**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**
**PER DIPENDENTI DA AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI**
**E MANDATARI A TITOLO ONEROSO**

Il giorno 19 maggio 2025, in Roma,

tra

**Fiaip**

e

**Filcams CGIL, Fisascat CISL** e **UILTuCS UIL**

si è stipulata la presente

**Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL 7 giugno 2021**

per dipendenti da agenti immobiliari professionali
e mandatari a titolo oneroso

**Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL 7 giugno 2021**

*Si evidenziano in corsivo le modifiche ai testi dell'attuale contratto*

Art 1

La premessa è sostituita dalla seguente

PREMESSA

Con l'emanazione della legge 21 marzo 1958, n. 253, si configura l'attività di agente di affari in mediazione con l'evidente intento di regolamentare un settore in veloce evoluzione nel contesto del campo immobiliare.

Con la legge 3 febbraio 1989, n. 39 e successive modificazioni, si sono venute a determinare precise sezioni per cui l'agente immobiliare si identifica autonomamente nel ruolo specifico di mediatore oltre che nella veste di mandatario a titolo oneroso.

L'evoluzione quantitativa e qualitativa del settore evidenzia da tempo una situazione strutturale caratterizzata da vere e proprie imprese, organizzate con mezzi e personale, attive nel settore della mediazione immobiliare.

Da qui la necessità emersa nel 1991 di disporre di uno specifico contratto di lavoro, individuato come strumento idoneo a governare i processi in evoluzione costante nel settore, che, ovviando alla carenza di normativa e di altri strumenti adeguati a favorire il rapporto di lavoro, *tenga conto delle rispettive esigenze, promuovendo un clima di collaborazione e di reciproco rispetto*, e possa continuare a dare risultati idonei a regolare il rapporto di lavoro medesimo tra le imprese di mediazione e i propri dipendenti, con particolare riferimento alle peculiari professionalità degli stessi dipendenti in funzione della normativa in materia.

La regolamentazione contrattuale, sempre in costante evoluzione, e le conseguenti relazioni sindacali, sono protese a favorire, tra l'altro, la crescita professionale delle imprese, degli agenti immobiliari, in particolare, e dei dipendenti con l'obiettivo primario di conseguire sempre maggiore qualificazione del servizio verso il pubblico e la clientela.

Art. 2

L'art. 3 del CCNL 7 giugno 2021 è sostituito dal seguente

ESAME QUADRO SOCIOECONOMICO

Annualmente e di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno, FIAIP e le 00.SS. Nazionali dei lavoratori s'incontreranno *anche a livello territoriale* al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socioeconomico del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, ammodernamento e innovazione tecnologica. Saranno altresì presi in esame *a livello nazionale in appositi incontri*:

- i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti direttamente ed indirettamente da modifiche legislative inerenti all'esercizio dell'attività di mediazione immobiliare e creditizia;
- le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;

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

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

- la formazione e riqualificazione professionale;
- l'esame e la definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego non previste dal presente CCNL;
- l'individuazione, in relazione a processi d'innovazione tecnico/organizzativa, di figure professionali non previste dall'attuale classificazione;
- l'esame della classificazione al fine di ricercare, tra le attuali declaratorie/profili e la realtà organizzativa, coerenti soluzioni d'aggiornamento;
- l'esame e l'eventuale adeguamento della normativa contrattuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

*Per avviare gli incontri a livello territoriale, la parte interessata è tenuta a comunicare per iscritto anche via e-mail la richiesta alla struttura territoriale FIAP, inviandone contestualmente copia alle Organizzazioni Sindacali Nazionali della FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS e alla FIAIP.*

Art. 3

Dopo l'art. 25 del CCNL 7 giugno 2021 è inserito il seguente

Art. 25 bis FORMAZIONE CONTINUA

*Le parti concordano di attivare un approfondimento, da concludere entro dicembre 2025, teso a individuare un Fondo di riferimento per verificare la praticabilità di un accordo per la confluenza nel Fondo stesso del contributo dello 0,30% versato all'INPS per la formazione continua.*

Art. 4

L'Art. 7 del CCNL 7 giugno 2021 è sostituito dal seguente

*COMMISSIONE PARITETICA* PER LE PARI OPPORTUNITÀ

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

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

*La Commissione sarà composta da sei rappresentanti di cui tre nominati dalla FIAIP e tre nominati da FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS, entro sei mesi dalla stipula del presente Contratto.*

La sede della *Commissione* per le pari Opportunità è presso la sede dell'EBNAIP.

Art. 5

*Dopo l'art 7 del CCNL 21 giugno 2021 è inserito il seguente*

*Art. 7 bis CONGEDI PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE*

*Con l'espressione violenza di genere si intendono tutte le forme di violenza (verbale psicologica, fisica ecc.) riguardanti persone discriminate in base al sesso e all'orientamento, sessuale.*

*Per l'eliminazione della violenza di genere nei luoghi di lavoro, le Parti intendono affidare alla Commissione permanente di cui al precedente articolo il sostegno di percorsi che garantiscano buone pratiche e/o iniziative concrete capaci di:*

1. *diffondere informazioni e aumentare la visibilità di tutte le forme di violenza contro le donne anche attraverso la partecipazione concreta a campagne ed attività;*
2. *sensibilizzare ed educare su tutte le forme esistenti di violenza e molestia, compresa la violenza di genere, la violenza domestica e la violenza di terzi;*
3. *formare e informare lavoratori e lavoratrici sui diversi strumenti e meccanismi disponibili per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro;*
4. *affrontare il tema della violenza e delle molestie all'interno e all'esterno del mondo del lavoro attraverso la formazione, l'istruzione, la sensibilizzazione e la contrattazione collettiva, in particolare in relazione alla prevenzione e all'eliminazione di tutte le forme di violenza di genere;*
5. *impegnarsi a combattere tutte le forme di regressione sociale che hanno un forte impatto sulle donne e mettono in discussione la loro acquisita o futura indipendenza economica:*
6. *denunciare ogni forma di violenza inflitta alle donne in nome di pratiche tradizionali e culturali.*

*Art. 7 ter - Congedi per le donne vittime di violenza di genere*

*La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.*

*Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante rinserimento nei percorsi di cui al precedente comma,*

*Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, dei riposi, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.*

*Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.*

*Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la finizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.*

*Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100 % della retribuzione corrente.*

*La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.*

*La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di*

*trasferimento presso altra sede lavorativa, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice.*
*La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.*

*Le parti valuteranno l'opportunità di erogare specifiche provvidenze da parte di EBNAIP.*

Art. 6

All'art. 145 del CCNL 21 giugno 2021 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino nella parte relativa al CONGEDO PARENTALE è aggiunto il seguente comma.

*I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzioni di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione di eventuali emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio*

Art. 7

L'Art. 21 del CCNL 21 giugno 2021 è sostituito dal seguente

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA PIATTAFORMA

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione di cui all'art. 20, la piattaforma sarà presentata *alla struttura territoriale FIAP, inviandone contestualmente copia alle Organizzazioni Sindacali Nazionali della FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS e alla FIAIP* in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative *e nel caso del rinnovo di un precedente contratto* due mesi prima della scadenza.

Art. 8

Dopo il punto 2 dell'art. 12 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO è inserito il seguente comma.
*Le parti convengono sull'opportunità di definire una procedura che consenta di valorizzare il ruolo di EBNAIP facendo convergere sull'Ente le procedure per l'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.*

Art. 9

L'art. 50 del CCNL 21 giugno 2021 è sostituito dal seguente

APPRENDISTATO STAGIONALE O CICLICO

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dall'Accordo Nazionale del 24 aprile 2012 e dall'art 44 del D.lgs. n. 81/2015, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, ciascuno della durata minima di *sei mesi* nell'anno solare.

La prestazione lavorativa annuale dev'essere articolata in base ai seguenti criteri:

1. Un periodo di durata minima pari a *quattro mesi* continuativi coincidenti con la stagione

2. L'eventuale rimanente periodo viene effettuato con prestazioni minime pari ad una settimana l'una nel periodo di intervallo tra una stagione e l'altra.

Art. 10

L' art. 13/BIS del CCNL 21 giugno 2021 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA è abrogato.

Le Parti si danno atto che comunque procederanno come fino ad ora, ad attuare l'Assistenza Sanitaria Integrativa nelle forme previste nel Regolamento dell'EBNAIP, qui allegato.

Art. 11

L'art.158 del CCNL 21 giugno 2021 è sostituito dal seguente

PAGA BASE NAZIONALE CONGLOBATA

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

1. Paga base nazionale;

2. Indennità di contingenza di cui all'accordo 5/12/97 comprensiva dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'accordo interconfederale del 31 luglio 92.

Ai sei livelli previsti dalla classificazione del personale di cui all'art. 24, al mese di *aprile 2025* corrisponde la seguente paga base nazionale conglobata:

| Livello | Retribuzione |
|---|---|
| Q | € 2.500,20 |
| 1 | € 2.307,59 |
| 2 | € 2.069,87 |
| 3 | € 1.848,59 |
| IV | € 1.672,68 |
| V | € 1.563,97 |
| VI | € 1.459,98 |

(*) Ai quadri dipendenti da imprese di mediazione, nei casi di responsabilità di unità operative o di unità locali, è riconosciuta una indennità di funzione di € 250,00 mensili per 12 mensilità.

Art.13

AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati gli aumenti salariali non assorbibili (fatta eccezione da voci retributive ad personam specificamente indicate quali "anticipazioni di futuri aumenti contrattuali e/o acconti di futuri aumenti contrattuali).

| Aumenti rinnovo contratto | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Decorrenza aumenti | | | | | Aumento totale | Retribuzione finale |
| Liv | 30/04/2025 | 01/05/2025 | 01/01/2026 | 01/01/2027 | 01/05/2027 | | |
| Q | € 2.500,20 | € 104,63 | € 59,79 | € 59,79 | € 74,74 | € 298,94 | € 2.799,14 |
| 1 | € 2.307,59 | € 96,57 | € 55,18 | € 55,18 | € 68,98 | € 275,92 | € 2.583,51 |
| 2 | € 2.069,87 | € 86,63 | € 49,50 | € 49,50 | € 61,88 | € 247,50 | € 2.317,37 |
| 3 | € 1.848,59 | € 77,36 | € 44,21 | € 44,21 | € 55,26 | € 221,04 | € 2.069,63 |
| IV | € 1.672,68 | € 70,00 | € 40,00 | € 40,00 | € 50,00 | € 200,00 | € 1.872,68 |
| V | € 1.563,97 | € 65,45 | € 37,40 | € 37,40 | € 46,75 | € 187,00 | € 1.750,97 |
| VI | € 1.459,98 | € 57,12 | € 32,64 | € 32,64 | € 40,80 | € 163,21 | € 1.623,19 |

| Tabelle retributive | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Decorrenza | | | |
| Livelli | 01/05/2025 | 01/01/2026 | 01/01/2027 | 01/05/2027 |
| Q | € 2.604,83 | € 2.664,62 | € 2.724,41 | € 2.799,14 |
| 1 | € 2.404,16 | € 2.459,35 | € 2.514,53 | € 2.583,51 |
| 2 | € 2.156,50 | € 2.206,00 | € 2.255,50 | € 2.317,37 |
| 3 | € 1.925,95 | € 1.970,16 | € 2.014,37 | € 2.069,63 |
| IV | € 1.742,68 | € 1.782,68 | € 1.822,68 | € 1.872,68 |
| V | € 1.629,42 | € 1.666,82 | € 1.704,22 | € 1.750,97 |
| VI | € 1.517,10 | € 1.549,75 | € 1.582,39 | € 1.623,19 |

| Agenti dipendenti (Art. 160) | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Categorie | 01/05/2025 | 01/01/2026 | 01/01/2027 | 01/05/2027 |
| A | € 1.940,85 | € 1.985,40 | € 2.029,95 | € 2.085,63 |
| B | € 1.733,36 | € 1.773,15 | € 1.812,93 | € 1.862,67 |

Art, 13

UNA TANTUM

| Decorrenza | | |
|---|---|---|
| **Livelli** | 01/09/2025 | 01/05/2026 |
| **Q** | € 149,47 | € 149,47 |
| **1** | € 137,96 | € 137,96 |
| **2** | € 123,75 | € 123,75 |
| **3** | € 110,52 | € 110,52 |
| **IV** | € 100,00 | € 100,00 |
| **V** | € 93,50 | € 93,50 |
| **VI** | € 87,28 | € 87,28 |

L'erogazione dell'una tantum sarà effettuata ai dipendenti con assunzione precedente al *1° gennaio 2025.*

Ai dipendenti assunti nel periodo *dal 1° gennaio 2023 alla data del 1° settembre 2025* saranno erogate le quote di una tantum proporzionalmente ai mesi lavorati tra la data di assunzione e il *1° settembre 2025, sia per la quota scadente il 1° settembre 2025, sia per la quota scadente il 1° maggio 2026.*

Art. 13

*Contributi di assistenza contrattuale*

*Le Parti considerano il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, e per i rispettivi lavoratori, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.*

*Pertanto, per la definizione del presente CCNL ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro FIAIP, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della Legge 4 giugno 1973, n. 311.*

*Le Parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativo del presente CCNL, in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.*

*Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro, che applicano ai sensi del primo comma del presente articolo il presente CCNL, i rispettivi dipendenti.*

*Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.*

*Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto.*

*I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.*

Art. 14

L'art. 189 del CCNL 21 giugno 2021 è sostituito dal seguente

DECORRENZA E DURATA

Le parti, alla luce del principio di ultra-vigenza condiviso nei precedenti rinnovi e preso atto, che il precedente contratto cessa la sua vigenza in data *30 aprile 2025*, concordano che il presente contratto decorre dal *1° maggio 2025* e avrà vigore fino a tutto il *31 dicembre 2027*.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Fatte salve eventuali decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Norma transitoria applicativa

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

Roma 19/05/2025

FIAIP

Luca Rocca