 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.

Le ore di lavoro straordinario intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente

contratto, verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione di cui al successivo art. 93 del presente contratto con le seguenti maggiorazioni:

15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali di cui all'art. 45 del presente contratto e le 8 (otto) ore giornaliere;

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

30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate la notte - intendendosi per tale quelle effettuate dalle ore 22 (ventidue) alle ore 6 (sei) del mattino, sempre che si tratti di turni regolari di servizio;

50% (cinquanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

ART. 58 - Liquidazione straordinario

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

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

TITOLO XIII - Riposo settimanale e festività

ART. 59 - 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 sottoindicate:
1) il primo giorno dell'anno
2) il sei gennaio
3) il giorno di lunedì di Pasqua
4) il quindici agosto
5) il primo novembre
6) l'otto dicembre

7) il venticinque dicembre
8) il ventisei dicembre
9) il santo patrono
10) il venticinque aprile
11) il primo maggio

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 alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

ART. 60 - Festività infrasettimanali L. n. 54/77, DPR n. 792/85

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali di cui alla Legge n. 54 del 5/5/77, con la modifica di cui al DPR n. 792 del 28 dicembre 1985, e cioè:

Festività di cui al DPR n. 792 del 28 dicembre 1985
il 19 marzo San Giuseppe
il giornodell'Ascensione
il giorno del Corpus Domini
il 29 giugno SS. Pietro e Paolo

Tali ex festività saranno lavorate, ed al lavoratore spetterà aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio. In alternativa i lavoratori potranno richiedere altrettanti giorni di ferie in aggiunta a quelli stabiliti dal presente contratto. In caso di inizio o cessazione di rapporto valgono le norme di cui al successivo art. 97.

Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento previsto

all'art. 59 del presente contratto, ultimo comma.

La normativa di cui sopra si applica anche nei confronti di quei lavoratori che nelle occasioni delle predette ex festività fossero in assenza retribuita per uno dei casi previsti dal presente contratto (ad esempio: 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 all'art. 59 del presente contratto.

Per quanto concerne le ricorrenze del
- 2 giugno
- 4 novembre

esse verranno retribuite secondo i criteri previsti dall'uomo comma del precedente articolo.

ART. 61 - Ore di lavoro nei giorni festivi

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nell'art. 59 del presente contratto dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto. Le ore di lavoro prestato 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 la relativa sola maggiorazione.

TITOLO XIV - Ferie - Congedi - Permessi - Aspettative

CAPO I° Ferie

ART. 62 - Durata

Il personale di cui al presente contratto avrà diritto ad un periodo di ferie annuo nella misura di 26 (ventisei) giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato anche se l'orario è distribuito su 5 giorni. In conformità delle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali saranno concessi 3 (tre) giorni di ferie retribuite.

ART. 63 - Decorso Ferie - Sopravvenienza malattia

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente

denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

ART. 64 - Periodo di Ferie

E' in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da maggio ad ottobre, funzione delle esigenze della struttura lavorativa e sentiti i lavoratori.

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 65 - Ferie in caso di licenziamento e dimissioni

Durante il periodo di ferie decorre, a favore del latore, la normale retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento e di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

ART. 66 - 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. 67 - 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 necessarie sia per l'anticipo rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

CAPO II° Congedi

ART. 68 - Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti. Cioè anche ai lavoratori studenti che debbano sostenere prove d'esame comprese quelle universitarie.

ART. 69 - Congedi non retribuiti

Nelle strutture lavorative che occupano meno di 5 dipendenti le parti convengono che in presenza di gravi e comprovati motivi e/o per esigenze di Studio potrà essere concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi comprese l'anzianità di servizio.

CAPO III° Permessi

ART. 70 - Permessi retribuiti

Sono concessi a tutti i dipendenti degli Studi Professionali permessi retribuiti per eventi familiari rilevanti, nella misura di 15 giorni (quindici) di calendario per contrarre matrimonio con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso e di giorni 3 (tre) per natalità e lutti familiari.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.

Durante il periodo di permesso il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

ART. 71 - Permessi per Handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e dell'art. 2 della

Legge 27 ottobre 1993 n. 423 e cioè:

a) il periodo di astensione facoltativa post-partum fruibile fino a tre anni di età del bambino;

b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'lNPS;

c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'lNPS, anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente.

Le agevolazioni di cui ai punti a)-b)-c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati.

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della Legge 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7 Legge 1204/71.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente con persona portatrice di handicap, può 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 gli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazioni di gravità accertata può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni e alle modalità di cui alla legislazione in vigore.*

(*)C.f.r. D.L. 27 agosto 1993 n. 324 convertito nella legge 27 ottobre 1993 n. 423 (art. 2): art. 33 legge 5 febbraio 1992 n. 104 "Legge Quadro per l'assistenza, integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap"

CAPO IV Aspettative

ART. 72 - Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui vien accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali, se assunti a tempo determinato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavoratorive 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 familiari di tossicodipendente possono essere posti, a domanda , in aspettativa non retribuita per concorrere ai 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 di cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità ;.

Le relative domande devono essere presentate al Titolare dello Studio, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

TITOLO XV - Chiamata alle armi

ART. 73 - Servizio di leva e ferma volontaria

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. n. 303 del 13 settembre 1946, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto ma si considera sospeso per il periodo di servizio militare di leva, col diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per rinvio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 (trenta) giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto per dimissioni volontarie.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, solo in caso di ripresa del

servizio, eccettuato il calcolo degli scatti di anzianità.

Non saranno, invece, computati ad alcun effetto nell'anzianità i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata del normale servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività della struttura lavorativa, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione dell'attività stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine.

Le norme di cui al presente articolo si applicano per effetto dell'art. 7 della Legge n. 772 del 15 dicembre 1972, sul riconoscimento della obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo.

ART. 74 - Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge n. 653 del 10 giugno 1940.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dello Studio.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di 5 (cinque) giorni se il richiamo ha avuto durata inferiore ad un mese, di 8 (otto) giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a 6 (sei), di 15 (quindici) giorni se ha avuto durata superiore a 6 (sei) mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

a) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, ed il periodo

trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;

b) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine di richiamo alle armi ed il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO XVI - Missioni, trasferte e trasferimenti

ART. 75 - Missione o trasferta temporanea

L'amministrazione, lo Studio e/o Società di servizio professionali alla proprietà immobiliare, 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 £ 20.000 (ventimila) giornaliere per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di £ 40.000 (quarantamila) 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 superiori alla durata di 8 (otto) ore devono essere comunicate al lavoratore interessato almeno 3 (tre) giorni di preavviso.

Le trasferte di durata fino ad 8 (otto) ore devono essere comunicate al lavoratore interessato entro il termine della giornata

precedente.

ART. 76 -Trasferimento residenza: indennità

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità :

a) al lavoratore che non sia capo famiglia:

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

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

3) 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;

4) una diaria per la misura effettuata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 75 del presente contratto.

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

1) 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;

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

3) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza il 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;

4) una diaria nella misura fissata dall'art. 75 del presente contratto per il personale in missione temporanea per sé e per ciascun convivente a carico: per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a 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 comporta 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 XVII - Malattie ed infortuni.

ART. 77 - 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. 78 - Comunicazione malattia.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia entro 24 (ventiquattro) ore 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 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, rispettivamente entro il 3° (terzo) giorno dall'inizio della malattia e della scadenza dei periodi previsti dai certificati precedenti.

Al rientro in servizio deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato 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 all'art. 107 del presente contratto con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.

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. 79 - Prescrizioni mediche.

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 e gli accertamenti specialistici, nonchè le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali 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 15° comma, della Legge n. 638 dell'11 novembre 1983.

ART. 80 - Malattia lavoratori in prova

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 (centottanta) giorni decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 (centottanta) giorni trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.

Il periodo di malattia è considerato utile al fine del computo delle ferie, dell'indennità di preavviso e di licenziamento.

ART. 81 - Malattia: INPS ed integrazioni.

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS e ad un'integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro ed a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi 3 (tre) giorni, (periodo di carenza);

2) 85% (ottantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4° (quarto) al 20° (ventesimo) giorno.

3) 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto in modo che al dipendente spetti lo stesso netto che avrebbe percepito se avesse lavorato dal 21° (ventunesimo) giorno in poi.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'lNPS.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'lNPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge n. 33 del 29 febbraio 1980.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto: se l'indennità stessa è corrisposta dall'lNPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto ad integrare le parti di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli artt. 82 e 83 del presente contratto.

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

ART. 82 - INFORTUNI - INAIL

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 ed il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'lNAIL, 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. 80 e 83 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 73 del DPR n. 1124 del 30 giugno 1965, il datore di lavoro e tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione

giornaliera per i (tre) giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'lNAIL, fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

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. 83 - Conservazione posto ad ammalati od infortunati.

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 (centottanta) rispettivamente dagli artt. 80 e 82 del presente contratto, sarà prolungata a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 90 (novanta), alle seguenti condizioni:

1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;

2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;

3) che il periodo eccedente i giorni 180 (centottanta) sia considerato " di aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° (centottantesimo) giorno di assenza per malattia o infortunio a firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa iI datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 80 del presente contratto. Il periodo stesso non sarà in nessun caso considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

ART. 84 - Tubercolosi

A norma delle leggi vigenti in materia, i lavoratori effetti di 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 diciotto mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione dal sanatorio, dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 (quattordici) mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione deln posto sussiste fino a 4 (quattro) mesi successivi alla dimissione stessa.

L'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a 6 (sei) mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, nel caso previsto dall'art. 9 della legge n. 1088 del 14 dicembre 1970.

Il diritto alla conservazione del posto cessa ove sia stata dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito alla inidoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Consorzio Provinciale Antitubercolare, assistito a richiesta da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della Legge n. 86 del 28 febbraio 1953.

Tanto nei casi di ricovero nei luoghi di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 (centottanta) giorni.

ART. 85 - Norme di legge ed ordinamenti regionali.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e di infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XVIII - Gravidanza e Puerperio

ART. 86 - Gravidanza e Puerperio

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per i 2 (due) mesi precedenti la data del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b)per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;

c) per i 3 (tre) mesi dopo il parto;

d) per un ulteriore periodo di 6 (sei) mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

Il diritto di cui alla lettera d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge n. 903 del 09 dicembre 1977, alle condizioni previste nello stesso articolo.

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

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 90 (novanta) giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi di legge, i periodi di astensione obbligatori di lavoro indicati alle lettere a), b), c) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13ma mensilità, alle ferie ed alla 14ma mensilità.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% (ottanta per cento) ed al 30% (trenta per cento) della retribuzione posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge n. 833 del 23 dicembre 1978, secondo le modalità stabilite, ed anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 33 del 29 febbraio 1980. 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 della Legge n. 33 del 29 febbraio 1980.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, salvo quanto previsto al successivo art. 88 del presente contratto.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento pre-adottivo si applica

l'art. 6 della Legge n. 903 del 9 dicembre 1977.

ART. 87 - Lavoratrici madri.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a 6 (sei) ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dallo Studio Professionale.

Per detti riposi è dovuta dall'lNPS un'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'art. 8 della Legge n. 903 del 9 dicembre 1977.

Riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19 della Legge n. 643 del 26 aprile 1934, sulla tutela del lavoro delle donne.

Il lavoratore ha diritto altresì, a norma delle vigenti disposizioni di legge, ad astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a 3 (tre) anni dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, della Legge n. 903 del 9 dicembre 1977.

I periodi di assenza di cui al terzultimo comma sono computati solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma della Legge n. 1204 del 30 dicembre 1971.

ART 88 - Lavoratrici in gravidanza.

La lavoratrice in stato di gravidanzaè tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del SSN, ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il

15° (quindicesimo) giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al T.F.R. e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al successivo art. 106 del presente contratto.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera di cui agli artt. 104 e 105 del presente contratto e degli eventuali superminimi.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

TITOLO XIX - Sospensione dal lavoro

ART. 89 - Sospensione dal lavoro

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione 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 XX - Anzianità di servizio

ART. 90 - Anzianità di servizio

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

Le frazioni di anno saranno computate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi.

TITOLO XXI - Passaggi di qualifica

ART. 91 - Passaggi di qualifica

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 assegnazioni a mansioni superiori, il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente alla 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 3 (tre) mesi.

Il lavoratore promosso al 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 relativa eccedenza residua come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dell'indennità di contingenza.

TITOLO XXII - Scatti di anzianità

ART. 92 - Scatti di anzianità

Il lavoratore ha diritto per ogni triennio di effettivo servizio e per un massimo di 10 (dieci) trienni ad un aumento della retribuzione fissata in cifra.

Per il periodo di vigenza del presente contratto i valori mensili di tali scatti di anzianità sono indicati nella seguente tabella:

SCATTI DI ANZIANITA' TRIENNALE

I livello 49.300

II livello 44.200

III livello 42.500

VI livello 40.000

V livello 38.200

Gli aumenti di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di servizio.

Nel caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo in cifra fissa degli scatti pregressi già maturati nel precedente livello fino alla maturazione del nuovo scatto. A quel momento gli scatti pregressi saranno ricalcolati in base alla misura in vigore per il nuovo livello di appartenenza, senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

TITOLO XXIII - Trattamento economico

CAPO I° Retribuzione

ART. 93 - Retribuzione annua e mensile

La retribuzione globale annua viene erogata in 14 mensilità.

La retribuzione mensile è costituita:

a) dalla retribuzione minima tabellare

b) dall'indennità di contingenza

c) dagli aumenti periodici di anzianità

d) da eventuali assegni "ad personam"

e) da eventuali superminimi

ART. 94 - Minimi tabellari

A partire dal 1/9/1997 la paga base tabellare allegata ai livelli della classificazione del personale, da valere su tutto il territorio italiano, è determinata con gli aumenti ed i tempi fissati nelle tabelle di seguito riportate:

MINIMI TABELLARI PER I DIPENDENTI DA AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO STUDI E/O SOCIETA' DI SERVIZI

PROFESSIONALI ALLA PROPRIETA' IMMOBILIARE

A)

LIVELLI PARAMETRI PAGA BASE PAGA BASE PAGA BASE
AL 1/9/97 AL 1/9/98 AL 1/9/99

1° 250 1.592.803 1.725.379 1.867.424
2° 119 1.210.530 1.311.288 1.419.242
1° 145 923.826 1.000.720 1.083.106
4° 132 841.000 911.000 986.000
5° 100 637.121 690.152 746.970

B) APPRENDISTI

LIVELLI % PAGA BASE PAGA BASE PAGA BASE
AL 1/9/97 AL 1/9/98 AL 1/9/99

3 ° primi 10 mesi 75 692.870 750.540 812.330
dall'11° mese al 20° 83 766.776 830.598 898.978
dal 21° mese 90 831.443 900.648 974.795
4° primi 8 mesi 75 630.750 683.250 739.500
dal 9° mese al 16° 83 698.030 756.130 818.380
dal 17° mese 90 756.900 819.900 887.400

In caso di aumento della paga base tabellare, gli aumenti di merito concessi dai datori di lavoro nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per gli aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità erogati dalle aziende possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure

espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

ART. 95 - Elemento economico di II° Livello

A decorrere dal 1/1/1998, sulla base di quanto definito al precedente articolo 17 (Contrattazione decentrata) verranno erogati, quale elemento economico di II° livello i sottoriportati incrementi retributivi.

LIVELLI PARAMETRI ELEMENTO ECONOMICO AL 1/1/98

1 250 37.879
2 190 28.788
3 145 21.970
4 132 20.000
5 100 15.152

APPRENDISTI

LIVELLI PERCENTUALE ELEMENTO ECONOMICO AL 1/1/98

3° primi 10 mesi 75 16.478
dall'11° mese al 20° 83 18.235
dal 21° mese 80 19.773
4° primi 8 mesi 75 15.000
dal 9° mese al 16° 83 16.600
dal 17° mese 90 18.000

ART. 96 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retroazione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro

straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo,corrisposto nonchè tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma ed il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

ART. 97 - Frazionamento retribuzione

La retribuzione giornaliera a tutti gli effetti contrattuali ed il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, si ottiene dividendo per 26 (ventisei) la retribuzione stessa.

Il quoziente per la determinazione della paga oraria viene convenzionalmente fissato in 170 (centosettanta).

Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazione di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese od assenza non retribuita) si procede alla corresponsione delle quote giornaliere (ventiseiesimi) corrispondente alle presenze effettive.

Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

ART. 98 - Indennità di contingenza

L'Istituto dell'indennità di contingenza è regolato dagli accordi interconfederali in vigore tra le parti stipulanti e dalle successive disposizioni di legge.

A decorrere dal 1/9/97 l'importo di £ 20.000 corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'Accorso Interconfederale 31.7.1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.

Conseguentemente, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale alla data del 1.1.91 sarà aumentato di £ 20.000 per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Pertanto a decorrere dal 1/9/97 l'indennità di contingenza è quella della sottoriportata tabella.

LIVELLI IMPORTI

1° livello 976.128
2° livello 962.856
3° livello 955.443
4° livello 951.445
5° livello 946.473

CAPO II° Mensilità supplementari

ART. 99 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ma (tredicesima) mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la struttura lavorativa.

Dall'ammontare della 13ma (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. 86 del presente contratto, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13ma (tredicesima) mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione.

ART.100 - Qattordicesima mensilità

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori una mensilità della retribuzione in atto allo stesso 30 giugno. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno ed in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14ma (quattordicesima) mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la struttura lavorativa.

Dall'ammontare della 14ma (quattordicesima) mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione.

TITOLO XXIV - Risoluzione del rapporto di lavoro

ART. 101 - Recesso

Ai sensi dell'art. 2119 del c.c., 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 a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c., la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

ART. 102 - Licenziamento seguito da nuova assunzione

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa struttura lavorativa deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salva prova del contrario - se la nuova assunzione viene effettuata entro 1 (uno) mese dal licenziamento.

ART. 103 - Nullità del Licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 7 del 9 gennaio 1963, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di 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 segue la celebrazione e la scadenza di 1 (uno) anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha la facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma

precedente non e dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalla lettera a), b), c) del 3° comma dell'art. 2 della Legge n. 1204 del 30 dicembre 1971, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della struttura lavorativa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto.

ART. 104 - Dimissioni lavoratrice

In conformità alla norma contenuta nel 4° comma dell'art. 1 della Legge n. 7 del 9 gennaio 1963, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazione di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di 1 (uno) anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro 1 (uno) mese all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intero trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 107 del presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini del preavviso di cui all'art. 105 del presente contratto e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del lavoro, entro il termine di 1 (uno) mese.

ART. 105 - Termini di preavviso

I termini di preavviso sono i seguenti

n. LIVELLO	Fino a 5 (cinque) anni di anzianità	Oltre i 5 (cinque) anni di anzianità
I Livello	90 (novanta) gg	120 (centoventi) gg
II Livello	60 (sessanta) gg	90 (novanta) gg
III Livello	30 (trenta) gg	40 (quaranta) gg
IV Livello	20 (venti) gg	30 (trenta) gg
V Livello	15 (quindici) gg	20 (venti) gg

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° (primo) o dal 16° (sedicesimo) giorno di ciascun mese.

ART. 106 - Mancato preavviso

Ai sensi del comma 2 dell'art. 2118 c.c., in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di 13ma (tredicesima) mensilità e 14ma (quattordicesima) mensilità.

Su richiesta del lavoratore 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. 107 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge n. 297 del 29 maggio 1982.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 del c.c., è quella globale di fatto.

TITOLO XXV - Norme disciplinari

ART. 108 - Doveri e segreto d'Ufficio

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri ed il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzature affidategli.

ART. 109 - Permanenza in ufficio del lavoratore.

E' vietato al personale ritornare nei locali della sede di lavoro e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non

per ragioni di lavoro o con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni 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 di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di 1 (una) ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

ART.110 - Cambio di residenza

E' dovere del personale di comunicare immediatamente al datore di lavoro 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 dal datore di lavoro 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 idonea comunicazione.

ART. 111 - Provvedimenti.

La inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano:
1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 (dieci) gg
5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge, (licenziamento in tronco).

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 fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;

· non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospenzione 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 manifestata ubriachezza;
. commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5), (licenziamento in tronco), si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà, in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del c.c., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'Ufficio, nonché nei casi di:
· assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
. recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto.

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. 112 - Procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso finora giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso.

Salvo l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore. Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dalla sede di lavoro al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XXVI - Divise ed attrezzi

ART. 113 - Divise - Attrezzi - Strumenti

Quando viene fatto obbligo al personale 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 di carattere igienico - sanitario.

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, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione od al rimborso.

Il lavoratore è tenuto a conservare con cura ed in buono stato gli attrezzi e gli indumenti fornitigli dal datore di lavoro.

TITOLO XXVII - Condizioni di miglior favore

ART. 114 - Condizioni di miglior favore.

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

TITOLO XXVIII - Decorrenza e durata del contratto

ART. 115

Il presente contratto entra in vigore dal 1/9/97 salvo diverse decorrenze espressamente previste e scadrà il 30/9/99.

Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata R.R., almeno 4 (quattro) mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per (uno) anno, e così di anno in

anno.

Le parti si impegnano ad incontrarsi 3 (tre) mesi prima della scadenza, in sede sindacale, per un esame dell'intera materia contrattuale ed avviare la trattativa di rinnovo contrattuale.

Norma transitoria applicativa

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

TITOLO XXIX - Archivio contratti

ART. 116

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 17 della Legge 963/88 le parti contraenti il presente CCNL si impegnano ad inviare al C.N.E.L. (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) Archivio Contratti

- Viale Lubin Roma, copia del presente contratto.

A L L E G A T I

Allegato 1

STATUTO E REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL COMPARTO AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO

STATUTO

ART.1 - COSTITUZIONE

(1) Conformemente a quanto previsto dal Titolo 3 art. 3 del CCNL per i lavoratori dipendenti da Amministratori di Condominio, è costituito, dall'ANACI e dalla FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UlLTuCS-UIL, l'ENTE BILATERALE NAZIONALE del comparto Amministratori di Condominio, di seguito denominato E.B.N./A.C.

ART. 2 - NATURA

(1) L'E.B.N./A.C. ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

ART. 3 - DURATA

(1) La durata dell'E.B.N./A.C. è a tempo indeterminato.

ART. 4 - SEDE

(1) L'E.B.N./A.C. ha sede in Roma - Via Cola di Rienzo, 111.

ART. 5 - SCOPI

(1) L'E.B.N./A.C. attua e concretizza a livello nazionale:

A) le iniziative che si richiamano all'art. 5 e in particolare:

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

· organizza e gestisce la formazione e la qualificazione professionale,

· organizza e gestisce i progetti formativi per singole figure professionali,

· promuove forme di Previdenza Integrativa;

· organizza e gestisce forme di assistenza integrativa alle prestazioni erogate dal SSN e dall'INAIL.

B) Le iniziative che si richiamano al titolo XI° (mercato del lavoro) e in particolare:

· organizza la formazione professionale che anche in rapporto ai compiti previsti al successivo punto C) dovrà tendere alla realizzazione di una formazione professionale permanente. Al riguardo, nell'ambito dei compiti assegnati, predispone e realizza i possibili e necessari confronti con tutti i soggetti pubblici e/o privati che su tale materia, anche per effetto di norme giuridico/legislative, risultino coinvolti ;

· organizza e gestisce tutto quanto derivante dall'accordo che le parti stipulanti il presente CCNL hanno raggiunto e ratificato presso il Ministero del Lavoro in materia di contratti di formazione e lavoro (CFL) nonchè i possibili programmi/progetti di utilizzo della 223/91;

· organizza e gestisce la formazione mediante stages utilizzando propri progetti nonchè quelli della U.E..

C) Predispone progetti e stipula convenzioni con:

ENTI, ISTITUTI, CONSIGLI E/O COLLEGI NAZIONALI DEGLI ORDINI PROFESSIONALI,

MINISTERI, nonchè con strutture pubbliche e/o private abilitate ad attività di servizio per le materie di cui ai punti A) e B) sopra richiamati.

D) Predispone ed organizza:

· la stampa e la distribuzione del testo del CCNL per dipendenti da amministratori di condominio;

E) Assume funzione di segreteria operativa:

· dell'O.P.N. per la gestione della Legge 626/94;

· quanto demandato dal Gruppo per le pari opportunità;

· quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica.

ART. 6 - SOCI E BENEFICIARI

(1) Sono soci dell'E.B.N./A C. le Organizzazioni di cui all'art. 1 del presente Statuto firmatarie del CCNL per i dipendenti dagli Amministratori di Condominio stipulato il.....

(2) Sono beneficiari delle prestazioni e dei servizi erogati dal E.B.N./A.C. gli Amministratori di condominio ed i loro dipendenti .

ART. 7 - FINANZIAMENTO

(1) L'E.B.N./A.C. è finanziato secondo le misure e le modalità di cui al titolo IV° (funzionamento delle relazioni sindacali) del CCNL per i dipendenti da Amministratori di condominio del.....

ART. 8 - ORGANI DELL' E.B.N./A.C.

(1) Sono organi dell'E.B.N./A.C.:

- L'Assemblea

- Il Presidente

- Il Vice Presidehte

- 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 l'ANACI da 18 membri, nominati:

- n. 9 dall'ANACI,

- 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 UlLTuCS-UIL.

(2) I membri della 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 internidell'E.B.N./A.C.,

- 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'E.B.N./A.C.;

- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'E.B.N./A.C.;

- 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 Sindaci.

(2) La convocazione dell'Assemblea e 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'E.B.N./A.C. Per la validità delle adunanze dell'Assemblea e le relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

(5) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno la metà più uno dei componenti. Ciascun membro ha un voto.

ART. 12 - IL PRESIDENTE

(1) Il Presidente dell'E.B.N./A.C. 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 l'ANACI. 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'E.B.N./A.C. di:

- rappresentare l'E.B.N./A.C. 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'E.B.N./A.C. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i membri effettivi rappresentanti dell'ANACI 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 dell'ANACI, 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 dall'ANACI;

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'E.B.N./A.C.;

- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.N./A.C.;

- assumere e licenziare il personale dell'E.B.N./A.C. e regolarne il trattamento economico;

- predisporre i regolamenti dell'E.B.N./A.C. e sottoprli all'approvazione dell'assemblea;

- riferire all'assemblea in merito alle proprie delibere;

- approvare i verbali delle proprie nunioni.

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 puo 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 dell'E.B.N./A.C

(5) Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno quattro membri.

(6) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno quattro membri.

(7) Ogni membro ha diritto a un voto.

ART. 17 - IL COLLEGIO DEI SINDACI REVISORI DEI CONTI

(1) Il Collegio dei Sindaci è composto di tre membri effettivi così designati: uno dall'ANACI, 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'E.B.N./A.C. 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 e 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 puo 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)1 Sindaci potranno partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

ART. 18 - IL PATRIMONIO DELL'E.B.N./A.C.

(1) Le disponibilità dell'E.B.N./A.C. 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'E.B.N./A.C. 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'E.B.N./A.C.

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 Amministratori di condominio la quota di contributi di competenza dell'E.B.N./A.C. 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'E.B.N./A.C. 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'E.B.N./A.C. 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'E.B.N./A.C. 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'E.B.N./A.C.

(1) Gli esercizi finanziari dell'E.B.N./A.C. 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'E.B.N./A.C. 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, nonché 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'E.B.N./A.C.

(1) La messa in liquidazione dell'E.B.N./A.C. 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'E.B.N./A.C. 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 dall'ANACI 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'E.B.N./A.C. 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, nonché al regolamento, deve essere proposta dalle Organizzazioni di cui all'articolo 1 e deliberata dall'assemblea dell'E.B.N./A.C. con votazione a maggiorazione di due terzi dei componenti l'assemblea stessa.

ART. 23 - CONTROVERSIE

(1) Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione ed applicazione del presente Statuto, nonché del regolamento, e deferita all'esame della Assemblea.

ART. 24 - DISPOSIZIONI FINALI

(1) Per quanto non è necessariamente previsto dal presente statuto, valgono le norme di cui al regolamento ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

Allegato 2

REGOLAMENTO DELL'EBN/AC

Titolo I - Funzionamento

Art. 1

Le parti sociali di cui all'art.1 dello Statuto assicureranno la gestione delle risorse economiche di cui all'art.9 del.CCNL e la loro ripartizione, nell'ambito dell'EBN/AC che fungerà da Segreteria operativa.

Art. 2

La misura dei contributi per realizzare gli scopi previsti dal CCNL a favore degli Amministratori di Condominio e dei propri dipendenti compreso il funzionamento dell'Ente Bilaterale nazionale Amministratori di Condominio 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 "COINSI" nel foglio paga e nel libro paga.

Le quote a carico degli amministratori di Condominio devono essere calcolate sul monte salari mensile.

Gli importi delle quote di cui ai precedenti commi devono essere versati entro il mese successivo al periodo di paga al quale si riferisce il versamento sul c/c postale n.95678009 intestato a ANACI-FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS, c/EBN/AC . 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 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/A.C. sono tenuti a comprovare l'avvenuto versamento delle quote di propria competenza mediante l'esibizione della ricevuta di versamento.

Il versamento degli importi di cui ai precedenti commi avrà inizio a decorrere dal.....a valere sulla retribuzione del mese di.....

Titolo II - Fondo Assistenza Integrativa

Art. 5

L'EBN/AC istituisce una autonoma e separata sezione contabile e patrimoniale denominata "Fondo di assistenza integrativa" di cui potranno usufruire i dipendenti ed i datori di lavoro secondo le modalità del presente Titolo.

Le prestazioni del Fondo sono le seguenti:

- infortuni professionali ed extraprofessionali per i lavoratori dipendenti;

- infortuni professionali per i datori di lavoro;

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

Art. 6 - Per i Lavoratori Dipendenti: Infortuni professionali ed extraprofessionali

Art. 7 - Per i Datori di Lavoro: infortuni professionali

Art. 8 - Per i Datori di Lavoro

Rimborso di quota economica giornaliera nelle seguenti misure:

dal 4° al 20° giorno £.:25.000=

dal 21° al 180° giorno £.20.000=

ai datori di lavoro che abbiano corrisposto ai lavoratori in caso di malattia la indennità economica prevista dall'art. 81 del CCNL.

Art. 9 - Diritto al rimborso

Il diritto al rimborso è vincolato alla effettiva anticipazione della indennità dovuta dall'INPS.

Il datore di lavoro interessato alla prestazione di cui sopra dovrà inviare al Fondo Assistenza Integrativa presso l'EBN/AC 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 O1/M) dalla quale risulta il calcolo a conguaglio tra i contributi

previdenziali ed assistenziali obbligatori e I'anticipazione della quotaparte di indennità di malattia effettuata dal datore di lavoro.

Art. 10 - Corresponsione del 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 purché 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 potranno essere attivate, in una seconda fase, su decisione delle parti sociali di cui all'Art. 1 dello Statuto, dopo valutazione della consistenza della misura delle adesioni al Fondo.

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 della sezione 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 nonchè quelli di funzionamento degli organi sociali, quando non diversamente stabilito, vanno prelevate dai contributi di competenza dell'EBN/AC

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'EBN/AC.

Art. 16 - Convenzioni

Il comitato esecutivo decide la sottoscrizione, con una o più compagnie di assicurazione, di apposite convenzioni atte a conseguire vantaggiose condizioni ed un adeguato servizio individuando la/e compagnia/e di assicurazione e definendo le condizioni di convenzione.

Art. 17 - Clausola compromissoria

Tutte le controversie comunque relative alle interpretazioni del presente regolamento, soprattutto sulle contribuzioni 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 ad 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 contrattuale.

Allegato 3

Riferimento Parte Prima, Titolo Vl 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 IV art. 14 del CCNL per i lavoratori dipendenti da Amministratori di Condominio delega codesta Amministrazione a trattenere sulla retribuzione lorda la percentuale dell'1% per 14 mensilità 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 all'Amministrazione o e all'Organizzazione Sindacale

Data.....

Firma.....

All'AMMINISTRAZIONE

Il sottoscritto.....

qualifica.....livello.....

Struttura lavorativa.....

Sulla base di quanto previsto al Titolo Vl art. 14 del CCNL

per i lavoratori dipendenti da Amministratori di Condominio 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 Dl

FISASCAT-CISL Dl

UlLTuCS-UIL Dl

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

Data.....

Firma.....

Allegato 4

(Riferimento Parte Prima, Titolo Vll art. 16 lettera A) punto 2) .

FAC-SIMILE

Oggetto: Richieste motivi licenziamento

Alla Amministrazione

.....

Alla Organiz.ne Sindacale

.....

e p.c. All'UPLMO di

.....

Il/la sottoscritto/a.....

nato/a.....

il.....residente

in.....

in riferimento al licenziamento intimatogli/le dallo Studio.....

in data..... chiede i motivi che lo hanno determinato.

Ciò ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL per i dipendenti da Amministratori di Condominio.

DATA .....

Firma del lavoratore

.....

Allegato 5

(Riferimento Titolo Vll Art. 16 lettera A) punto 2)

FAC-SIMILE

RACCOMANDATA R.R.

Oggetto: Impugnativa Licenziamento

Spett.le Amministrazione

.....

.....

Spett.le

Ufficio del Lavoro

Commissione Conciliatrice

e p.c. Alla Organizzazione Sindacale

.....

.....

lo sottoscritto/a..... *Cognome e Nome* domiciliato/a..... in..... *città *..... *cap*..... *indirizzo*, in riferimento alla Vs. del.....*data di licenziamento scritto* provvedo ad impugnare e contestare per tutti i fini di legge di licenziamento intimatomi.

Contesto ed impugno altresì in riferimento alle vigenti disposizioni di legge e di Contratto Collettivo, la validità efficacia e legittimità del licenziamento stesso.

Chiedo altresì che venga promosso il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro al quale la presente è inviata per quanto di sua competenza.

Vi confermo che sono a Vs. disposizione per fornire la mia prestazione lavorativa.

Distinti saluti.

Il Lavoratore

.....

Allegato 6

(Riferimento Parte Prima, Titolo Vll art. 16 Lettera A) punto 2)

FAC-SIMILE

Oggetto: Delega per il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui alla Legge del 11 maggio 1990 n. 108 ed al CCNL dei dipendenti da Amministratori di Condominio.

Alla Amministrazione

.....

Alla Organizzazione Sindacale

.....

e p.c. All'UPLMO di

.....

Il/La sottoscritto/a ..... nato/a ..... il ..... ai sensi dell'art. 16 del CCNL per i dipendenti da amministratori di condominio, in riferimento al licenziamento intimatogli/le dall'amministrazione

..... in data.....impugnato in data ..... conferisce mandato alla ..... per rappresentarlo/a nell'assisterlo/a nel tentativo obbligatorio di conciliazione disciplinato dal predetto CCNL e delega il/la Sig/a ..... quale proprio rappresentante.

DATA .....

Firma del lavoratore

.....

Allegato 7

PROGRAMMA FORMATIVO

per il raggiungimento del I e II Livello

AREE DIDATTICHE ORE Dl FORMAZIONE

Area Giuridica ed organizzativa ore 50

Area tecnico-Amministrativa Pratica ore 80

TOTALE ore 130

METODOLOGIE E PROGRAMMA FORMATIVO

Il periodo di formazione lavoro è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e della pratica capacità necessarie per svolgere i compiti assegnati.

Le metodologie di formazione sono di due tipi:

A) - LEZIONI TEORICHE CHE RIGUARDANO L'AREA GIURIDICA ED ORGANIZZATIVA

B) - ADDESTRAMENTO SUL LAVORO CHE RIGUARDA L'AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

PRATICA.

Obiettivo del primo modulo è soprattutto l'apprendimento delle conoscenze della legislazione che regola l'attività di Vigilanza Privata, il rapporto di lavoro e delle procedure amministrative relative alle mansioni assegnate, dell'attività di organizzazione aziendale e delle relative disposizioni.

Nella seconda fase saranno perseguiti gli obiettivi didattici attinenti l'acquisizione delle capacità tecnico-pratiche, da realizzarsi attraverso l'affiancamento sul lavoro sotto la guida del titolare della struttura lavorativa e concernerà tutte le indicazioni teorico-pratiche al fine di rendere il lavoratore funzionalmente autonomo nell'esercizio delle sue mansioni.

Area Giuridica ed Organizzativa
- Principi fondamentali
- Legislazione del Lavoro.
- Contratti di Lavoro.
- Attività di organizzazione aziendale.
- Conoscenza delle disposizioni aziendali relative al rapporto di lavoro ed ai principi riferiti ai rapporti interpersonali.
- Prevenzione antinfortunistica e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Legislazione del settore immobiliare.

Allegato 8

PROGRAMMA FORMATIVO

per il raggiungimento finale del III Livello

AREE DIDATTICHE ORE Dl FORMAZIONE

Area Giuridica ed organizzativa 20 ore

Area tecnico-Amministrativa Pratica ore 60

TOTALE ore 80

METODOLOGIE E PROGRAMMA FORMATIVO

Il periodo di formazione lavoro è finalizzato all'acquisizione delle conoscenze e della pratica capacità necessarie per svolgere i compiti assegnati.

Le metodologie di formazione sono di due tipi:

A) LEZIONI TEORICHE che riguardano l'area giuridica ed ganizzativa.

B) ADDESTRAMENTO SUL LAVORO che riguarda l'area tecnico-amministrativa pratica.

Obiettivo del primo modulo è soprattutto l'apprendimento delle conoscenze generali sulle leggi che regolano le procedure amministrative relative alle mansioni assegnate da realizzarsi sotto la guida del responsabile dell'unità operativa.

Nella seconda fase saranno perseguiti gli obiettivi didattici attinenti l'acquisizione delle capacità pratiche, da realizzarsi con l'inserimento graduale nella posizione lavorativa e l'affiancamento sul lavoro a personale già qualificato.

Area Giuridica e Organizzativa

- Legislazione del Lavoro.
- Contratti di lavoro.
- Attività di organizzazione aziendale.
- Conoscenza delle disposizioni aziendali relative al rapporto di lavoro ed ai principi riguardanti i rapporti interpersonali.
- Prevenzione antinfortunistica e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Area Tecnico-amministrativa pratica

La formazione avrà lo scopo preciso di istruire la persona su:

- nozioni generali sulle procedure di contabilità e sulla legislazione immobiliare.

Allegato 9

PROGRAMMA PER CFL DI INSERIMENTO PROFESSIONALE AL IV LIVELLO

ORE DI FORMAZIONE: 20

L'adeguamento delle capacità professionali necessarie all'inserimento nel contesto della struttura lavorativa sarà impartito dal titolare della stessa e concernerà tutte le indicazioni teorico pratiche al fine di rendere il lavoratore funzionalmente autonomo nell'esercizio delle sue mansioni.

Allegato 10

FAC SIMILE (da riprodurre su carta intestata della Amministrazione)

Spett.le
Ufficio Provinciale del Lavoro e M.O.
Via
Cap
e P.C. ANACI/FILCAMS-FISASCAT-UILTUCS
Ente Bilaterale Nazionale
Segreteria Operativa
Via Cola di Rienzo, 111
00192 Roma

Oggetto: RICHIESTA ASSUNZIONE, C.F.L. E RELATIVO PROGETTO

Il sottoscritto nella sua qualità di titolare dello (nome dello studio o società) sito in (città) Prov. Via n. cap

Tel. Esercente attività di Aderente all'ANACI SI NO

Codice ISTAT o settore contratto applicato con organico di

produttivo dipendenti n.
(indicare il codice Istat o il (CCNL Amministratori di (specificare il numero totale
settore produffivo) condomini)

di cui: alla data di al al
presentazione della (indicare (indicare
domanda separatamente il separatamente il
(indicare numero dei numero dei
separatamente il dipendenti al 31/12 dipendenti al 31/12
numero dei dell'anno di 2 anni precedenti)
dipendenti alla data precedente)
di presentazione
della domanda)

a tempo a termine a tempo a termine a tempo a termine indeterminato indeterminato indeterminato

Impiegati full-time

part-time

Operai full-time

part-time

Apprendisti

Totale

Chiede venga approvato il progetto di formazione lavoro per:

(Indicare i dati relativi al personale che si intende assumere in c.f.l.)

Numero nome, cognome, titolo di studio, età, livello di inquadramento progressivo residenza, n. libretto lavoro, altro

Iniziale finale

n. complessivo delle unità interessate all'assunzione.....

durata del/i contratto/i di

formazione e lavoro: 12 o 24 mesi o frazioni

n. Qualifiche Mesi tempi di assunzione

entro il:

entro il:

entro il:

Allegato 11

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE TRA

ANACI E FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS

In Roma, addì .....

tra

la Associazione Nazionale Amministratori di Condominio (ANACI) rappresentata dal Presidente Andrea Merello, dai Vice Presidenti Walter Besenzon, Sergio Santini, Francesco Burrelli, dal Segretario Nazionale Rodolfo Vigiani, dai Membri della Commissione Alberto Formigoni, Silvia Burchielli, Michele Colaci, Eugenio Carofano

e

- FILCAMS-CGIL, nella persona di Piero Marconi

- FISASCAT-CISL, nella persona di Mario Marchetti

- UILTuCS-UIL, nella persona di 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 Rappresentanze 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 Govemo e le parti sociali.

PARTE PRIMA

COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (R.S.U.)

Art 2 - AMBITO ED INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE

Nelle Amministrazioni, negli Studi e/o società di servizio professionale alla proprietà immobiliare, può darsi luogo alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali Territoriali aderenti alle OO.SS. firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993 nonché del presente accordo e del CCNL.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purchè formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

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

b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

Art 3 - DESIGNAZIONE DELLE LISTE

FILCAMS, FISASCAT e UlLTuCS 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 struttura della federazione 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 firmatarie del CCNL, 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, II° 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 nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/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 è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad

ogni organizzazione sindacale firmataria del CCNL ancorchè abbia propri esponenti in seno alle RSU.

Art 6 - COMPOSIZIONE DELLE LISTE

Le federazioni FILMAS, FISASCAT e UlLTuCS 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, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle RSU sarà determinato, in fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, ed a titolo sperimentale, nel

seguente modo:

1 rappresentante da 2 dipendenti fino a 15 dipendenti

3 rappresentanti oltre i 15 dipendenti

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui sopra.

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 2 dipendenti fino a 15 dipendenti;

b) 3 rappresentanti per la RSU costituta nelle unità che occupano oltre 15 dipendenti.

Nelle unità di cui al punto b) non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

Art 9 - DIRITTI, TUTELE, PERMESSI SINDACALI E MODALITA' Dl ESERCIZIO

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RAS 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 UlLTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle strutture lavorative che al livello territoriale abbiano più di 15 dipendenti, nei quali è costituita la R.S.U., 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 tramite la RSU.

Art. 10 - COMPITI E FUNZIONI

FILCAMS, FISASCAT e UlLTuCS esercitano i 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 UlLTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel CCNL nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive, sui diversi contenuti della contrattazione, fra i vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

Inoltre alle RSU di cui al punto b) del precedente Art. 8 compete a norma dell'accordo applicativo del DLGS 626/94 la designazione al loro interno del rappresentante della sicurezza (RLS).

Art. 11- DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO

I componenti della RSU restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La RSU uscente provvederà 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 verrà altresì inviata al Datore di Lavoro.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro 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 la RSU si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la RSU lo stesso sarà sostituto 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.

Art 12 - REVOCA DELLE RSU

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale, i lavoratori possono revocare il mandato a singoli componenti o alla totalità della RSU.La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio, nei limiti del monte ore previsto dal CCNL, deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Art. 13 - CLAUSOLA Dl SALVAGUARDIA

Le Organizzazioni Sinodali dotate dei requisiti di cui all'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 partecipazione alla procedura di elezioni delle RSU, rinunciano ad ogni effetto a costituire RSA e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le RSA precedentemente costituite, al momento della costituzione della RSU.

PARTE SECONDA

DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R. S. U

Art. 1 - VALIDITA' DELLE ELEZIONI - QUORUM

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS firmatarie del presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per

le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

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, 1a 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, nei singoli territori 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 su 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 pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi preposti nei termini di cui al presente accordo ;

g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati ivi comprese le Associazioni 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 - MODALITA' DELLA 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 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. ln 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 Dl 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 che a sua volta ne darà pronta comunicazione agli studi o società.

Art 17 - COMITATO DEI GARANTI

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 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 ANACI.

Alle proprie riunioni il Comitato può ammettere i rappresentanti locali delle parti in causa per eventuali audizioni.

Il Comitato si pronuncerà entro il tenmine 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 ANACI a cura delle OO.SS.

Art 19 - ADEMPIMENTI DEL DATORE Dl LAVORO

Dietro richiesta che dovrà essere inviata almeno 15 giorni prima delle votazioni, il DATORE Dl 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

A conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT, UlLTuCS e ANACI le parti, 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 Dl 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.

ACCORDO APPLICATIVO DEL D.LGS. 626/94

LE PARTI

ANACI rappresentata dal

e

FILCAMS-CGIL, rappresentata del sig. Piero Marconi;

FISASCAT-CISL, rappresentata dal sig. Mario Marchetti;

UILTuCS-UIL, rappresentata dal sig. Parmenio Stroppa;

Tenuto conto

delle peculiarità del settore, caratterizzato da:

- piccole/medie Amministrazioni-Studi-Società di Servizi professionali alla proprietà immobiliare 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.....

- 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 del 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 soprattutto 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 dei componenti la Rappresentanza del 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.Lgs.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'O.P.T. ed ai lavoratori 15 giorni prima della data stabilita; la votazione del rappresentante per la sicurezza

avverà 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 R.S.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 RS.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) nelcaso di assenza di rappresentanti sindacali aziendali il rappresentante per la dcurezza 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 negli istituti, 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 tate 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 sostituito 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.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 delle 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 previsto da accordi spulati 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:

5a. 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 del ddl 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 ddl.

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 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 un 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 effettuata 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 Dlgs.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, I' 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 preventivo avviso allo Studio o società, almeno 2 giorni feriali prima, formando 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 att'art. 19, comma 1, lett. g.)

del D.Lgs.626/94 e al decreto ministeriale del 16.1.97 del Ministero 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'O.P.N. 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 generate 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 deve 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 dagli ddl direttamente o dall'O.P.T. tramite,eventualmente, strutture 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 formazione 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 duplice copia, attestazione di partecipazione dalla struttura che ha tenuto il corso;

una copia sarà consegnata all'azienda e l'altra al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Capo 3° - FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI LAVORATORI

1. L'ANACI 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'EBN/AC.

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. L'ANACI e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente accordo, in quanto parti stipanti il CCNL per i dipendenti da Amministratori di condomino, riconoscono che la formazione dei lavoratori dipendenti da Amministrazioni, Studi, Società di servizi professionali alla proprietà

immobiliare, di cui all'art.22 del D.lgs.626/94, può ritenersi adempiuta mediante la frequenza di corsi promossi dall'EBN/AC 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'EBN/AC;

c) abbiano durata di otto ore e prevedano le seguenti materie, così come indicato all'art.1 del D.M. 16.1.1997, Ministri del Lavoro e della Sanità;

c-1) illustrazione dei rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni, nonché dei possibili danni e delle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;

c-2) nozioni relative ai diritti ed ai doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;

c-3) 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/1 1,5 Il D.Lgs 626/74:

- 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 apparecchiare elettriche e le fondamentali misure di prevenzione e protezione;

d/3 1 Il rischio di Incendio:

- triangolo di fuoco;

- materiali esplosivi altamente infiammabili e 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 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 ddl 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 o comunque risulti.

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'EBN/AC.

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 dellaformazione verrà rilasciato un attestato di frequenza, sottoscritto dal o dai docenti 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 5).

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 contratto 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 primo assoluto 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 o stesso datore di lavoro con le medesime mansioni, la formazione comprenderà esclusivamente l'esercitazione di cui al punto d/7).

i) I corsi saranno tenuti durante l'orario di lavoro e, comunque, in orari retribuiti; essi saranno svolti possibilmente in due o tre moduli anche non consecutivi.

j) I corsi non comporteranno oneri economici diretti a carico dei lavoratori.

I corsi ed i relativi attestati di frequenza saranno pertanto gratuiti per i lavoratori partecipanti. I corsi saranno tenuti, possibilmente, nella stessa località ove il lavoratore presta normalmente la propria attività , ovvero in località viciniori, compatibilmente con ragioni di economicità di gestione.

Nel caso che il lavoratore, per la frequenza del corso, debba recarsi in località diverse da quelle ove egli presta la propria attività, il datore di lavoro provvederà a rimborsargli le relative spese di trasporto.

Capo 4° - FORMAZIONE DEI RESPONSABILI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

La formazione dei Responsabili del servizio di prevenzione e protezione, se ed in quanto soggetti rientranti nelle figure professionali previste dal CCNL per i dipendenti da Amministratori di condommio, in ottemperanza a quanto previsto dall'art.22 comma 7 del D.L.vo 626/94 e dal Decreto Ministero del Lavoro e Sanità 16.1.1997, avverrà secondo programmi, modalità e moduli formativi predisposti dall'O.P.N. tenuto conto di quanto previsto dall'art 3 del succitato D.M.

I corsi di formazione possono essere organizzati dagli Amministratori, dagli Studi o dalle Società di servizi professionali alla

proprietà immobiliare direttamente o dall'O.P.T. tramite l'EBN/AC.

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 e l'altra al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e la terza all'O.P.T.

SECONDA PARTE

ORGANISMI PARITETICI

1. Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.)

L'ANACI 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 orgarazzati corsi seminari ed altre attività complementari, anche tramite l'EBN/AC;

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 6-1);

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. è formato da 3 componenti, ognuno dei quali con un supplente, in rappresentanza dell'ANACI 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'EBN/AC.

2. Organismi Paritetici Terrltoriali (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 saranno concordate con l'O.P.N.

Gli O.P.T. saranno formati da 3 componenti, ognuno dei quali con supplente, in rappresentanza delle Associazioni territoriali dell'ANACI interessate, e da altrettanti in rappresentanza della corrispondente OO.SS. dei lavoratori, firmataria 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 da proprietari di

fabbricati;

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 dal'O.P.N.

3. Procedura controversie

Per la composizione delle controversie di cui al precedente punto 5-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 controinteressata, 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 aggiogate, 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 4-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 delle 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.

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 finito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'Organismo Paritetico Nazionale, secondo le modalità previste al punto 2) parte seconda.

4c - Per tutta la durata della procedura non si possono prendere iniziative sindacali e legali.

Le parti interessate (ddl, 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 scadra il 31 dicembre 2000 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.