CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DA AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI

E DA MANDATARI A TITOLO ONEROSO

Decorrenza 7 giugno 2021 - Scadenza 31 dicembre 2023

Testo del CCNL del 14 ottobre 2015 collazionato e coordinato
con il verbale di accordo del 7 giugno 2021



EDIZIONE UFFICIALE

A CURA DELLE OO.SS. FIRMATARIE

INDICE

VERBALE DI STIPULA

Premessa 7

TITOLO I - SFERA D'APPLICAZIONE

Art. 1 Sfera di applicazione 8
Art. 2 Condizioni di miglior favore 9

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

Art. 3 Esame quadro socioeconomico 9

TITOLO III - STRUMENTI BILATERALI

Art. 4 Istituzione e composizione degli strumenti bilaterali 9
Art. 5 - Ente bilaterale nazionale 10
Art. 6 Commissione Paritetica Nazionale 11
Art. 7 Gruppo di lavoro per le pari opportunità 11
Art. 8 Distribuzione e consultazione del CCNL 11

TITOLO IV - FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 9 Finanziamento delle relazioni sindacali 12
Art. 10 Quota di servizio contrattuale (QSC) 15
Art. 11 Consenso al trattamento dei dati 12

TITOLO V - TUTELE E GARANZIE

Art. 12 Tutele e garanzie 14
Art. 13 Previdenza Complementare ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
Art. 13/BIS Assistenza Sanitaria Integrativa ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO VI - ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 14 Permessi attività sindacale 15
Art. 15 Trattenuta Sindacale 16
Art. 16 Rappresentanze Sindacali Unitarie 16

TITOLO VII - RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DECENTRATO

Premessa 16
Art. 17 (Conciliazione - Controversie - Procedure) 16
Art. 18 Commissione di conciliazione, sede e procedure 16
Art. 19 Collegio arbitrale 17
Art. 20 Contrattazione di 2° livello Regionale 20
Art. 20/BIS Contrattazione di 2° livello per le aree turistiche 21
Art. 21 Modalità di presentazione della piattaforma 19
Art. 22 Commissioni di certificazione 20
Art. 23 Clausola Compromissoria 20

TITOLO VIII - CLASSIFICAZIONE PERSONALE

Art. 24 Declaratorie e profili 20

TITOLO IX - FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 25 Formazione professionale 22
Art. 26 Congedi per la formazione finalizzata all'acquisizione di nuovi profili professionali 23
Art. 27 Congedi per la formazione continua 23
Art. 28 Diritto allo studio 23

Art. 29 Stages 24

TITOLO X - MERCATO DEL LAVORO

Art. 30 Finalità e tipologie di impiego 24

CAPO 1° - APPRENDISTATO

Premessa 25
Art. 31 – Proporzione numerica 25
Art. 32 – Età per l'assunzione 25
Art. 33 – Disciplina generale 26
Art. 34 – Procedure di applicabilità per le assunzioni in apprendistato professionalizzante. 26
Art. 35 – Periodo di prova 27
Art. 36 – Trattamento normativo 27
Art. 37 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico 27
Art. 38 – Malattia 27
Art. 39 – Referente per l'apprendistato 27
Art. 40 – Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato 27
Art. 41 – Obblighi del datore di lavoro 28
Art. 42 – Doveri dell'apprendista 28

PARTE II - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 43 – Sfera di applicazione 28
Art. 44 – Percentuale di conferma 28
Art. 45 – Durata dell'apprendistato 29
Art. 46 - Formazione: Durata 29
Art. 47 - Formazione: Modalità di erogazione 29
Art. 48 - Formazione: Contenuti 29
Art. 49 - Riconoscimento della qualifica professionale 30
Art. 50 - apprendistato Stagionale o ciclico 30
Art. 51 – Rinvio alla legge 31
Art. 52 apprendistato professionalizzante specialistico o "di mestiere" nell'ambito della mediazione immobiliare 37
Art. 52/BIS Formazione - Durata 37
Art. 52/TRIS Formazione-Durata 37

CAPO 2 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

Premessa 38
Art. 53 Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale 38
Art. 54 Durata e modalità della prestazione di lavoro a tempo parziale 39
Art. 55 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale 39
Art. 56 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale 40
Art. 57 Genitori di portatori di handicap 40
Art. 58 Clausole flessibili del rapporto di lavoro a tempo parziale 41
Art. 59 Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausola di flessibilità 41
Art. 60 Clausole Elastiche e lavoro supplementare nel rapporto di lavoro a tempo parziale 42
Art. 61 Principio di non discriminazione e riproporzionamento 43
Art. 62 Periodo di comporto per malattia e infortunio 43
Art. 63 Quota giornaliera della retribuzione 43
Art. 64 Quota oraria della retribuzione 43
Art. 65 Mensilità supplementari - tredicesima e quattordicesima 43
Art. 66 Festività 44
Art. 67 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti 44
Art. 68 Ferie 44
Art. 69 Periodo di prova e termini di preavviso 44
Art. 70 Disciplina previdenziale 44
Art. 71 Minimale contributivo 45
Art. 72 Condizioni di miglior favore 45
Art. 73 Rinvio alla legge 45

CAPO 3° - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Art. 74 Modalità e limiti numerici 50
Art. 75 Assunzioni per Lavoro stagionale 45
Art. 76 Nuove attività 45

Art. 77 Contratto a tempo determinato per sostituzione, congedi "legge n. 53/2000" 50
Art. 78 Comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale 51

CAPO 4° - TELELAVORO E/O LAVORO A DISTANZA

Premessa 46
Art. 79 Definizione 47
Art. 80 Sfera di applicazione 47
Art. 81 Prestazione lavorativa 47
Art. 82 Retribuzione 48
Art. 83 Sistema di comunicazione 48
Art. 84 Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa 48
Art. 85 Controlli a distanza 48
Art. 86 Diritti sindacali 48
Art. 87 Organizzazione della struttura lavorativa 48
Art. 88 Diligenza e riservatezza 48
Art. 89 Formazione 48
Art. 90 Diritti di informazione 49
Art. 91 Postazioni di lavoro 49
Art. 92 Interruzioni tecniche 49
Art. 93 Misure di protezione e prevenzione 49
Art. 94 Infortunio 50

CAPO 5° - LAVORO TEMPORANEO (INTERINALE)

Art. 95 Casi di ammissibilità del lavoro interinale ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
Art. 96 Individuazione delle qualifiche di esiguo contenuto professionale ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
Art. 97 Percentuale lavoratori assumibili ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
Art. 98 Rinvio alla legge ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO XI - ASSUNZIONE

Art. 99 Assunzione - Documenti per l'assunzione 50

TITOLO XII - PERIODO DI PROVA

Art. 100 Durata 51

TITOLO XIII - ORARIO DI LAVORO

Art. 101 Orario settimanale 51
Art. 102 Distribuzione dell'orario settimanale 51
Art. 103 Articolazione dell'orario settimanale 52
Art. 104 Flessibilità dell'orario 52
Art. 105 Lavoro notturno 53
Art. 106 Lavoro straordinario 53
Art. 107 Maggiorazione del lavoro straordinario. 53

TITOLO XIV - RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Art. 108 Riposo settimanale - Festività Nazionali ed infrasettimanali 54
Art. 109 Festività abolite 54
Art. 110 Festività civile soppressa cadente di domenica 55
Art. 111 Ore di lavoro nei giorni festivi 55

TITOLO XV - CONGEDI - PERMESSI - ASPETTATIVE - ASSENZE

Art. 112 Permessi e congedi familiari retribuiti 55
Art. 113 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti 55
Art. 114 Permessi per handicap (benefici ai genitori di figli minori con handicap) 56
Art. 115 Permessi per donatori di sangue 56
Art. 116 Aspettative per tossicodipendenze 57
Art. 117 Congedi familiari non retribuiti 57
Art. 118 Assenze 58

TITOLO XVI - FERIE

Art. 119 Durata 59
Art. 120 Decorso Ferie - Sopravvenienza malattia 59
Art. 121 Determinazione del periodo di Ferie 59

Art. 122 Ferie in caso di licenziamento e dimissioni 59
Art. 123 Irrinunciabilità delle ferie 59
Art. 124 Richiamo per ragioni di servizio 59
Art. 125 Funzioni pubbliche elettive 59

TITOLO XVII - CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI NEL LUOGO DI LAVORO
Art. 126 Prevenzione delle molestie sessuali 60

TITOLO XVIII - RICHIAMO E CHIAMATA ALLE ARMI
Art. 127 Computo nell'anzianità di servizio 62

TITOLO XIX - MISSIONI, TRASFERTE E TRASFERIMENTI
Art. 128 Missione o trasferta temporanea 62
Art. 129 Trasferimento 62

TITOLO XX - MALATTIE ED INFORTUNI
Art. 130 Certificazioni S.S.N. 63
Art. 131 Norme sulla malattia e l'infortunio extraprofessionale 69
Art. 132 Obblighi del lavoratore 63
Art. 133 Periodo di comporto 63
Art. 134 Trattamento economico di malattia 70
Art. 135 Infortunio professionale 64
Art. 136 Trattamento economico di infortunio professionale 65
Art. 137 Quota giornaliera per malattia e infortunio 65
Art. 138 Festività 65
Art. 139 Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio 65
Art. 140 Tubercolosi 65
Art. 141 Rinvio alle leggi 66

TITOLO XXI - GRAVIDANZA E PUERPERIO
Premessa 73
Art. 142 Normativa 66
Art. 143 Adozione e/o affidamento 68
Art. 144 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento 69
Art. 145 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino 66

TITOLO XXII - SOSPENSIONE DEL LAVORO
Art.146 Sospensione 78

TITOLO XXIII ANZIANITÀ DI SERVIZIO E ANZIANITÀ CONVENZIONALE
Art. 147 Decorrenza anzianità di servizio 78
Art. 148 Computo frazione annua anzianità 79
Art. 149 Anzianità convenzionale 79

TITOLO XXIV - PASSAGGI DI QUALIFICA
Art. 150 Mansioni del lavoratore 79
Art. 151 Mansioni promiscue 79
Art. 152 Passaggi di livello 79

TITOLO XXV - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ
Art. 153 Aumenti periodici di anzianità 80

TITOLO XXVI TRATTAMENTO ECONOMICO
Art. 154 Retribuzione 80
Art. 155 Retribuzione mensile 81
Art. 156 Quota giornaliera 81
Art. 157 Quota oraria 81
Art. 158 Paga base nazionale conglobata 81
Art. 159 Aumenti retributivi mensili 88
Art. 160 Elemento economico di garanzia 81

Art. 161 Assorbimenti 89
Art. 162 Indennità di cassa e maneggio denaro 83
Art. 163 Prospetto paga 83

TITOLO XXVII - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA)
Art. 164 Tredicesima mensilità 90
Art. 165 Quattordicesima mensilità 84

TITOLO XXVIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
A) Recesso 85
Art. 166 Recesso ex art. 2118 cod. civ. 85
Art. 167 Recesso ex art. 2119 cod. civ. 85
Art. 168 Normativa 85
Art. 169 Nullità del licenziamento 85
Art. 170 Licenziamento simulato 86
B) Preavviso 86
Art. 171 Preavviso 86
Art. 172 Indennità sostitutiva del preavviso 86
C) Trattamento di fine rapporto 87
Art. 173 Trattamento di fine rapporto 87
Art. 174 Cessione o trasformazione societaria 87
Art. 175 Decesso del dipendente 87
Art. 176 Corresponsione del trattamento di fine rapporto 87
D) Dimissioni 88
Art. 177 Dimissioni 88
Art. 178 Dimissioni per matrimonio 88
Art. 179 Dimissioni per maternità 88

TITOLO XXIX - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI
Art. 180 Obbligo del prestatore di lavoro 88
Art. 181 Divieti 88
Art. 182 Giustificazioni delle assenze 89
Art. 183 Rispetto orario di lavoro 89
Art. 184 Comunicazione mutamento di domicilio 89
Art. 185 Provvedimenti disciplinari 89
Art. 186 Codice disciplinare 90
Art. 187 Normativa provvedimenti disciplinari 90

TITOLO XXX - DIVISE - ATTREZZI - STRUMENTI
Art. 188 - Divise, attrezzi e strumenti 90

TITOLO XXXI - DECORRENZA E DURATA
Art. 189 Decorrenza e durata 90

TITOLO XXXII ARCHIVIO CONTRATTI
Art. 190 Archivio Contratti 91

ALLEGATO 1 - STATUTO

ALLEGATO 2 – REGOLAMENTO DELL'EBNAIP

ALLEGATO 3 – DOMANDA DI PARERE DI CONFORMITÀ

ALLEGATO 4 – PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

ALLEGATO 5 – REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE, CONCILIAZIONE E ARBITRATO

ALLEGATO N. 6 – VERBALE DI ACCORDO DEL 3 MAGGIO 2016

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

Decorrenza 6 giugno 2021 - Scadenza 31 dicembre 2023

Testo del CCNL 14 ottobre 2015
collazionato e coordinato con il seguente

VERBALE DI STIPULA

Il giorno 7 giugno 2021 in Roma

tra

- la **Federazione Italiana Agenti Immobiliari Professionali - F.I.A.I.P.** rappresentata dal Delegato al CCNL Giacomo Mazzilli, dai Delegati all'EBNAIP Mario Lavarra e Aurelio Amerio, con i consulenti Basilio Mussolin e Marco Parsifal,

- **La Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi – FILCAMS/CGIL,** rappresentata dal Responsabile del Settore Danilo Lelli,

- **La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL affiliata alla FIST CISL** - rappresentata dal Segretario Mirco Ceotto,

- **L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS),** rappresentata dal Segretario Gennaro Strazzullo,

Nota: la costituzione delle Parti e gli allegati saranno integrati successivamente.

Visti il CCNL del 14 ottobre 2015 e l'accordo del 7 giugno 2021 si è stipulato il presente CCNL per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e mandatari a titolo oneroso.

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, 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.

TITOLO I - SFERA D'APPLICAZIONE

Art. 1 Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, le relazioni tra gli agenti immobiliari professionali, mandatari a titolo oneroso e mediatori creditizi ed il loro personale.
Il presente contratto disciplina quindi, per quanto compatibile con la vigente normativa in materia:
- rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- i rapporti di lavoro a tempo determinato;
- le altre modalità d'impiego previste al Titolo X (mercato del lavoro);
- gli stage di orientamento al lavoro;

nonché attraverso specifiche appendici allegate al CCNL stesso.
Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Dichiarazione congiunta per il rinnovo del contratto per dipendenti di agenzie immobiliari, mandatari a titolo oneroso e mediatori creditizi

Le parti, preso atto della riforma del settore della mediazione creditizia intervenuta per effetto del D.lgs. 141/2010 e successive modificazioni, confermano l'applicabilità del CCNL, oltre che per le imprese di mediazione nelle varie forme indicate dalla Legge 39/1989 e successive variazioni, anche nei confronti dei rapporti tra imprese di mediazione creditizia ed i lavoratori dipendenti dalle stesse.
Da recenti riscontri si è potuto constatare che, pur considerandosi regolarmente applicato il CCNL di categoria da una buona parte di imprese del settore, non si trova riscontro delle registrazioni dei lavoratori nelle sfere procedurali del sistema di bilateralità che viene gestito dall'EBNAIP e quindi è necessario attuare criticamente attività di controllo ancor più puntuale verso quelle realtà che vedono molte imprese che effettuano i versamenti di quota di servizio contrattuale a singhiozzo o non le effettuano affatto, privando i loro dipendenti delle peculiarità organizzate nel CCNL, come la formazione, l'assistenza integrativa e le altre attività le cui prestazioni sono sicuramente a vantaggio dei lavoratori.
L'attività di gestione del CCNL è protesa verso la piena applicazione del contratto stesso per cui le Parti Sociali intendono approfondire lo status in cui il settore si sta attestando, soprattutto laddove si manifestino rapporti di collaborazione non contrattuali, inadeguati rispetto alle normative sul lavoro e alle direttive di riferimento.
Peraltro, sono in atto aggiornamenti in materia di lavoro per cui, anche in ambito di collaborazioni coordinate e continuative e "partite IVA", che operano nel settore della mediazione immobiliare, le Parti Sociali sono attente affinché le figure che si attivano nel settore trovino idonea collocazione.
Su questi argomenti è necessario fare riferimento, in particolare, a due specifiche figure, una è quella di agente immobiliare a partita IVA, già presente nelle attività delle Commissioni di Certificazione regolamentate dal CCNL attraverso la certificazione dei contratti di collaborazione tra mandante e mandatario, l'altra è relativa a soggetti non iscritti al REA Mediatori, ma che intendono avere un ruolo di collaborazione all'interno delle agenzie immobiliari senza avere rapporto di subordinazione.
Per questi ultimi, se non assunti in rapporto di subordinazione, il Ministero dello Sviluppo Economico ha determinato che queste attività, se svolte in via continuativa per conto di un'impresa di mediazione, ricadano nel contratto d'agenzia di cui al 1742 cc.
Fra le varie attività di aggiornamento del CCNL le Parti Sociali hanno inteso qualificare molti altri aspetti per dare opportunità di migliorare la qualificazione del settore.
Sono state, quindi, studiate anche altre forme di erogazione delle retribuzioni cercando di andare incontro a quelle che sono le organizzazioni interne delle imprese di mediazione.
Inoltre, in questo rinnovo contrattuale si sono volute attualizzare le classificazioni in relazione alle

reali necessità operative del settore cassando mansioni non più adeguate e integrando quelle riscontrate nel settore.
Allo stesso tempo, le Parti Sociali si sono date alcune specifiche scadenze all'interno del contratto per dare ai lavoratori e alle parti datoriali sempre maggiori strumenti di assistenza integrativa.

Art. 2 Condizioni di miglior favore

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

Art. 3 Esame quadro socioeconomico

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

TITOLO III - STRUMENTI BILATERALI

Le Parti, tenuto conto della specificità strutturale degli agenti immobiliari, dei mandatari a titolo oneroso e dei mediatori creditizi, confermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano, sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.
Le Parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente Titolo nonché dal Titolo VI rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente CCNL e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, in distintamente, a prescindere dall'adesione ad un'associazione di categoria, aderendo alle singole disposizioni dei successivi articoli.

Art. 4 Istituzione e composizione degli strumenti bilaterali

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

a) l'ente bilaterale nazionale (art. 5)
b) la commissione paritetica nazionale (art. 6)
c) il gruppo per le pari opportunità (art. 7)
d) l'Organismo Paritetico Nazionale (accordo interconfederale applicativo D.lgs. 626/94).

Art. 5 - Ente bilaterale nazionale

Le Parti, per la pratica realizzazione degli impegni e obiettivi previsti nella "Premessa" e nell'articolato del presente contratto, hanno costituito l'Ente Bilaterale Nazionale Agenti Immobiliari Professionali" (EBNAIP).
L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce la struttura alla quale le Parti hanno assegnato ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi rivolto agli addetti del comparto (datori di lavoro e lavoratori).
A tal fine, l'Ente Bilaterale Nazionale, su mandato delle Parti stipulanti il presente 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;
- predispone i progetti formativi per le singole figure professionali;
- organizza e gestisce forme di assistenza integrativa alle prestazioni erogate dal SSN e dall'INAIL attraverso un apposito fondo disciplinato da uno specifico regolamento che fa parte integrante del presente CCNL (allegato 2);
b) le iniziative che si richiamano al Titolo X (Mercato del lavoro) ed in particolare:
- promuove, organizza e gestisce la formazione professionale che anche in rapporto ai compiti previsti al successivo punto c) dovrà tendere alla realizzazione di una formazione professionale continua. Al riguardo, nell'ambito dei compiti assegnati, predispone e realizza i possibili e necessari confronti con tutti i soggetti pubblici e/o privati che su tale materia, anche per effetto di norme giuridico/legislative, risultino coinvolti;
- organizza e gestisce tutto quanto derivante dall'accordo che le parti stipulanti il presente CCNL hanno raggiunto in materia di formazione, nonché i possibili programmi e progetti di utilizzo della Legge n. 223/1991;
- organizza e gestisce la formazione mediante stage utilizzando i progetti predisposti dalle parti nonché quelli della UE;
- promuove la formazione professionale per gli apprendisti;
c) predispone progetti e stipula convenzioni con:
- enti, istituti, 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;
- gli accordi territoriali in materia di mercato del lavoro;
- le intese relative all'utilizzo della Legge n. 223/1991 e ai regimi di orario di cui all'art. 98;
e) riceve ed elabora anche ai fini statistici i dati forniti dalle Organizzazioni internazionali a cui aderiscono le rispettive parti firmatarie del presente CCNL;
f) predispone la stampa e organizza:
- la distribuzione del testo contrattuale agli addetti del comparto (titolari e lavoratori) così come previsto al successivo art. 8;
g) svolge funzioni di segreteria operativa della Commissione Paritetica Nazionale e del gruppo sulle pari opportunità;
h) l'Ente Bilaterale Nazionale emette, attraverso l'apposita Commissione Paritetica Bilaterale, i pareri di conformità in materia di apprendistato di cui al successivo art. 34 del CCNL, nonché per lo

svolgimento di quanto ad esso delegato dalle previsioni contrattuali del Titolo X (Mercato del lavoro) del CCNL, con le modalità definite a cura del Comitato Esecutivo dell'Ente Bilaterale stesso;
i) l'Ente Bilaterale Nazionale ha costituito, inoltre, una apposita Commissione di Certificazione per lo svolgimento di quanto ad esso delegato dalle previsioni contrattuali in materia di certificazione preventiva di cui all'art. 22 del CCNL.
Le risorse economiche, destinate alla realizzazione delle iniziative assegnate all'Ente Bilaterale Nazionale, sono quelle previste al Titolo IV (Funzionamento delle relazioni sindacali).
Il testo dello Statuto e del Regolamento allegati al presente CCNL ne costituiscono parte integrante.
La sede dell'Ente Bilaterale Nazionale Agenti Immobiliari Professionali è in Roma - http://www.ebnaip.it/).

Art. 6 Commissione Paritetica Nazionale
La Commissione Paritetica Nazionale costituisce lo strumento per l'esame di tutte le controversie di interpretazione per la corretta e autentica applicazione del presente CCNL, con le procedure e le modalità sottoelencate:
alla Commissione Paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto ovvero, le Organizzazioni locali ad esse facenti capo nonché, singoli datori di lavoro o lavoratori.
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.
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.
Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate alle quali incombe l'obbligo di conformarvisi.
La Commissione sarà composta dai rappresentanti della FIAIP e dai rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS.
La sede della Commissione Paritetica è presso la Sede dell'EBNAIP.

Art. 7 Gruppo di lavoro per le pari opportunità
Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità costituisce lo strumento che ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro.
In questo senso il Gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge 125/91, si attiverà per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata, sia nell'attuazione degli stessi.
Il Gruppo di lavoro sarà composto dai rappresentanti della FIAIP e dai rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS.
La sede della Commissione le pari Opportunità, è presso la sede dell'EBNAIP.

Art. 8 Distribuzione e consultazione del CCNL
Il testo contrattuale costituisce lo strumento al quale le Parti assegnano il compito di facilitare la consultazione e la documentazione dei rispettivi diritti e doveri nonché il comune impegno/lavoro, che da esso ne scaturisce finalizzato sia all'estensione della rappresentanza delle parti firmatarie, sia alla pratica attuazione dei servizi offerti e usufruibili dagli addetti al comparto, (datori di lavoro e

lavoratori). Con tale valenza vanno considerati gli allegati e la documentazione contenuti nel testo contrattuale.
Copia del presente contratto dovrà essere consegnato a tutti i lavoratori a cura e a carico del datore di lavoro. Il testo del CCNL è reperibile presso tutte le sedi territoriali delle parti stipulanti, ovvero presso il sito internet delle stesse e dell'EBNAIP.
I lavoratori hanno diritto alla consultazione del CCNL via internet, con l'eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali, ove presenti, in orario di lavoro in misura non superiore a due ore annue e comunque previa autorizzazione del datore del datore di lavoro.

TITOLO IV - FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 9 Finanziamento delle relazioni sindacali

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

Art. 10 Quota di servizio contrattuale (QSC) e Quota Forfetaria.

L'EBNAIP, con sede in Via Nizza 152, 00198 Roma, è costituito da FIAIP, FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS", gestisce il CCNL ed eroga prestazioni di welfare contrattuale determinate dalle Parti Sociali.
- **QSC:** il funzionamento di tali prestazioni è assicurato da un contributo indicato con la sigla QSC, Quota di servizio contrattuale, fissato nella misura dell'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;**

La QSC nella sua interezza fa parte della retribuzione ordinaria al lavoratore.
- **una Quota Forfetaria obbligatoria di € 12,00 mensili**, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro.

Detta quota determina l'adesione contrattuale dell'impresa datoriale al CCNL e, allo stesso tempo, copre il diritto alle prestazioni di assistenza integrativa di cui agli artt. 7 e 8 del Regolamento dell'EBNAIP a favore del legale rappresentante dell'impresa datoriale, soggetto che deve essere dichiarato al momento dell'iscrizione all'EBNAIP e che, nel caso di variazione, deve essere oggetto di comunicazione all'EBNAIP tramite l'indirizzo PEC ebnaip@pec.it.
a) Modalità di adesione al CCNL: l'adesione al CCNL viene ad essere qualificata con l'iscrizione al CCNL come da istruzioni guidate nel sito web dell'EBNAIP, iscrizione obbligatoria della ditta datoriale e dei lavoratori alle sue dipendenze ai fini della gestione della QSC e per determinare il diritto alle prestazioni di Assistenza Integrativa.
Una volta effettuata l'iscrizione le prestazioni andranno a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, ognuno per le tipologie previste.
b) Modalità di versamento della QSC e della Quota Forfetaria: e quote di contributo a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro pari all'1,90% della retribuzione mensile come sopra calcolate e la Quota Forfetaria, saranno versate trimestralmente sul c/c intestato a EBNAIP - ENTE BILATERALE NAZIONALE AGENTI IMMOBILIARI PROFESSIONALI presso l'ISTITUTO BANCARIO BPER BANCA S.P.A.:

coordinate IBAN: IT67Y0538703224000035325223

Il **versamento della QSC** dovrà essere effettuato trimestralmente con la retribuzione dei mesi di marzo, giugno, settembre e dicembre, rispettivamente entro il 16 aprile, 16 luglio, 16 ottobre, 16 gennaio e nelle causali di versamento dovrà essere indicata la voce QSC cui il versamento fa riferimento specificando:

- QSC riferita al 1°, o 2°, o 3° o 4° trimestre e l'anno relativo;
- il cognome, il nome e il codice fiscale del lavoratore;
- la denominazione e il codice fiscale dell'impresa datoriale;

Il **versamento della Quota Forfetaria** deve essere effettuato trimestralmente separatamente dalla QSC, ma in concomitanza del versamento della stessa, specificando:

- Quota Forfetaria di € 36,00 riferita al 1°, o 2°, o 3° o 4° trimestre e l'anno relativo;
- la denominazione e il codice fiscale dell'impresa datoriale;
- il cognome, il nome e il codice fiscale del legale rappresentante.

In concomitanza, va obbligatoriamente effettuata la registrazione dei versamenti del trimestre nell'area riservata del sito web dell'EBNAIP.

c) Diritto contrattuale del lavoratore: le quote di assistenza contrattuale sono dovute da tutte le imprese di mediazione immobiliare e creditizia in quanto, essendo parte economica del CCNL, vengono erogate prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore.

Le prestazioni assicurate dalla bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore.

L'azienda, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

d) Obblighi contrattuali alternativi alla QSC: nel caso in cui il datore di lavoro non versi la QSC, il lavoratore ha diritto alla erogazione diretta da parte dell'azienda datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate da EBNAIP, anche per assistenza integrativa, oltre al risarcimento del danno.

Le aziende che non versano la QSC sono quindi tenute ad erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari al 2,40% della retribuzione mensile di fatto, da calcolarsi per 14 mensilità, garantendo al dipendente le prestazioni di assistenza sanitaria in alternativa all'EBNAIP.

Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti e il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore.

e) Omissione parziale o totale dei versamenti: una volta effettuata l'adesione al CCNL con l'iscrizione al sito e/o una volta iniziati i versamenti di cui al punto b) del presente articolo, nell'ipotesi di successivi mancati versamenti della QSC di cui al presente articolo, il datore di lavoro è tenuto a versare obbligatoriamente all'EBNAIP gli importi arretrati non corrisposti, comprese le Quote Forfetarie non versate.

In tale ipotesi, se sarà stata effettuata al lavoratore la ritenuta in busta paga pari allo 0,30% della retribuzione, il mancato versamento configura come inadempienza nei confronti del dipendente.

Pur aderendo al CCNL, nell'ipotesi della mancata registrazione del dipendente e quindi del mancato versamento della QSC, di cui al presente articolo, il datore di lavoro è tenuto a versare al dipendente l'importo forfetario pari al 2,40% della retribuzione mensile di fatto, come specificata al punto d) del presente articolo.

Art. 11 Consenso al trattamento dei dati

I datori di lavoro sono tenuti a portare espressamente a conoscenza dei loro dipendenti, il contenuto del presente titolo e gli obblighi da esso derivanti, tramite la consegna del 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 artt. 13 e 23 del D. L.gs. n. 196/2003 e del Regolamento UE

2016/679 ("GDPR") al trattamento da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale come individuato all'art. 4, 1° comma lettera f) del sopraccitato Decreto, dei propri dati personali e fermo restando il rispetto dell'art. 8 legge 300/70, da parte del datore di lavoro. Per trattamento si intende quanto necessario per l'adempimento degli obblighi attinenti alla trattenuta delle quote associative, nonché alla loro comunicazione nei limiti delle leggi vigenti anche allo scopo di fruizione di altri diritti contrattuali e dei servizi di assistenza e tutela riservati agli interessati che aderiscono a quanto previsto dal Titolo IV Funzionamento delle Relazioni Sindacali del CCNL 20 Settembre 2001 per i dipendenti da Agenti Immobiliari, confermato ed acquisito agli atti del Ministero del Lavoro e PS in data 20 Settembre 2001, e sue successive modificazioni".

TITOLO V - TUTELE E GARANZIE

Art. 12 Tutele e garanzie

1. Dignità delle donne e degli uomini sul lavoro. Si fa riferimento alle norme di legge e alla risoluzione CEE del 20/5/1990 e della raccomandazione CEE 92 C 27/04 del 27/11/1991, così come richiamate al titolo II, art. 3 punto 3.

2. Salute e sicurezza sul lavoro. - Le parti, visto il D.lgs. 81/2008 e successive modifiche convengono di istituire apposita commissione per l'esame della materia e la revisione dell'accordo. Al riguardo le parti inoltre convengono di assegnare all'EBNAIP la funzione di segreteria operativa per la gestione di quanto sopra.

3. Assistenza e diritti delle persone disabili. Si fa riferimento alle norme previste dalle Leggi in materia, nonché a quanto contenuto all'art. 114 del presente CCNL.

Art. 13 Previdenza Complementare

Le parti convengono di istituire la forma pensionistica complementare per i lavoratori dipendenti cui si applichi il presente CCNL.
Convengono altresì che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in data 24/1/2000, denominato in breve MARCO POLO, ha rappresentato la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti cui si applichi il presente CCNL.
In data 01-01-2011 il Fondo MARCO POLO, per espressa volontà delle parti costitutive, è confluito nel Fondo di previdenza complementare Fon.Te.
Da tale data, pertanto, il fondo di previdenza complementare contrattuale per i lavoratori che applicano il presente CCNL è il Fondo Fon.Te.
L'associazione al Fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità già definite dai regolamenti del Fondo Fon.Te. e dagli accordi tra le parti sociali istitutive del Fondo e riguarda tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il presente CCNL.
Le aziende e i lavoratori associati al Fondo Fon.Te. sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo.
Gli elementi di costo dovranno prevedere, i seguenti valori:

- 1,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del lavoratore;
- 1,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del datore di lavoro;

- A scelta del lavoratore, il 50% o il 100% del TFR maturato dal momento dell'adesione al Fondo Fon.Te.
- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,50 di cui € 11,88 a carico del datore di lavoro e € 3,62 a carico del lavoratore.

- Nota a verbale tra le Parti -

Viene ripreso integralmente quanto previsto nel CCNL 14-10-2015 che fa parte integrante del CCNL rinnovato.

Alla data del 14 ottobre 2015 gli elementi di costo dovranno prevedere, i seguenti valori:

- *0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del lavoratore;*
- *0,55% (di cui lo 0,05 costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR, a carico del datore di lavoro;*

Richiamando quanto previsto dall'art. 159 del CCNL le parti concordano di avviare un percorso di corrispondenza tra i valori di cui sopra e quelli applicati dal CCNL del settore terziario, distribuzione e servizi, da effettuarsi nell'arco della durata del disposto normativo del CCNL, con le seguenti modalità:

Aumento di 0,50 punti percentuali al termine del 1° anno di vigenza contrattuale, per un complessivo 1,05% a carico del datore di lavoro;

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

Per i lavoratori la cui prima occupazione è iniziata successivamente al 28/4/1993 è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al fondo.

Art. 13/BIS Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti, che comunque procederanno come fino ad ora, ad attuare l'Assistenza Sanitaria Integrativa nelle forme previste nel Regolamento dell'EBNAIP, qui allegato, convengono circa l'opportunità di aderire al Fondo di Assistenza Sanitaria Cadiprof, individuato di comune accordo tra le Parti, e si impegnano entro il 31 dicembre 2021 a concludere accordi con Cadiprof circa tale adesione.

TITOLO VI - ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 14 Permessi attività sindacale

Viene fatta salva l'applicabilità della legge 20/5/1970 n. 300 negli uffici delle imprese di mediazione dove sussistano i requisiti previsti dalla legge stessa.

Ove non sussistano tali requisiti, le parti concordano che ai dipendenti occupati nel settore, per l'esercizio di attività sindacale, competono permessi retribuiti per un massimo di 16 ore pro capite annue.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che in ambito di Contrattazione di 2° Livello Regionale e/o in ambito di Contrattazione di 2° livello in Area Turistica, potranno essere determinate modalità di utilizzo per 12 ore di assemblea oltre ad ulteriori 8 ore.

Le richieste dei permessi dovranno essere inoltrate al datore di lavoro dalle OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL almeno 48 ore prima della data di utilizzo del permesso.

I datori di lavoro, ove la data di utilizzo del permesso non fosse compatibile con le attività professionali, dovranno, anche telefonicamente, entro 24 ore dalla data di ricevimento della comunicazione di richiesta, comunicare sia ai lavoratori interessati, sia alle OO.SS., proposte alternative alla data di utilizzo richiesta.

Art. 15 Trattenuta Sindacale

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

- che il lavoratore ha conferito la delega per riscuotere i contributi sindacali;
- l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
- l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento all'organizzazione sindacale prescelta.

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

Art. 16 Rappresentanze Sindacali Unitarie

Nell'ambito della specificità del comparto le parti hanno definito le modalità per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) come da accordo al CCNL del 24/4/2012. Le norme contenute nell'accordo sopra richiamato traggono origine dalla volontà delle parti di stabilire nuove relazioni sindacali, tuttavia tali norme non implicano, per le imprese di mediazione che non ne abbiano i requisiti, alcun riconoscimento delle norme contenute nella Legge n. 300 del 20-5-1970.

TITOLO VII - RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DECENTRATO

Premessa

La complessità dei settori rappresentati, che trovano la propria specificità sempre più ampliata nel contesto della mediazione anche a seguito delle recenti riforme legislative e la caratteristica polverizzazione in micro o piccole imprese tipica dei settori regolamentati, rende necessario lo strumento del CCNL nella regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Al contempo il comparto registra significative presenze di settori che operando in contesti di business specifici e caratteristici, quale il settore della mediazione immobiliare turistica, hanno l'esigenza di poter contare su regolamentazioni che interpretando le necessità quotidiane del settore, contribuendo ad arricchire le caratteristiche proprie, consentano l'identificazione di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL e diano luogo a modelli di contrattazione favorevoli sul territorio dove le attività si svolgono.

Art. 17 Conciliazione - Controversie - Procedure

Le parti concordano di assegnare alle rispettive strutture territoriali la gestione della conciliazione delle controversie di lavoro e/o licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108/1990. Le parti, inoltre, nel considerare la gestione della legge sopra richiamata rilevante ai fini di esercitare corrette relazioni sindacali, concordano altresì di assegnare al livello territoriale il ruolo di istanza dove praticare il tentativo di conciliazione in forma obbligatoria con le procedure appresso indicate.

Art. 18 Commissione di conciliazione, sede e procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.lgs. 29/10/1998 n. 387 e dalla Legge 183 del 4/11/2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle realtà comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di seguito riportate.

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante della FIAIP competente per territorio;

b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale locale firmataria del presente contratto della FILCAMS, o della FISASCAT-CISL o della UILTUCS, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.
La sede di segreteria è presso la Presidenza della FIAIP provinciale e, pertanto, la FIAIP Nazionale, previa richiesta scritta anche tramite posta elettronica, comunicherà alle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del presente CCNL, l'elenco aggiornato delle proprie sedi provinciali.
Le sedi di Presidenza provinciale FIAIP vanno richieste alla Segreteria Nazionale della FIAIP in Roma - https://www.fiaip.it/.
La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale o l'Associazione imprenditoriale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
La Commissione Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 412 ter c.p.c.
Il processo verbale di conciliazione o di parziale conciliazione, ovvero di mancato accordo, è depositato a cura della Commissione Territoriale presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:
1) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme siano depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
3) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.
In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione provvederà comunque a redigere apposito verbale.
Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/1973 e dal D.lgs. 80/1998, e dal D.lgs. n. 387/1998 e dalla Legge 183/2010 in sede di Commissione Territoriale di Conciliazione.
Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Nazionale di cui al precedente art. 6.
In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.
Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo le parti potranno, entro i 30 giorni successivi, adire il Collegio Arbitrale di cui al successivo art. 19.

Art. 19 Collegio arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 17, del presente contratto, non riesca, e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.
A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente accordo di rinnovo, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze p La sede di segreteria è presso la Presidenza della FIAIP provinciale e, pertanto, la FIAIP Nazionale, previa richiesta scritta anche tramite posta elettronica, comunicherà alle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del presente CCNL, l'elenco aggiornato delle proprie sedi provinciali.
Le sedi di Presidenza provinciale FIAIP vanno richieste alla Segreteria Nazionale della FIAIP in Roma - https://www.fiaip.it/.
Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.
L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso

l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.
Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla FIAIP territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale dei lavoratori firmatarie del presente accordo a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.
I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.
Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.
Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
1) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
2) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
3) eventuali ulteriori elementi istruttori.
Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in via preventiva dalle parti territorialmente competenti.
Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11/8/1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater.
Le parti, preso atto del disposto dalla Legge 183/2010, ed al fine di dare piena attuazione alle disposizioni della stessa, convengono di sottoscrivere opportuni protocolli d'intesa che definiscano l'Arbitrato nonché composizione, procedure, criteri di funzionamento e linee guida dello stesso, entro dodici mesi dalla firma del presente accordo di rinnovo.

Art. 20 Contrattazione di 2° livello Regionale
Le Associazioni Imprenditoriali Regionali e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali potranno raggiungere intese sulle materie del CCNL nelle aree geografiche a vocazione turistica, come definite dalla normativa in materia.
Le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali potranno altresì raggiungere specifiche intese sulle materie del CCNL su Contrattazione Decentrata Regionale inerenti alle materie del CCNL di cui al
- Titolo X;
- Titolo XIII esclusivamente in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale ed articolazione dell'orario settimanale, al lavoro straordinario e sue maggiorazioni; per le modifiche di orario settimanale gli accordi di 2° livello dovranno in ogni caso essere contenute da un minimo di 36 ore

settimanali a un massimo di 44 ore settimanali e deve essere rispettato il cumulo delle ore settimanali per anno;
- Titolo XIV esclusivamente in relazione al riposo settimanale ed alle ore di lavoro nei giorni festivi.
Potranno altresì essere raggiunte intese finalizzate al miglioramento dei livelli di produttività, competitività ed efficienza delle imprese, restando inteso che la definizione di eventuali incrementi economici appresso la contrattazione ivi descritta godranno dei benefici previsti dalla vigente legislazione in materia di sgravi contributivi e detassazione ovvero applicazione di aliquote maggiormente favorevoli previste dalla vigente legislazione.
Nell'ambito di tale livello di contrattazione territoriale, potranno essere realizzate intese volte al superamento o alla rinegoziazione degli eventuali accordi vigenti.
Contrattazione di secondo livello per contratti a tempo determinato
Alla contrattazione di secondo livello è demandata la disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato di tipo stagionale, necessario a rispondere alla gestione dei picchi di lavoro che si determinano in alcuni periodi dell'anno in comuni a vocazione turistica, balneare, lacuale o montana come definite dalla normativa in materia.
Le agenzie immobiliari, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, nel caso necessitino di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, devono sottoscrivere accordi di secondo livello che individuano, in base alle necessità locali la durata del periodo considerato stagione, e il diritto di precedenza escludendosi le limitazioni quantitative previste ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. 81/2015.
Quindi, ai contratti a tempo determinato attivati con contratto di 2° livello ai sensi del presente articolo, si potrà consentire l'applicazione della disciplina della stagionalità con le relative seguenti deroghe:
• durata del rapporto (art. 19, c. 2);
• limitazioni quantitative (art. 23, c. 2, lett. c);
• c.d. stop & go (art. 21, c. 2);
• proroghe e rinnovi in assenza di causali (art. 21, c. 2).

- Dichiarazione a verbale -

Le Parti convengono che l'applicazione relativa a questo articolo qualora dia luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa come i premi variabili di rendimento in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, con i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'art. 1, comma 182 - 189 e 190 della legge 208/2015 in materia di imposta sostitutiva del 10% regolamentata dal Decreto Interministeriale del 25/3/2016.

Art. 21 Modalità di presentazione della piattaforma

Al fine di avviare le trattative per il 2° livello di contrattazione di cui all'art. 20, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.
Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.
In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma il periodo complessivo di 4 mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.
In fase di prima applicazione il periodo complessivo di 4 mesi si applica dalla data di presentazione delle piattaforme.
Le piattaforme saranno presentate alle Organizzazioni Sindacali Nazionali della FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS e alla FIAIP, al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale.
Qualora vengano presentate piattaforme in contrasto con le previsioni di cui al presente capo si potrà procedere alla denuncia alla FIAIP e alle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, stipulanti

il presente accordo di rinnovo, che procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle regole ivi definite.
L'esame per la verifica dovrà esaurirsi entro 30 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.
In caso di controversia si potrà procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale prevista dall'art. 6 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 45 giorni sulla procedibilità.
Le parti concordano che, qualora gli accordi di secondo livello realizzino intese in contrasto con quanto previsto dalle disposizioni del presente contratto FIAIP e/o le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti il presente accordo di rinnovo potranno procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 6 del presente contratto, che dovrà esprimersi entro 45 giorni sull'applicabilità.

Art. 22 Commissioni di certificazione

L'argomento viene trattato con protocollo a latere.

Art. 23 Clausola Compromissoria

L'argomento viene trattato con protocollo a latere.

TITOLO VIII - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Dichiarazione congiunta -

La FIAIP e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, preso atto che l'evoluzione legislativa nonché le trasformazioni nell'ambito del settore dell'intermediazione immobiliare potranno determinare un conseguente sviluppo nella tipologia di prestazioni lavorative richieste nell'ambito del settore e, in caso di necessità, si impegnano ad incontrarsi per convenire un ulteriore sistema classificatorio che permetta di cogliere le capacità concretamente espresse dai singoli lavoratori anche attraverso diverse forme di organizzazione del lavoro.

Art. 24 Declaratorie e profili

La FIAIP e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, nel determinare l'attuale sistema classificatorio, hanno inteso definire un sistema che permetta di cogliere le capacità concretamente espresse dai singoli lavoratori anche attraverso diverse forme di organizzazione del lavoro.
La classificazione concordata è volta a contribuire al miglioramento ed allo sviluppo della efficienza e della produttività nel comparto, realizzando una articolazione adeguata alle esigenze professionali di adattamento dell'intero processo di valorizzazione del fattore lavoro al contesto tecnologico, organizzativo e di mercato in cui operano gli Agenti Immobiliari.

Quadri

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1995, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che muniti di laurea o di diploma di scuola media superiore, svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza loro attribuite per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'ufficio nell'ambito di strategie e programmi definiti. Inoltre, a queste figure saranno conferiti poteri di discrezionalità decisionali e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone. Di seguito si elencano, a puro titolo esemplificativo, alcuni profili:
1. agenti immobiliari preposti ai sensi dell'art. 11 D.M. n. 452/90 (*);
2. agenti immobiliari direttori commerciali *(*)*;
3. agenti immobiliari responsabili di unità locale *(*)*.
4. capi del personale;

1° Livello

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

1. capi servizio o responsabile;
2. agenti immobiliari promotori e/o consulenti immobiliari *(*)*;

2° Livello

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

1. agenti immobiliari addetti alle attività di mediazione e di consulenza, quali acquisizioni degli incarichi, vendite, attività di accompagnamento e assistenza alle visite, nonché consulenza immobiliare *(*)*;
2. addetti alle informazioni ai clienti e all'organizzazione degli archivi degli immobili disponibili alla vendita e alla locazione con esclusione dell'attività di mediazione immobiliare e aziendale;
3. addetti ai servizi di gestione degli immobili turistici;
4. interpreti e traduttori simultanei o impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al III livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;
3. contabili di concetto;
4. altre qualifiche di valore equivalenti.

3° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano mansioni con specifiche conoscenze tecnico-pratiche con autonomia operativa, quali:

1. agenti immobiliari addetti alle attività di mediazione quali acquisizioni degli incarichi, vendite, attività di accompagnamento e assistenza alle visite *(*)*;
2. addetti alla segreteria, alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere con capacità di registrazione e aggiornamento dei gestionali immobiliari e gestione della pubblicità;
3. impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al IV livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione;
4. addetti all'accettazione clienti nell'ambito della locazione in località turistiche;
5. disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi, nonché con mansioni di rilevamento planimetrico e prospettico, anche in più dimensioni, di ogni tipo di immobile e disegnatori addetti alla grafica pubblicitaria;
6. visuristi in materia urbanistica, ipotecaria e catastale;
7. operatori informatici con capacità di intervenire nei programmi;
8. altre qualifiche di valore equivalenti.

4° Livello

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

1. addetti alla ricerca di clientela anche attraverso l'acquisizione di informazioni relative a immobili in vendita e in locazione, l'accompagnamento alle visite con esclusione di assistenza e mediazione immobiliare e aziendale;
2. addetti di segreteria con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che tengano anche contatti informativi con la clientela;
3. addetti alla compilazione di libri paga, dei contributi e della relativa modulistica sulla base di schemi predeterminati;
4. aiuto contabili, addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni

presso enti, istituti ed uffici sia pubblici che privati;
5. operatori informatici, stenodattilografi e dattilografi;
6. altre qualifiche di valore equivalente.

5° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali:
1. addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori;
2. centralinista, archivista, protocollista;
3. altre qualifiche di valore equivalenti.

6° Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgano lavori a contenuto professionale semplice, quali:
1. fattorini e uscieri;
2. addetti alle pulizie;
3. altre qualifiche di valore equivalenti.

(*) La mansione che prevede la qualifica di agente immobiliare è determinata dalla regolare iscrizione nel REA Mediatori con relativa posizione assicurativa; l'iscrizione del dipendente con questa mansione deve essere dichiarata nel REA Mediatori dell'agenzia immobiliare datrice di lavoro che deve far rientrare il dipendente nella copertura assicurativa obbligatoria di cui alla Legge 5 marzo 2001, n. 57, art.18.

TITOLO IX - FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 25 Formazione professionale

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

A. Migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;
B. Adeguare l'offerta di prestazione lavorativa e/o di collaborazione alle richieste degli amministratori di condominio, studi, e/o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare;
C. Migliorare il livello di servizio e di qualità offerta dal settore al fine ottimizzare la produttività ed elevare il livello di competitività:
D. Rispondere alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi di innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali;
E. Rispondere all'esigenza di formazione sui principi generali e sulle problematiche delle attività di servizio alla proprietà immobiliare, nonché del loro ruolo nell'ambito dell'economia Italiana ed Europea;
F. Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la legislazione sulla Salute e sulla Sicurezza:

G. Incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli;
H. Conoscere una lingua della Unione Europea in aggiunta alla lingua madre.

Art. 26 Congedi per la formazione finalizzata all'acquisizione di nuovi profili professionali.

Allo scopo di favorire la formazione professionale, così come indicato al precedente articolo 25 ed in particolare a quanto previsto al punto 4, le parti concordano sulla opportunità di demandare all'Ente Bilaterale Nazionale, la promozione e/o organizzazione di percorsi formativi personalizzati mirati all'acquisizione di nuovi profili professionali scaturenti anche da normative legislative specifiche. L'Ente, inoltre, nell'ambito dei compiti ad esso assegnati in tema di formazione, dovrà altresì definire:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi;
- i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- la definizione di un monte ore annuo di congedi, di cui quelli retribuiti non potranno superare la misura massima individuale di 150 ore. Per la eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivanti dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al successivo Titolo X, Capo 5° art. 77.

Art. 27 Congedi per la formazione continua

Al fine di migliorare le competenze e le conoscenze professionali, in conformità con gli artt.17 Legge 196/97 e art. 6 Legge 53/2000 e successive modifiche, le parti concordano nella necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori a percorsi formativi promossi dallo Stato, dalle Regioni e dagli Enti Locali, nonché da quelli concordati dalle parti sociali, anche tramite l'Ente Bilaterale, ciò per consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito Nazionale ed Europeo.
L'Ente Bilaterale Nazionale definirà i criteri e le modalità di partecipazione.
In mancanza di regolamentazione si applicano le norme indicate al punto 2) del successivo articolo 28. Per quanto riguarda le ore di congedo retribuito, queste saranno riconosciute nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

Art. 28 Diritto allo studio

1) Lavoratori studenti - Diritto allo studio
Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, (in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea), i seguenti benefici:
concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi per la preparazione agli esami;
considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami; d) concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
2) Lavoratori studenti - Congedi per la formazione
I lavoratori con almeno cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro potranno usufruire di un periodo di congedo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa.
Tale periodo formativo, previsto dall'articolo 5 della Legge 8 marzo 2000, n°53 e successive

modifiche, è finalizzato al completamento delle scuole indicate al punto 1) del presente articolo.
Tali congedi non retribuiti non comporteranno alcun onere per il datore di lavoro, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto.
Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne domanda al datore di lavoro con 30 (trenta) giorni di anticipo. Nella richiesta dovrà essere indicato il periodo (con le date di decorrenza e scadenza), con allegata documentazione idonea a comprovare le caratteristiche dei corsi da frequentare.
Il datore di lavoro entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta darà conferma dell'accoglimento della richiesta stessa. In caso di oggettive esigenze tecnico organizzative legate a scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa, la domanda si intenderà automaticamente differita di 20 giorni e pertanto allo scadere di tale termine il lavoratore potrà iniziare il congedo.
Il lavoratore al termine del periodo di congedo potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale.
I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.
Per la eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al successivo Titolo X Capo 5° art. 77.

Art. 29 Stages

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

TITOLO X - MERCATO DEL LAVORO

Art. 30 Finalità e tipologie di impiego

Le parti con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili anche mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le rispettive esigenze del comparto e dei lavoratori addetti.
Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità professionali e occupazionali, in particolare femminili e dei giovani, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.
In tale contesto e tenuto conto della peculiarità del settore, le parti hanno convenuto sulla esigenza e sulla opportunità di disciplinare, per via contrattuale, le diverse modalità di impiego previste dalle vigenti normative in materia di mercato del lavoro.
In coerenza con tutto quanto sopra, le parti hanno concordato di disciplinare le sottoelencate modalità di impiego:
- apprendistato;
- contratto a tempo parziale;
- contratto di lavoro ripartito;
- contratti a tempo determinato;
- contratto di telelavoro;
- contratto di lavoro temporaneo.

CAPO 1° - APPRENDISTATO

Premessa

Le parti, preso atto delle disposizioni legislative in materia di apprendistato di cui alla L. 247 /2007 ed al D.lgs. n. 81/2015 considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo operata con la citata normativa ribadiscono che la fattispecie contrattuale in parola costituisce uno strumento di fondamentale importanza affinché sia favorita la costruzione di percorso situato tra sistema scolastico e mondo del lavoro e volto a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile deve consentire l'acquisizione di competenze da subito adeguate ad un proficuo svolgimento della prestazione lavorativa.

Le parti quindi convengono che, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, è definito in relazione alle seguenti tipologie:

1. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
2. contratto di apprendistato professionalizzante;
3. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le parti, preso atto di quanto disposto dal D.lgs. n. 81/2015, che attribuisce alla loro competenza per l'apprendistato di cui al punto 1, le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché per l'apprendistato di cui al punto 2 la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, unitamente alla durata ed alle modalità di erogazione della formazione professionalizzante, definiscono la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato.

- Dichiarazione a verbale -

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

Le parti inoltre confermano che la fattispecie contrattuale dell'apprendistato è materia disciplinata esclusivamente al livello nazionale di contrattazione; eventuali modalità di erogazione della formazione per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale potranno comunque essere concordate a livello regionale.

Norma transitoria – Ai contratti di apprendistato stipulati precedentemente alla data di stipula del presente continueranno ad applicarsi le disposizioni precedenti.

Art. 31 – Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Art. 32 – Età per l'assunzione

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005,

Art. 33 – Disciplina generale

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto in forma scritta nel quale debbono essere indicati almeno la prestazione di lavoro e le relative mansioni, l'eventuale periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato e il piano formativo individuale secondo quanto disposto dal presente accordo. Per le fattispecie di cui alle lettere a) e c) dell'art. 41 D.lgs. n. 81/2015, sono fatti salvi i diversi termini individuati dai soggetti competenti.
Le parti concordano che il periodo di formazione dovrà terminare di norma 30 giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.
La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.
Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, ai sensi dell'art. 41, c. 4, D.lgs. n. 81/2015, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Art. 34 – Procedure di applicabilità per le assunzioni in apprendistato professionalizzante.

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard e/o programmi formativi predisposti dalle autorità competenti, alla specifica Commissione istituita presso l'Ente bilaterale nazionale la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.
Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento, del rispetto della condizione di cui al successivo art. 5 (Percentuale di conferma), nonché della verifica della dichiarazione da parte del datore di lavoro:

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

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 10 giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.
La richiesta del parere di conformità da parte dei datori di lavoro dovrà essere redatta sulla base del modello (allegato 3) e dovrà essere corredata della documentazione attestante le dichiarazioni del datore di lavoro assolvibile anche in autocertificazione a norma del disposto dall'Art. 46 del D.P.R. 28/12/2000 n° 445, il tutto secondo le modalità previste dal verbale di accordo del 3 maggio 2016, allegato n. 6.

- Verbale di accordo –

In data 3 maggio 2013, al fine di garantire un corretto utilizzo dell'istituto del parere di conformità, condizione necessaria per l'instaurazione del rapporto di apprendistato medesimo secondo le norme del CCNL 14 ottobre 2015, le parti sociali hanno convenuto di dare opportuna regolamentazione del procedimento per il rilascio del parere di conformità, con gli obblighi di iscrizione ad EBNAIP conseguenti all'instaurazione di rapporti di apprendistato secondo la normativa contrattuale, deliberando sulle norme che costituiscono modifica ed integrazione in materia di rilascio del parere

di conformità per l'instaurazione di rapporti di apprendistato professionalizzante, ed atti conseguenti, nonché del CCNL 14 ottobre 2015 per quanto di competenza dispositiva.

I contenuti del presente accordo integrano il testo del CCNL 14 ottobre 2015, ove necessario, annullando e sostituendo integralmente il disposto degli istituti ivi eventualmente modificati, introdotti e/o novellati, con decorrenza dalla data sopracitata.

Il verbale di accordo del 3 maggio 2016 è l'allegato n. 6 al presente CCNL.

Art. 35 – Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a 60 giorni di lavoro effettivo durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.
Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 36 – Trattamento normativo

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

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 101 (Orario settimanale di lavoro), fermo restando le ore di formazione di cui all'art. 16 che segue, ricomprese nell'orario di lavoro.

Art. 37 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Art. 38 – Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto alle medesime prestazioni dei lavoratori qualificati come previsto all'art. 134 co. 1 e 2 del CCNL.

Art. 39 – Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 42, c. 5, lettera c) D.lgs. n. 81/2015, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che ove dipendente dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 40 – Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione

professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 41 – Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:
a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
c) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio nella misura massima di 40 ore annue.

Art. 42 – Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:
a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
e) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni delle strutture lavorative, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio post-obbligo, laurea breve e/o magistrale, o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alla attività da svolgere.

PARTE II - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 43 – Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale.
Le parti concordano che di confermare l'apprendistato Professionalizzante "specialistico" di cui all'accordo di rinnovo del 27 luglio 2011, per mansioni contrattuali per la cui esecuzione è prevista dal CCNL e dalla normativa vigente il requisito del superamento dell'esame presso le competenti CCIA, la cui regolamentazione, definizione e modalità e durata di formazione sono coerenti con la disciplina del presente accordo.

Art. 44 – Percentuale di conferma

La disciplina relativa alla sfera di applicazione, proporzione numerica e durata dell'apprendistato, non è applicabile ai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti e non risultino aver mantenuto in servizio almeno il 20 per cento dei lavoratori, ovvero di uno su due, ovvero di due su tre, il cui contratto di apprendistato, sia venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.
A tale fine fermo restando quanto previsto dall'art. 42, c. 8, D.lgs. n. 81/2015 non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli licenziati per mancato superamento del periodo di prova, e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e le risoluzioni consensuali.
La limitazione di cui al 1° comma del presente articolo non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di tre contratti di apprendistato.

Art. 45 – Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

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

Art. 46 - Formazione: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, come da tabella:

Profili professionali	Ore complessive di formazione professionalizzante
inquadramento finale al 2° livello	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)
inquadramento finale al 3° livello	210
inquadramento finale al 4° livello	180
inquadramento finale al 5° livello	160

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

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

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

Art. 47 - Formazione: Modalità di erogazione

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele affiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, la stessa dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Art. 48 - Formazione: contenuti

Le parti convengono di confermare i profili formativi ed i piani formativi previsti dall'allegato n° 7 al "Verbale di accordo per il rinnovo della parte normativa del CCNL Agenti Immobiliari" del 22/03/2007 nonché dal Verbale d'accordo del 22/04/2010, dall'Accordo di rinnovo del 27/07/2011 e dal Verbale d'accordo del 24/04/2012 che si intendono ivi richiamati.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.
In particolare, sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale sono predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.
Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- secondo il modello allegato che costituisce parte integrante del CCNL.

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

Art. 49 - Riconoscimento della qualifica professionale

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all' apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.
Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale nazionale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato con attribuzione della qualifica, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.
In assenza del libretto formativo del cittadino, le comunicazioni di cui ai commi precedenti varranno anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Art. 50 - 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 6 mesi nell'anno solare.
La prestazione lavorativa annuale dev'essere articolata in base ai seguenti criteri:
1. Un periodo di durata minima pari a cinque 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.

L'ultimo periodo di lavoro dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

L'assunzione è subordinata al superamento di un periodo di prova pari a 45 giorni di effettiva prestazione.
L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione, fatta salva la rinuncia in forma scritta, avrà diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.
Per i rapporti di apprendistato stagionale di cui al presente articolo la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui all'Accordo Nazionale del 24 aprile 2012 di cui all'art 44 del D.lgs. n. 81/2015, è determinato riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.
È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
Il datore di lavoro è tenuto a consegnare all'apprendista il "quaderno dell'apprendista" ovvero una certificazione resa in regime di autocertificazione circa la durata del rapporto, il profilo professionale, il livello, e la formazione resa (eventualmente tramite certificazioni da parte degli enti accreditati a rendere tale formazione).
All'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, documentati tramite il quaderno dell'apprendista, per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché il percorso di formazione si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.
Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica comprese le agenzie aperte annualmente e operanti nel settore turistico balneare, lacuale e montano ove si collocano le suddette assunzioni sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL con accordo di 2° livello.

Art. 51 – Rinvio alla legge
Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed alle previsioni contenute nella disciplina contrattuale.

Profili Formativi CCNL Dipendenti da Agenti Immobiliari, Mandatari a titolo oneroso e Mediatori creditizi

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

Contenuti trasversali - Parte comune a tutti i profili

1. Competenze relazionali:
- valutare tutte le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna;
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.
2. Organizzazione ed economia:
- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'agenzia;
- conoscere i principali elementi economici di impresa: le condizioni ed i fattori di redditività di

impresa (redditività di impresa (produttività, efficacia ed efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (prestazioni e servizi, reti, mercato, ecc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente.
- conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.
- conoscere la normativa di base relativa al settore della intermediazione (principi fondamentali di Diritto Costituzionale, Diritto Civile, commerciale, della mediazione e prassi legale in materia di compravendita e locazione immobiliare).
3. Disciplina del rapporto di lavoro:
- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;
4. sicurezza sul lavoro:
- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio,
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione;
5. Privacy
- conoscere la normativa relativa alla privacy;
6. Primo soccorso:
- conoscere le principali nozioni in ordine al primo soccorso in ottemperanza al D.M. 388 del 15/7/2003

Contenuti tecnico professionali specifici per i profili formativi: sezione dipendenti da agenti Immobiliari e mandatari a titolo oneroso

1. Addetti alle attività di addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori, centralinista, archivista, protocollista, addetti di segreteria con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che tengano anche contatti informativi con la clientela, addetti alla compilazione di libri paga, dei contributi e della relativa modulistica sulla base di schemi predeterminati, aiuto contabili, addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti ed uffici sia pubblici che privati, operatori informatici, stenodattilografi e dattilografi:
a) conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio;
b) leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
c) sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi;
d) gestione flussi informativi e comunicativi;
d) organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico;
f) trattamento documenti amministrativo contabili;
g) organizzazione riunioni ed eventi di lavoro;
h) gestione della corrispondenza;
i) configurazione sistema della contabilità generale;
j) principi ragionieristici di base;
k) trattamento operazioni fiscali e previdenziali;
l) controllo andamento economico-finanziario;
m) gestione servizi bancari;
n) gestione acquisti;
o) gestione attività di fatturazione e contabilità;
p) predisposizione e gestione documentale;
q) assistenza clienti e segreteria commerciale;

r) gestione incassi;
s) conoscenza normativa del lavoro e del CCNL;
t) princìpi base di amministrazione e di gestione del personale;
u) conoscenza di base dei sistemi informativi;
v) conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione;
w) gestione operativa;
x) cenni di manutenzione e sicurezza dei sistemi informatici;
y) Gestione della privacy.

2. ***addetti alla ricerca di clientela anche attraverso l'acquisizione di informazioni relative a immobili in vendita e in locazione:***
a) conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio; b) leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
c) sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi;
d) conoscenza di base delle tematiche urbanistiche e catastali;
e) conoscenza di base delle norme del diritto relative alla mediazione immobiliare;
f) conoscenza delle norme sui diritti reali;
g) conoscenza delle caratteristiche edilizie;
h) conoscenza delle imposte e delle tasse relativamente alla compravendita e alla locazione.

3. ***Addetti alla segreteria, alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere con capacità di registrazione e aggiornamento dei gestionali immobiliari e gestione della pubblicità, impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al IV livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione, addetti all'accettazione clienti nell'ambito della locazione in località turistiche, disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi, nonché con mansioni di rilevamento planimetrico e prospettico e disegnatori addetti alla grafica pubblicitaria, visuristi in materia urbanistica, ipotecaria e catastale, operatori informatici con capacità di intervenire nei programmi:***
a) conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio;
b) leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
c) sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi;
d) gestione flussi informativi e comunicativi;
e) organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico;
f) saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative;
g) conoscere e saper utilizzare le procedure operative;
h) conoscere la documentazione inerente al servizio;
i) conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione;
j) saper leggere ed applicare le indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
k) conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di mediazione e locazione immobiliare
l) conoscere e sapere applicare la normativa in materia di mutui immobiliari;
m) conoscere e sapere applicare la normativa in materia di leasing immobiliari;
n) conoscere e sapere applicare la normativa in materia di privacy;
o) conoscere e saper applicare le metodologie di organizzazione degli archivi cartacei ed elettronici;
p) conoscenza sulla suddivisione delle competenze dei vari enti, uffici ed istituzioni sia privati che della Pubblica Amministrazione attinenti alle attività d'agenzia immobiliare;
q) conoscere e saper utilizzare la documentazione inerente alla richiesta e/o alla trasmissione di informazioni da e verso la clientela.

4. ***Addetti all'accettazione clienti e gestione immobili turistici, impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al IV livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione, addetti ai servizi di gestione degli immobili turistici:***
a) conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio;
b) leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
c) sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi;
d) gestione flussi informativi e comunicativi;
e) organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico;
f) saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative;
g) conoscere e saper utilizzare le procedure operative;
h) conoscere la documentazione inerente al servizio;
i) conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione;
j) saper leggere ed applicare le indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
k) conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di intermediazione e locazione immobiliare;
l) conoscere e sapere applicare le normative locali in materia di intermediazione e locazione immobiliare;
m) conoscere e sapere applicare le prassi locale in materia di intermediazione e locazione immobiliare;
n) conoscenza scritta e orale di una lingua straniera;
o) conoscere e saper applicare le particolarità culturali di comunicazione di una lingua estera;
p) conoscere e sapere applicare la normativa in materia di permanenza di stranieri sul territorio nazionale a fini turistici;
q) conoscenza delle metodologie di maneggio denaro e cambio valute;
r) conoscenza della normativa di Pubblica sicurezza in materia turistica;
s) conoscenza del territorio locale a fini turistico/stagionali.

5. ***Addetti all'accompagnamento ed all'acquisizione di incarichi, accompagnatori alle visite immobiliari, incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa, addetti alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime:***
a) conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio
b) leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza
c) sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi;
d) gestione flussi informativi e comunicativi;
e) saper comunicare efficacemente;
f) sviluppare capacità di concentrazione analisi e di contatto con il pubblico;
g) conoscere e saper utilizzare gli archivi cartacei ed elettronici;
h) saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative;
i) conoscere e saper utilizzare le procedure operative;
j) conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione;
k) saper leggere ed applicare le indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
l) conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di intermediazione e locazione immobiliare;
m) conoscere e sapere applicare le normative locali in materia di intermediazione e locazione immobiliare;
n) conoscere e sapere applicare le prassi locale in materia di intermediazione e locazione immobiliare;
o) conoscere e sapere applicare la normativa in materia di mutui immobiliari;
p) conoscere e sapere applicare la normativa in materia di leasing immobiliari;
q) conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di tassazione dei beni immobili;

r) conoscere e sapere applicare la normativa in materia di privacy;
s) conoscenza sulla suddivisione delle competenze dei vari enti, uffici ed istituzioni sia privati che della Pubblica Amministrazione attinenti alle attività d'agenzia;
t) conoscere e saper utilizzare la documentazione inerente alla richiesta e/o alla trasmissione di informazioni da e verso la clientela;
u) conoscere e saper utilizzare la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione;
v) conoscere e saper applicare le metodologie di valutazione d'immobile inerenti agli aspetti architettonico/costruttivi;
w) conoscere e saper applicare le metodologie di valutazione d'immobile inerenti agli aspetti economico/finanziari;
x) conoscere e saper applicare le metodologie di valutazione d'immobile inerenti al contesto ed il posizionamento;
y) conoscenza del territorio locale.

N.B.: le attività svolte dall'apprendista rientranti nel novero per la cui esecuzione è previsto l'obbligo di iscrizione al ruolo di cui all'art. 2 della Legge 39/1989, sezione agenti immobiliari e/o agenti muniti di mandato a titolo oneroso possono essere svolte solo sotto la supervisione del titolare d'agenzia ovvero di un referente dotato dei requisiti di legge.

Contenuti tecnico professionali specifici per profili formativi sezione dipendenti da mediatori creditizi

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

a) conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio; b) leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
c) sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi;
d) gestione flussi informativi e comunicativi;
e) organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico;
f) trattamento documenti amministrativo contabili;
g) organizzazione riunioni ed eventi di lavoro;
h) gestione corrispondenza;
i) configurazione sistema della contabilità generale;
l) principi ragionieristici di base;
m) trattamento operazioni fiscali e previdenziali;
n) controllo andamento economico-finanziario;
o) gestione servizi bancari;
p) gestione acquisti;
q) gestione attività di fatturazione e contabilità;
r) predisposizione e gestione documentale;
s) assistenza clienti e segreteria commerciale;
t) gestione incassi;
u) conoscenza normativa del lavoro e del CCNL;
v) principi base di amministrazione e di gestione del personale;
x) conoscenza di base dei sistemi informativi;
y) conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione;
z) gestione della privacy gestione operativa.

Contenuti tecnico professionali specifici per profili formativi sezione dipendenti, mediatori immobiliari

1. *Agenti immobiliari addetti alle attività di mediazione quali acquisizioni degli incarichi, vendite, attività di accompagnamento e assistenza alle visite:*

a) conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio;
b) leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
c) sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi;
d) gestione flussi informativi e comunicativi;
e) organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico;
f) saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative;
g) conoscere e saper utilizzare le procedure operative;
h) conoscere la documentazione inerente al servizio;
i) conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione creditizia;
l) saper leggere ed applicare le indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
m) conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di mediazione creditizia;
n) conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia distribuzione di prodotti creditizi;
o) conoscere e sapere applicare la normativa in materia di mutui ed altre forme di finanziamento;
p) conoscere e saper applicare la normativa in materia di prodotti assicurativi;
q) conoscere e sapere applicare la normativa in materia di privacy;
r) conoscere e saper applicare la normativa in materia di antiriciclaggio;
s) conoscere e saper applicare le metodologie di organizzazione degli archivi cartacei ed elettronici;
t) conoscenza sulla suddivisione delle competenze dei vari enti, uffici ed istituzioni sia privati che della Pubblica Amministrazione attinenti alle attività svolte;
u) conoscere e saper utilizzare la documentazione inerente la richiesta e/o alla trasmissione di informazioni da e verso la clientela.

2. ***Addetti all'acquisizione ed alla gestione di incarichi, coordinatore d'ufficio locale, addetti alla gestione e cura delle relazioni con gli intermediari finanziari mandanti, addetti alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare valutazioni e dare consulenza sui prodotti finanziari e creditizi:***

a) conoscere il ruolo della propria mansione all'interno del processo produttivo del servizio;
b) leggere ed applicare le indicazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
c) sapersi relazionare efficacemente con i clienti ed i colleghi;
d) gestione flussi informativi e comunicativi;
e) saper comunicare efficacemente;
f) sviluppare capacità di concentrazione analisi e di contatto con il pubblico;
g) conoscere e saper utilizzare gli archivi cartacei ed elettronici;
h) saper utilizzare i sistemi informatici e le strumentazioni tecniche operative;
l) conoscere e saper utilizzare le procedure operative;
m) conoscere la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione creditizia;
n) saper leggere ed applicare le indicazioni e le informazioni riportate nella documentazione tecnica di pertinenza;
o) conoscere e sapere applicare la normativa generale in materia di distribuzione di prodotti creditizi, mutui ed altre forme di finanziamento;
p) conoscere e sapere applicare la normativa in materia di prevenzione dell'usura;
q) conoscere e sapere applicare la normativa in materia di prodotti assicurativi;
r) conoscere e sapere applicare la normativa in materia di privacy;
s) conoscere e sapere applicare la normativa in materia di antiriciclaggio;
t) conoscenza sulla suddivisione delle competenze dei vari enti, uffici ed istituzioni sia privati che della Pubblica Amministrazione attinenti alle attività svolte;

u) conoscere e saper utilizzare la documentazione inerente alla richiesta e/o alla trasmissione di informazioni da e verso la clientela;
v) Conoscere e saper utilizzare la documentazione per l'assolvimento degli incarichi di mediazione;
z) Conoscenza del contesto locale.

N.B.: le attività svolte dall'apprendista rientranti nel novero per la cui esecuzione è previsto l'obbligo di iscrizione nominale presso l'elenco tenuto dall'organismo di cui all'art. 128 undecies - D.lgs. 1/9/1993 n. 385 come modificato dall'art. 11 D.lgs. 13/8/2010 n. 141, e s.m., possono essere svolte solo sotto la supervisione del titolare d'impresa ovvero di un referente dotato dei requisiti di legge.

Art. 52/BIS Art. 52 apprendistato professionalizzante specialistico o "di mestiere" nell'ambito della mediazione immobiliare

Apprendistato Professionalizzante "specialistico" per le mansioni contrattuali per la cui esecuzione è prevista dal CCNL e dalla normativa vigente il requisito del superamento dell'esame presso le competenti CCIA.
Le parti, preso atto dell'evoluzione dei settore della mediazione immobiliare convengono sull'opportunità di dare regolamentazione a forme di apprendistato che comprendano percorsi formativi utili anche al conseguimento dei requisiti per l'accesso all'attività di mediatore immobiliare di cui alla Legge n. 39/89, così come modificata dall'art. 18 della Legge n. 57/2001, a tal fine convengono di regolamentare tale percorso all'interno della fattispecie dell'apprendistato professionalizzante, a norma del disposto dall'art 41 c. 2 del D.lgs. n. 81/2015, che rappresenta la più opportuna modalità di rapporto per tali relazioni.
L'apprendistato professionalizzante di cui sopra ha durata pari a 2 (due) anni con assunzione al 5° livello iniziale e conclusione al 3° livello.

Formazione - Durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante di cui all'articolo che precede in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.
È facoltà del datore di lavoro anticipare ovvero posticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 52/TER Formazione-Durata

In considerazione del disposto dalla Legge n. 39/89, così come modificata dall'art. 18 della Legge n. 57/2001, il corso per la formazione dell'apprendista verrà fatto con riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL, di cui all'allegato modello, che costituisce parte integrante ed essenziale del presente accordo.
Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.
Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

secondo il modello allegato che costituisce parte integrante del presente CCNL.
I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto secondo il modello (allegato) che costituisce parte integrante del presente CCNL.

- Dichiarazione congiunta -

Le parti convengono che la formazione relativo ai contenuti a carattere professionalizzate di cui all'apprendistato professionalizzate specialistico o "di mestiere", può essere impartita all'apprendista anche, in tutto od in parte, tramite lo svolgimento del corso istituito dalle competenti CCIA o dagli enti abilitati dalle Regioni da svolgersi a carico del datore di lavoro e la cui frequenza da parte dell'apprendista costituirà prestazione di lavoro, nonché consentirà l'accesso all'esame di idoneità di cui all'art. 2, comma 3, lettera e della Legge n. 39/89, così come modificato dall'art. 18 della Legge n. 57/2001.

Il superamento di tale esame comporterà in capo all'apprendista il diritto al conseguimento della qualifica contrattuale di "Incaricato alle visite immobiliari con delega di trattativa".

CAPO 2 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

Premessa

Le parti, visto il D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche concernente "l'attuazione della direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES", nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, hanno convenuto sull'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale istituto integrandola ed armonizzandola con i contenuti del suddetto decreto. Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro ne confermano la sua funzione tesa a consentire il raccordo tra i flussi di attività delle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

Le parti infine demandano ad una apposita commissione di lavoro mista, da costituirsi con criteri proporzionalità ad opera dei firmatari del CCNL, l'avvio di una iniziativa di monitoraggio sull'istituto del part time presso il settore da concludersi entro la scadenza del vigente CCNL.

Le parti si impegnano quindi a confrontarsi in materia di regolamentazione del part time con modalità coerenti con le necessità del settore come evidenziate dalle risultanze dal monitoraggio di cui al comma precedente entro la scadenza del vigente CCNL, al fine di dare una disciplina definitiva alla fattispecie. La presente disciplina, avente carattere transitorio a norma dei commi precedenti, decorre dalla data di firma del CCNL.

Art. 53 Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità di utilizzo e le modalità di impiego come in appresso riportate:

a) di tipo "orizzontale", quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

b) di tipo "verticale", quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

c) di tipo "misto", quello in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate ai punti a) e b);

d) per "lavoro supplementare", quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato e risultante dall'atto scritto.
Le assunzioni a tempo determinato possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.
L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore; dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

a) le mansioni, la distribuzione dell'orario così come previsto dall'art 5, 2° comma D.lgs. n. 81/2015, del e successive modifiche, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole elastiche e le relative modalità, da ricondurre ai regimi di orario esistenti nella struttura lavorativa;

b) il periodo di prova per i nuovi assunti.
Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a. volontà delle parti;
b. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
c. e) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d. applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e. volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata, fatto salvo il disposto delle eventuali clausole elastiche.

Art. 54 Durata e modalità della prestazione di lavoro a tempo parziale

1) La durata della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

a. 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
b. 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile; c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

2) Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato, cui potranno accedere:

a. Studenti;
b. Lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro;

eventuali diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.
3) Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite da specifici accordi stipulati a livello territoriale.
4) Il trattamento economico e normativo sarà definito secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.
5) La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

Art. 55 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito da presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.
Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e

successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 56 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

Premessa

Le parti, in coerenza con quanto richiamato all'art 8 del D.lgs. 81/2015, hanno convenuto sull'opportunità di recepire nel presente articolo i commi da 1 a 8.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o, viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs. 26 marzo 001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Le parti si danno che in caso di modifiche del D.lgs. 81/2015 le stesse saranno automaticamente recepite nel testo contrattuale.

Art. 57 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. 58 Clausole flessibili del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Ferma restando l'applicazione di quanto previsto al precedente art. 54, punto 3, i contratti di lavoro a tempo parziale, sempre che le prestazioni siano pari o superiori a 20 ore settimanali, hanno la facoltà di prevedere clausole flessibili in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro. Nel patto, inoltre, dovrà essere fatta menzione della data di stipulazione, della possibilità di denuncia di cui al successivo art. 59, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto 3.
3. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 2 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sopra citato art. 59, non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento ovvero comminazione di provvedimenti disciplinari.
4. La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1, è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, per una durata contrattuale non inferiore a 12 mesi.
5. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare, totalmente o parzialmente, la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni.
6. Le ore di lavoro ordinario, richieste in regime di flessibilità di cui al presente articolo, sono retribuite, per le sole ore svolte, in cui la variazione cioè sia applicata, con la maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. Tale maggiorazione, stante la propria natura indennitaria non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXV (Trattamento economico) ed è esclusa dalla base di calcolo di ogni istituto differito quali tredicesima e quattordicesima mensilità, trattamento di fine rapporto, etc.
7. In luogo delle maggiorazioni di cui al comma soprastante per la compensazione delle ore di lavoro svolte in regime di flessibilità, e quindi la cui collocazione temporale è variata, datore di lavoro e lavoratore possono concordare una indennità forfettaria da corrispondere per la durata del regime di flessibilità pattuito, pari ad almeno 9,00 € mensili.

Art. 59 Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausola di flessibilità

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al co. 2 dell'articolo 58 che precede, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:
a) esigenze di carattere familiare;
b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
c) esigenze di studio o di formazione;
d) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.
La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.
A seguito della denuncia di cui al precedente punto 1 viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'art. 54, punto 1.
Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale flessibile della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente art. 58.

Art. 60 Clausole elastiche e lavoro supplementare nel rapporto di lavoro a tempo parziale

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

2. In conformità a quanto previsto in materia di lavoro supplementare dal D.lgs. 81/2015, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, sino al limite dell'orario a tempo pieno, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

a) eventuale intensificazione dell'attività lavorativa;

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

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

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

5. Le ore di lavoro supplementare di cui al punto 2 verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetaria è convenzionalmente determinata nella misura del 40%, da calcolare sulla suddetta quota oraria della retribuzione. Tale maggiorazione, in conformità al principio di non discriminazione così come richiamato al successivo art. 61, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXV (Trattamento economico) ed è comprensiva di ogni istituto differito compreso il t.f.r.

6. Le ore di lavoro supplementari di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del precedente punto 2, comportano, in aggiunta alla maggiorazione di cui al punto 5, l'applicazione di una ulteriore maggiorazione del 50% sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovute.

7. Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura del datore di lavoro, sul libro paga, che dovrà essere esibito in visione, su richiesta del lavoratore interessato o, su mandato dello stesso, alle OO.SS. competenti per territorio. Ciò allo scopo di consentire l'esercizio del diritto di cui al successivo punto 8.

8. Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via continuativa, nel corso del semestre precedente.

- Nota a verbale -

Nell'ipotesi di applicazione contemporanea di clausole elastiche e regime di flessibilità, al lavoratore andranno riconosciute le seguenti maggiorazioni:
15% della quota oraria di retribuzione per le sole ore la cui collocazione temporale sia stata variata;
40% della quota oraria di retribuzione per le sole ore supplementari rispetto al quantitativo orario contrattualmente determinato: Secondo il seguente esempio:
Lavoratore a tempo parziale per 20 ore settimanali contrattualmente determinate;
Orario di lavoro:
lunedì: 09.00 - 13.00; martedì: 09.00 - 13.00; mercoledì: 09.00 - 13.00; giovedì: 09.00 - 13.00; venerdì 09.00 - 13.00.
Applicazione contemporanea di clausole elastiche e regime di flessibilità: orario di lavoro concretamente svolto:
lunedì: 09.00 - 13.00; martedì: 10.00 - 14.00; mercoledì: 10.00 - 14.00; giovedì: 09.00 - 13.00; venerdì 10.00 - 15.00.
Maggiorazioni riconosciute:

1.martedì: 10.00 - 14.00: maggiorazione del 15% della retribuzione oraria per due ore la cui collocazione temporale è stata variata in regime di flessibilità (inizio prestazione dalle ore 09.00 alle ore 10.00 e termine prestazione giornaliera dalle ore 13.00 alle ore 14.00) 2.mercoledì: 10.00 - 14.00: maggiorazione del 15% della retribuzione oraria per due ore in regime di flessibilità (inizio prestazione dalle ore 09.00 alle ore 10.00 e termine prestazione giornaliera dalle ore 13.00 alle ore 14.00) 3.Venerdì 10.00 - 15.00: maggiorazione del 15% della retribuzione oraria per due ore in regime di flessibilità (inizio prestazione dalle ore 09.00 alle ore 10.00 e termine prestazione giornaliera dalle ore 13.00 alle ore 14.00) e maggiorazione del 40% della retribuzione oraria per un'ora di tempo supplementare (ora supplementare dalle ore 14.00 alle ore 15.00). N.B. l'applicazione dell'indennità forfettaria di cui al comma 7 dell'art. 51 esclude il riconoscimento della maggiorazione del 15% di cui ai punti soprastanti.

Art. 61 Principio di non discriminazione e riproporzionamento

In ottemperanza al principio di non discriminazione di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 81/2015, il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno quali:

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

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

Art. 62 Periodo di comporto per malattia e infortunio

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto si applicano le stesse disposizioni previste dagli artt. 133 e 134, del presente contratto, e pertanto il comporto è fissato, in tutti i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Art. 63 Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene dividendo l'importo mensile così come determinato dal presente CCNL al Titolo XXV (Trattamento economico) per il divisore convenzionale 26.
Per malattia e infortunio si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 64 Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario fissato in 168.

Art. 65 Mensilità supplementari - tredicesima e quattordicesima

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima e della quattordicesima è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di

essi sulla base dei criteri previsti dai precedenti artt. 61 e 63 e dal successivo art. 154.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui all'art. 155, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 66 Festività

Fermo restando quando previsto al Titolo XIV (Riposo settimanale e festività) in caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente art. 63.

Art. 67 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti

Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo di cui al Titolo XIII - artt. 103 e 104 - si determinano utilizzando i criteri previsti ai precedenti artt. 63 e 64. Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo XV (Permessi - congedi - aspettative - assenze).

Art. 68 Ferie

Conformemente a quanto previsto al Titolo XVI (Ferie), i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di 6 giorni lavorativi, dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa di tipo "verticale" e/o "misto" configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 69 Periodo di prova e termini di preavviso

Il periodo di prova ed i termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa. I termini di preavviso decorrono dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

Art. 70 Disciplina previdenziale

La retribuzione minima oraria, da assumere quale base di calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'art. 7 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal presente CCNL per i lavoratori a tempo pieno.

Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di 24 ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'art. 20 del Testo unico delle Norme sugli assegni familiari, approvato con D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797, e

successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'art. 26 del citato Testo unico, è sostituito dal seguente: "Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui spettano gli assegni a norma dell'art. 2".

La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie

professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dal presente CCNL per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente punto è stabilita con le modalità di cui al punto 1.

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente, all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 71 Minimale contributivo

Con riferimento al minimale giornaliero così come richiamato al primo punto del precedente art. 70, il calcolo dell'ammontare del minimale di retribuzione oraria da assoggettare a contribuzione previdenziale per i lavoratori a tempo parziale si effettua con i criteri previsti dal D.L. n. 338/1989 e dalla circolare INPS n. 68/1989 e successive.

Art. 72 Condizioni di miglior favore

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche di sede operativa di lavoro, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente titolo.

Art. 73 Rinvio alla legge

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

CAPO 3° - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Art. 74 Modalità e limiti numerici

"Le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 76 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, e dei contratti stipulati con lavoratori.

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

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

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di precedenza di cui all'art. 5 co. 4 quater bis, del D.lgs. 368/2001 come modificato dal D.L. 20/03/2014 convertito dalla L. 78/2014."

Art. 75 Assunzioni per lavoro stagionale

Le assunzioni, ai sensi del precedente art. 74, potranno anche aver luogo in presenza di periodi di lavoro stagionale.

In questo caso l'assunzione può avvenire:

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

o, in alternativa:

- con contratto a tempo indeterminato utilizzando a tal fine quanto previsto dal Capo 3 (rapporto a

tempo parziale);
- con contratto a tempo indeterminato, prevedendo la sospensione temporanea del lavoratore dal momento della cessazione della stagione all'inizio di quella successiva. Durante il periodo di sospensione, ferma restando la titolarità del rapporto di lavoro, il lavoratore non maturerà alcun istituto contrattuale e di legge a carico del datore di lavoro. Resta inteso che lo stato di sospensione non preclude altro rapporto di lavoro, fermo restando che il lavoratore al ripristino della nuova stagione sia a disposizione dell'azienda dandone conferma entro il 31 gennaio;
Per usufruire delle deroghe di legge per le assunzioni per lavoro a tempo determinato di tipo stagionale si rinvia agli art. 20 e 20/BIS del CCNL in tema di assunzioni con contratto di secondo livello di contrattazione.

Art. 76 Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 12 mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Art. 77 Contratto a tempo determinato per sostituzione, congedi "legge n. 53/2000" e successive modificazioni

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.
In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 30 (trenta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.
In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previste/i dal Titolo XV del presente contratto, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Art. 78 Comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale

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

- Dichiarazione congiunta -

Nel caso di modifiche del quadro legislativo in materia di rapporti di lavoro a tempo determinato, le parti adegueranno la normativa contrattuale di cui al presente capo alle nuove disposizioni di legge.

CAPO 4° - TELELAVORO E/O LAVORO A DISTANZA

Premessa

Le parti, in coerenza con gli obiettivi assunti e richiamati al precedente art. 26, riconoscono nel Telelavoro e nel lavoro a distanza un espletamento di prestazioni lavorative che, nell'interesse comune, considerano opportuno regolamentare mediante norme e procedure contrattuali.
Ciò al fine di addivenire ad una disciplina dell'istituto rendendolo funzionale alla struttura

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

Art. 79 Definizione

Il Telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo - in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici, - risultano modificate. A mero titolo esemplificativo, si elencano alcuni possibili tipologie di telelavoro:

a) lavoro a domicilio
b) hotelling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento della struttura lavorativa per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

Art. 80 Sfera di applicazione

Il presente istituto si applica ai lavoratori del settore il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL

Art. 81 Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.
Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione ex novo, presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:
- volontarietà delle parti;
- possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), il rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- garanzia del mantenimento dello stesso impiego professionale, ossia di analoghi livelli qualificativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa. Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del Telelavoro. Gli agenti dell'instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il

datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato potrà essere assistito dalla struttura territoriale di una delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL. Le parti potranno richiedere parere di conformità del contratto all'Ente Bilaterale.

Art. 82 Retribuzione

Le parti convengono che la retribuzione per il telelavoratore è quella prevista dal presente CCNL.

Art. 83 Sistema di comunicazione

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

Art. 84 Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

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

Art. 85 Controlli a distanza

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

Art. 86 Diritti sindacali

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

Art. 87 Organizzazione della struttura lavorativa

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

Art. 88 Diligenza e riservatezza

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

Art. 89 Formazione

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di

interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro, anche con riferimento agli obblighi di formazione ed informazione previsti dal D.lgs. 81/2008.

Art. 90 Diritti di informazione

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

Art. 91 Postazioni di lavoro

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

Art. 92 Interruzioni tecniche

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

Art. 93 Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, dell'accordo interconfederale sulla sicurezza dei luoghi di lavoro 18/11/96, saranno consentire, previa richiesta, visite da parte del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e delle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ai sensi del D.lgs. 81/2008, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati. Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Il datore di lavoro procederà alla stipula di un'apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui di svolge la prestazione di telelavoro nonché della persona ed i terzi che fisicamente vi accedono.

In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare - alla luce del D.lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni- circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

Art. 94 Infortunio
Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposti ai fini di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.

CAPO 5° - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 95 Abrogazione lavoro interinale
Il lavoro interinale di cui al precedente Capo 5° è stato abrogato nel 2003.

Art. 96 Somministrazione di lavoro
Le parti ritengono opportuno inserire la possibilità di ricorrere al "Lavoro in Somministrazione" in sostituzione del lavoro interinale.

Art. 97 Definizione
Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.lgs. 276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 98 Rinvio alla legge
Per la Somministrazione di Lavoro si fa riferimento a quanto disposto dal Capo IV del D.lgs. n. 81/2015.

TITOLO XI - ASSUNZIONE

Art. 99 Assunzione - Documenti per l'assunzione

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

derivanti dalla riforma del "Collocamento";
e) Codice fiscale
f) Eventuali altri documenti e certificati, ivi compresi quelli previsti al successivo Art. 149;

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

TITOLO XII - PERIODO DI PROVA

Art. 100 Durata

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

Livelli	Durata prova in giorni
Q e 1°	180 giorni di calendario
2° e 3°	90 giorni di calendario
4° e 5°	60 giorni di lavoro effettivo
6°	20 giorni di lavoro effettivo

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

TITOLO XIII - ORARIO DI LAVORO

Art. 101 Orario settimanale

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

Art. 102 Distribuzione dell'orario settimanale

L'orario settimanale di lavoro può essere distribuito su cinque o sei giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del sabato.
Limitatamente alle località riconosciute dalle istituzioni locali di interesse turistico e in quelle

balneari, lacustri e montane a vocazione turistica e in quelle termali, in caso di prestazione lavorativa durante la domenica il lavoratore ha diritto, fermo restando il riposo compensativo, ad una indennità pari al 10 per cento della paga base conglobata di cui al successivo art.158 per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 103 Articolazione dell'orario settimanale

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

A) Orario settimanale su 5 giorni

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

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

Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite, così come previsto all'articolo 109 (Festività Abolite)

B) Orario settimanale su 6 giorni

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

Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite, così come previsto all'articolo 109 (Festività Abolite)

I permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) del presente articolo, ove non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di dicembre dell'anno di riferimento. In caso di mancato pagamento potranno essere usufruiti, di comune accordo, fino al 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Qualora non goduti, in tutto o in parte, gli stessi saranno liquidati con la retribuzione dello stesso mese di giugno.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi retribuiti, di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, così come previsto all'articolo 148 (Computo anzianità frazione annua), non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

- Dichiarazione a verbale -

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

Art. 104 Flessibilità dell'orario

Per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, potranno essere realizzati specifici accordi a livello di singola realtà che, in aggiunta a quanto previsto al precedente articolo 103 lettere A) e B), prevedano i seguenti regimi di orario con le modalità precisate:

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

di 48 (quarantotto) ore settimanali per un massimo di 24 settimane.
Ai lavoratori cui si applicherà il criterio previsto al punto 1) verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) dell'articolo 103 pari a 45 (quarantacinque) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.
Ai lavoratori a cui si applicherà il criterio previsto al punto 2) verrà riconosciuto un incremento del monte ore di permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) dell'articolo 103, pari a 70 (settanta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.
A fronte della prestazione di ore aggiuntive, il datore di lavoro riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario settimanale contrattuale, così come definito all'articolo 103 lettere A) e B).
I lavoratori interessati alla flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale contrattuale.
Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito in regime di flessibilità per ciascuna settimana.
Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.
In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione dei criteri di cui ai punti 1) e 2) del presente articolo, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente al termine del programma annuale di flessibilità. Le ore risultanti maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

Art. 105 Lavoro notturno

Le parti, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del Settore, concordano sull'opportunità che tale materia venga disciplinata a livello di singola struttura sulla base di quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti.

Art. 106 Lavoro straordinario

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

Art. 107 Maggiorazione del lavoro straordinario.

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di cui al successivo Titolo XXV (Trattamento Economico) e di eventuali super - minimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.
15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti l'orario di lavoro settimanale di cui al precedente articolo 97 lettere A) e B).
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 tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.
50% (cinquanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

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

TITOLO XIV - RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Art. 108 Riposo settimanale - Festività Nazionali ed infrasettimanali

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

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

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

Art. 109 Festività abolite

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali abolite dal combinato disposto della Legge 5 marzo 1977, n° 54, e del D. P. R. 28 dicembre 1985, n° 792, e cioè:
19 marzo S. Giuseppe
Il giorno dell'Ascensione
Il giorno del Corpus Domini
Il 29 giugno SS. Pietro e Paolo
Tali ex festività saranno lavorate e al lavoratore spetterà, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.
In coerenza con quanto previsto all'articolo 103 lettere A) e B), i lavoratori potranno richiedere, in aggiunta a quelli previsti dal presente contratto, altrettanti giorni di permessi retribuiti, della durata di 8 (otto) ore o inferiori, da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro.
Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso

trattamento di cui al precedente articolo 108 ultimo comma.
La normativa del presente articolo si applica anche nei confronti di quei lavoratori che in occasione delle predette ex festività abolite fossero in assenza retribuita per uno o più casi previsti dal presente contratto (ad esempio: in ferie; in congedo matrimoniale; in malattia ecc.), fermo restando che in ogni caso i lavoratori non potranno comunque percepire un trattamento globalmente superiore a quello che avrebbero percepito in occasione delle altre festività di cui al precedente articolo 108.

Art. 110 Festività civile soppressa cadente di domenica

La ricorrenza del 4 novembre, sarà retribuita secondo i criteri previsti dall'ultimo comma del precedente articolo 108.

Art. 111 Ore di lavoro nei giorni festivi

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nell'art. 108 del presente contratto dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere del riposo compensativo, avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia, e quindi per tali ore sarà corrisposta solo la relativa maggiorazione.

TITOLO XV - CONGEDI - PERMESSI - ASPETTATIVE - ASSENZE

Art. 112 Permessi e congedi familiari retribuiti

Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista ai precedenti articoli 109 e 115, sono concessi a tutti i dipendenti permessi e/o congedi famigliari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sottoindicate:
a) giorni 15 (quindici) di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.
b) giorni 3 per natalità e per lutti famigliari fino al terzo grado di parentela.
Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.
Durante tali periodi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

Art. 113 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:
a) giorni 3 (Tre) lavorativi all'anno;
b) In alternativa ai 3 (Tre) giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a tre giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando: L'evento che da titolo al congedo e i giorni in cui si intende usufruirne, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro 7 (Sette) giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o necessità.
Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b), l'accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare: i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del

presente contratto.

Art. 114 Permessi per handicap (benefici ai genitori di figli minori con handicap)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'articolo 33, della Legge 5 febbraio 1992, n° 104 e dell'articolo 2, della Legge 27 ottobre 1993, n° 423 e cioè:

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

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

c) Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età del bambino/ragazzo, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) ed c), sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetto ai servizi domestici, lavorante a domicilio.).

Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persona handicappata non convivente possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto e) del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.

I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persone handicappate conviventi possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non siano presenti nella famiglia altri soggetti in grado di assistere la persona handicappata.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona portatrice di handicap, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso. Le disposizioni di cui ai commi precedenti, si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui alla lettera e), il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.

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

Art. 115 Permessi per donatori di sangue

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

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

Art. 116 Aspettative per tossicodipendenze

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche -riabilitative e socio - assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I famigliari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico, e socioriabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabili e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

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

Art. 117 Congedi familiari non retribuiti

In ottemperanza di quanto disciplinato in materia dalla Legge n° 53, dell'8 marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a due anni, in presenza di gravi e documentati motivi famigliari qui sottoindicati:

A. Necessità famigliari derivanti dal decesso di una delle persone:

il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.

Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quali incorra il dipendente medesimo.

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

Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche.

Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.

Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del famigliare nel trattamento sanitario.

Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (Trenta) giorni di calendario.

Nella lettera dovranno essere indicati: Il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento.

Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza, pertanto qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (Sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione. Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di

tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.
Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. Il datore di lavoro, entro 20 (Venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (Quindici) giorni di calendario.
Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la Solidarietà Sociale, con la circolare n° 43 del 7/07/2000.

Art. 118 Assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro o da chi ne fa le veci; in caso di mancata giustificazione, valgono le norme di cui all'art. 182 del presente CCNL. Ove l'assenza è causata da infortunio prodotto da terzi, il lavoratore ha l'obbligo di darne comunicazione al datore di lavoro.

Art. 118/BIS Disciplina ferie e permessi solidali.

Le Parti nell'ottica condivisa di concezione dell'impresa come comunità solidale di persone la cui coesione si alimenta anche attraverso il sostegno di lavoratori a loro colleghi mediante cessione di tempo retribuito quando essi debbano affrontare in famiglia, o per se stessi, bisogni di carattere "socio sanitario", valorizzando le espressioni di solidarietà esistenti nel tessuto sociale ed al fine di avvalorare e promuovere l'Istituto della Banca ore solidali prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, condividono le seguenti linee guida quale strumento di indirizzo per l'adozione in azienda di tale innovativo Istituto, relativamente alla quale verranno fornite dalle singole aziende ai lavoratori apposite istruzioni operative.
La Banca ore solidali potrà essere utilizzata sia a titolo di cedente, sia a titolo di fruitore. I lavoratori cedenti dovranno manifestare la loro volontà di cedere le loro quote di ferie eccedenti il minimo legale del D.lgs. 66/2003, nonché permessi accantonati in ore tramite le procedure che ogni singola azienda metterà in atto, nel rispetto del presente articolo.
Resta inteso che ogni singola azienda potrà incrementare il monte ore solidali con proprie erogazioni di ore solidali, che faranno quindi parte del monte complessivo per l'anno di riferimento.
I lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che abbiano già utilizzato tutte le giornate di ferie, permessi e ex-festività, spettanti nell'anno di riferimento e negli anni precedenti, potranno richiedere la cessione in proprio favore di giorni solidali.
Tale richiesta potrà essere presentata dai lavoratori che alternativamente:

- versino in particolari condizioni di salute debitamente certificate e che necessitino di cure costanti;
- abbiano la necessità di prestare assistenza a soggetti in condizioni di salute di particolare gravità (figli minorenni o disabili, coniuge/compagno/compagna, genitore anziano), debitamente certificate e che necessitino di cure costanti.
- Altre casistiche supportate da adeguata certificazione saranno oggetto di valutazione congiunta.

Il fruitore potrà beneficiare del pagamento della copertura contributiva a carico azienda sulle ore donate dal/dai cedente/i. Le quote di ferie e permessi cedute e fruite non potranno essere inferiori all'unità oraria e non potranno essere frazionate.
Il fruitore dovrà chiedere preventiva autorizzazione all'azienda relativamente all'utilizzo della banca otre solidale, certificando il motivo della richiesta e il numero di quote orarie delle quali intende fruire, nel rispetto delle procedure messe in atto dalla singola azienda.
Ogni singola azienda si impegna ed assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione delle ore destinate alla "Banca ore solidali" saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. 196/ 2003, nonché del nuovo Regolamento Europe sulla Privacy

UE/2016/679.
Al 31 dicembre di ogni anno le ore accantonate in banca ore solidale e non utilizzate rientreranno nella disponibilità dei cedenti in misura proporzionale all'effettiva fruizione.

TITOLO XVI - FERIE

Art. 119 Durata

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Art. 120 Decorso ferie - Sopravvenienza malattia

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

Art. 121 Determinazione del periodo di ferie

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

Art. 122 Ferie in caso di licenziamento e dimissioni

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

Art. 123 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. 124 Richiamo per ragioni di servizio

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

Art. 125 Funzioni pubbliche elettive

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie di cui all'articolo 119, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali, saranno concessi 3 (tre) giorni aggiuntivi di ferie retribuite.
Per i giorni festivi o non lavorativi, compresi nel periodo di svolgimento delle funzioni elettorali, i soggetti su indicati hanno diritto, ex art. 1, Legge n° 69/1992, a specifiche quote retributive in

aggiunta alla normale retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi.
L'adempimento delle funzioni elettorali deve essere documentato dal lavoratore mediante attestazione del presidente del seggio, recante la data di inizio e di chiusura delle operazioni.

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

Art. 126 Prevenzione delle molestie sessuali

Le parti richiamati i principi costituzionali di parità sostanziale tra donne e uomini, considerata la raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e la disciplina normativa in materia, adottano la seguente regolamentazione a disciplinare il "Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro" prefiggendosi l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro.
Definizione
Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;
Le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro devono essere intese come maggiormente rilevanti e gravi.
Princìpi
Le parti ritengono inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata. Le parti si danno che:
- è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti.
Prevenzione
I datori di lavoro adotteranno le iniziative utili a prevenire le problematiche relative alle situazioni di cui sopra.
Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti le lavoratrici ed i lavoratori, ad esempio mediante affissione in luogo accessibile al personale in ogni singola unità produttiva.
Le parti affidano ad una apposita Commissione paritetica da istituirsi presso l'Ente Bilaterale Nazionale il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Tale Commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice e lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione per problematiche relative alle situazioni di cui sopra. La Commissione provvedere a tutte le iniziative utili alla diffusione del codice di condotta La Commissione provvedere ad individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori per la prevenzione delle situazioni di cui sopra.
Le parti concordano che i programmi generali di formazione del personale dovranno includere nozioni inerenti orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da
seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

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

- Dichiarazione congiunta –

Oggetto: procedure, provvedimenti e tutela della persona oggetto di molestie sessuali

Alla luce della Convenzione ILO190, impegno delle parti ad attivare azioni di lotta alle molestie e violenze sessuali,

- le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nel luogo del lavoro e si impegnano di adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro le abbiano poste in essere;
- il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo;
- questa è la ragione per cui le molestie sono inaccettabili;
- le Parti condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono sia interesse reciproco affrontare con serietà questa problematica, spesso foriera di gravi implicazioni sociali;
- differenti forme di molestie possono presentarsi sul luogo di lavoro; possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti e può variare da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono intervento delle pubbliche autorità;
- è interesse di tutte le Parti firmatarie il presente CCNL agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno;
- inoltre, nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso. I casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo. Tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità. I casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate e si farà attenzione al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate.

Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, occorre che l'impresa adotti misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di chi o coloro le abbiano poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'articolo 26, commi 3 bis e 3 ter, del D.lgs. 196 del 2006, così come modificato dall'articolo 1, comma 218, legge 205 del 2017 (cd. Legge di bilancio 2018) e successive modificazioni e integrazioni, e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti e/o professionisti esterni.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni qui di seguito riportate: «le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro mentre la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile».

Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente CCNL la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

TITOLO XVIII - RICHIAMO E CHIAMATA ALLE ARMI

Art. 127 Computo nell'anzianità di servizio

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

TITOLO XIX - MISSIONI, TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art. 128 Missione o trasferta temporanea

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso al personale compete:
1. il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;
2. il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto bagaglio;
3. il rimborso delle spese effettive documentate di vitto ed alloggio, postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro;
4. una diaria di € 13,00 (tredici,00) giornaliere per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di € 26,00 (ventisei,00) giornaliere per missioni eccedenti le 24 (ventiquattro) ore.

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

Art. 129 Trasferimento

I trasferimenti danno diritto alle seguenti indennità:
1) al lavoratore che non sia capo famiglia:
a) il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, di alloggio, di viaggio (per la via più breve);
b) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
c) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi;
d) una diaria per la misura effettuata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 128;

2) al lavoratore che sia capo famiglia e abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
a) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, di alloggio, di viaggio (per la via più breve) sostenute per sé e per ciascun convivente a carico componente il nucleo familiare;
b) l rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
c) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza il godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile scegliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi; d) una diaria nella misura fissata dal precedente art. 128 per il personale in missione temporanea per sé e per ciascun convivente a carico: per i figli conviventi a carico, la diaria è ridotta di 3/5 (tre quinti). Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Qualora il trasferimento comporti anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 (otto) giorni dopo l'arrivo del mobilio.

TITOLO XX - MALATTIE ED INFORTUNI

Art. 130 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. 131 Norme sulla malattia e l'infortunio extraprofessionale

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare tempestiva notizia della propria malattia al datore di lavoro e di comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato dal proprio medico curante all'Inps.

Art. 132 Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 (dieci) alle ore 12 (dodici) e dalle ore 17,00 (diciassette), alle ore 19,00 (diciannove), al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
Nel caso in cui al livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati nel secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma,
nonché l'obbligo dell'immediato rientro al lavoro.
In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 182 e 185 del presente contratto.

Art. 133 Periodo di comporto

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo

massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 172 e 173 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 134.
Almeno 10 giorni prima della scadenza del periodo di comporto, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore assente per malattia, il termine del periodo di comporto stesso.
Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 134 Trattamento economico di malattia
Durante il periodo di malattia, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
1) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29/2/1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29/2/1980, n. 33;
2) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
a) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
b) 85% (ottantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
c) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 150.
Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto, ai sensi della Legge n. 183 del 4-11-2010 - articolo 25, di richiedere certificato medico attestante la malattia al suo medico curante. Il medico provvederà all'invio telematico del certificato e la comunicazione del protocollo al lavoratore. Il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente al datore di lavoro il numero di protocollo dell'invio telematico.
Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui al punto 1) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli artt. 135 e 136.

Art. 135 Infortunio professionale
I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso. Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 61 e 133.

Art. 136 Trattamento economico di infortunio professionale

Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 156 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 156.

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. 137 Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.156, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 138 Festività

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di cui all'art.156.

Art. 139 Aspettativa non retribuita per malattia e infortunio

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art.133 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 8 mesi.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 133, il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli articoli 133 e 135, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.

L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.

lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno

presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.
Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art.133; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

ART. 139/BIS Congedo per cure per gli invalidi
Le Parti prevedono che i lavoratori mutilati e invalidi civili a cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
Il congedo è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.
Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

Art. 140 Tubercolosi
I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
L'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088.
Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.
Tanto nei casi di ricovero in lungo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 141 Rinvio alle leggi
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XXI - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 142 Normativa
Salvo quanto disposto dal presente e dai successivi articoli, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia (D.lgs. 151/2001 e successive modifiche e/o integrazioni).
Tutela della genitorialità

La lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore, Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate
- le generalità della lavoratrice;
- l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;
- il mese di gestazione alla data della visita;
- la data presunta del parto;
Gli elementi che sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice soggiacciono alla responsabilità della stessa per quanto alla veridicità.
Al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.
Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.
Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione periferica del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.
La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.
Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.
Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:
domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;
copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;
copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.
È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami (art. 7 del D.lgs. 645/96).
La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e di affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La stessa tutela si applica anche al lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità. In caso di adozione internazionale il divieto di licenziamento opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento e fino ad un anno dall'ingresso
Le dimissioni volontarie presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, devono essere comunicate dalla lavoratrice anche all' Ispettorato Territoriale del Lavoro che le convalida; a tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso la lavoratrice non è tenuta a prestare il preavviso ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste ai rispettivi articoli 171 e 172 del presente contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.
Tale diritto spetta anche al padre lavoratore che ha usufruito del congedo di paternità ovvero alla

lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.
La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino, o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.
La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.
Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il cento per cento della retribuzione giornaliera, di cui al successivo art. 156.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

Congedo di maternità e paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi
a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto
b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
c) durante i tre mesi dopo il parto;
d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

Flessibilità del congedo di maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, o di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso.
L'utilizzo della flessibilità del congedo di maternità viene riconosciuta a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Art. 143 Adozione e/o affidamento

I genitori adottivi o affidatari, o in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dal D.lgs.151/2001 con le particolari norme espressamente sotto riportate:
A) Congedo di maternità
Potranno usufruire del congedo di maternità della durata di cinque mesi e del relativo trattamento economico la lavoratrice madre o il lavoratore padre che abbiano adottato un minore.
Il congedo in parola deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età e fino al compimento della maggiore età.
In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può' essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.
Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

In caso di adozione o affidamento, trova applicazione l'art. 16/bis D.lgs. 151/2001 relativo al diritto della madre di rinviare o sospendere la fruizione del congedo di maternità, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio a condizione che venga prodotta certificazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della lavoratrice con la ripresa dell'attività lavorativa

B) Congedo parentale in caso di adozioni o affidamenti

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Durante il periodo di astensione facoltativa l'indennità economica è pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione spettante e compete per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

C) Riposi Orari

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

Art. 144 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento

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

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

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

Art. 145 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino

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

CONGEDO DI MATERNITA'

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

			dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n° 33. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari, ferie e permessi. Per il periodo di congedo di maternità, ad esclusione di quello anticipato di cui all'art. 5 della legge 1204/71, l'indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione netta mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa, fatto salvo quanto previsto ai punti 7) e 9) del precedente articolo 142.	
Padre (*2)	3 mesi	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%
(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di congedo di maternità se andare in congedo 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto o usufruire i 5 mesi tutti dopo la nascita del bambino Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto. (*2) Il congedo di paternità spetta al padre nei casi: morte della madre, grave infermità della				

madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre o qualora la madre sia una lavoratrice autonoma.

CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITA'

Il lavoratore padre ha diritto ad usufruire del congedo obbligatorio di paternità nella misura prevista dalla normativa vigente. Il congedo deve essere usufruito entro i 5 mesi dalla nascita del bambino.
Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS.
L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

CONGEDO FACOLTATIVO DI PATERNITA'

Il lavoratore padre ha diritto ad usufruire di 1 o di 2 giorni anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di congedo di maternità spettante alla lavoratrice madre. Il congedo deve essere usufruito entro i 5 mesi dalla nascita del bambino.
Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS.
L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

CONGEDO PARENTALE

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi (NOTA 3) continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (NOTA 4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre	6 mesi (*3)	Nei primi 12 anni di vita del bambino ***Documentazione da presentare***	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al sesto anno di

		Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.	quando goduti fino al sesto anno di vita del bambino. Per i periodi goduti successivamente, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per il congedo di maternità.	vita del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

Ai sensi della Legge nr. 90 del 31 marzo 1954, le festività cadenti nel periodo di congedo di maternità e durante il congedo parentale, la lavoratrice /lavoratore ha diritto a una integrazione sulla quota a carico dell'Inps, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della quota giornaliera che avrebbe percepito in caso di normale prestazione di lavoro.

CONGEDO PARENTALE AD ORE

Lavoratrici e lavoratori potranno richiedere il congedo parentale a ore o giorni previsto dalle normative in vigore e nei termini della stessa. Resta inteso che il congedo potrà essere richieste per un minimo di due ore al giorno e potrà essere abbinato agli ulteriori permessi retribuiti previsti sia dalla normativa contrattuale che da quella di legge.

RIPOSI GIORNALIERI (ALLATTAMENTO)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

			dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n° 903.	
Padre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
(*5) Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.				

MALATTIA DEL BAMBINO

Genitore	Durata e Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della Legge 8/3/2000, n° 53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.
Padre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della Legge 8/3/2000, n° 53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.
(*6) Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre			

PART TIME POST MATERNITA'

Al fine di consentire ai genitori assunti a tempo pieno e indeterminato l'assistenza del bambino fino al terzo anno di età, le aziende accoglieranno la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa datoriale.

ULTERIORI IPOTESI DI PART-TIME

In caso di problemi di salute del figlio che comportino difficoltà di apprendimento ai sensi della Legge 8-10-2010 n.170, a seguito di certificazione DSA o DSP, da parte del Servizio Sanitario Nazionale o di comunicazione da parte degli istituti scolastici alla lavoratrice madre o in alternativa al lavoratore padre che ne avanzi richiesta verranno concessi turni e orari di lavoro flessibili o in alternativa, la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Le modalità di fruizione di suddette agevolazioni saranno determinate a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'azienda e della lavoratrice madre o del lavoratore padre.

Art. 145 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino

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

ASTENSIONE OBBLIGATORIA

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del Lavoro	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro.	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della Legge 23/12/1978, n° 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29/2/1980, n°33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n° 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie. Per il periodo di astensione obbligatoria, ad esclusione di quello anticipato di cui all'art.5 della legge 1204/71, l'indennità verrà	Copertura al 100%

			integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione netta mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa, fatto salvo quanto previsto ai punti 7) e 9) del precedente articolo 137.	
Padre (*2)	3 mesi	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto.
Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.
(*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

ASTENSIONE FACOLTATIVA

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi (*3) continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

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

			stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.	

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

ALLATTAMENTO (RIPOSI ORARI)

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

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

MALATTIA DEL BIMBO

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

TITOLO XXII - SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art.146 Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di cui al Titolo XXV, per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari ed altri casi di forza maggiore.

TITOLO XXIII - ANZIANITÀ DI SERVIZIO E ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Art. 147 Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto, quali che siano le mansioni ad esso affidate.
Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti

contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Art. 148 Computo frazione annua anzianità

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

Art. 149 Anzianità convenzionale

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

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

Le predette anzianità sono cumulabili fini al limite di 36 mesi.
L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.
Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro, i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi dal termine del periodo di prova.
Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

TITOLO XXIV - PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 150 Mansioni del lavoratore

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

Art. 151 Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente svolta, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 152 Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo

tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno *ad personam* avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità. I superminimi individuali, salvo diversa connotazione all'atto della concessione, saranno assorbibili fino a concorrenza dai successivi aumenti retributivi, esclusi gli scatti di anzianità.

TITOLO XXV - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Art. 153 Aumenti periodici di anzianità

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

Livello	€
Quadro	33,05
1°	30,99
2°	28,41
3°	25,31
4°	23,24
5°	22,21
6°	21,17

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

TITOLO XXVI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 154 Retribuzione

La retribuzione è costituita dalle voci sottoindicate nell'elenco di cui a seguire, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali, ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge:

A. paga base nazionale conglobata comprensiva dell'indennità di contingenza, di cui all'art. 98 del CCNL 11/6/97, dell'EDR di cui all'accordo interconfederale del 21 luglio 1992 e dell'elemento economico di 2° livello ex art. 95 CCNL 11/6/97;
B. eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 153;
C. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
D. eventuali assegni *ad personam*;
E. eventuali superminimi.

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

economico aggiuntiva al sopra riportato elenco.

Art. 155 Retribuzione mensile

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

Art. 156 Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art.137. Il divisore convenzionale di cui al presente articolo stabilisce l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute che per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 157 Quota oraria

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

Art. 158 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 ottobre 2013 corrisponde la seguente paga base nazionale conglobata:

LIVELLO	RETRIBUZIONE
Quadri (*)	€ 2.380,62
1	€ 2.197,22
2	€ 1.970,87
3	€ 1.760,18
4	€ 1.592,68
5	€ 1.489,17
6	€ 1.390,15

(*) 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. 159 Aumenti retributivi mensili

Dalla data di assunzione fino alla data del primo aumento del presente contratto si applica la paga base di cui all'art. 158.

L'erogazione dell'una tantum sarà effettuata ai dipendenti con assunzione precedente al 1° gennaio 2020.

Ai dipendenti assunti nel periodo dal 1° gennaio 2020 alla data del 1° luglio 2021 saranno erogate le quote di una tantum proporzionalmente ai mesi di assunzione tra il 1° gennaio e la data di assunzione stessa, sia per la quota scadente il 1° luglio 2021, sia per la quota scadente il 1° settembre 2021.

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):

TABELLE PAGA BASE - aumenti

Livelli	Una tantum 01/07/2021	Una tantum 01/09/2021	Aumenti dal 01/10/2021	Tabelle dal 01/10/2021	Aumenti dal 01/10/2022	Tabelle dal 01/10/2022	Aumenti dal 01/02/2023	Tabelle dal 01/02/2023	Aumenti dal 01/11/2023	Tabelle dal 01/11/2023
Q	149,47	149,47	€ 22,42	€ 2.403,04	€ 22,42	€ 2.426,46	€ 29,89	€ 2.455,36	€ 44,84	€ 2.500,20
1	137,96	137,96	€ 20,69	€ 2.217,91	€ 20,69	€ 2.238,61	€ 27,59	€ 2.266,20	€ 41,39	€ 2.307,59
2	123,75	123,75	€ 18,56	€ 1.989,43	€ 18,56	€ 2.007,99	€ 24,75	€ 2.032,74	€ 37,12	€ 2.069,87
3	110,52	110,52	€ 16,58	€ 1.776,76	€ 16,58	€ 1.793,34	€ 22,10	€ 1.815,44	€ 33,16	€ 1.848,59
4	100,00	100,00	€ 15,00	€ 1.607,68	€ 15,00	€ 1.622,68	€ 20,00	€ 1.642,68	€ 30,00	€ 1.672,68
5	93,50	93,50	€ 14,03	€ 1.503,20	€ 14,03	€ 1.517,22	€ 18,70	€ 1.535,92	€ 28,05	€ 1.563,97
6	87,28	87,28	€ 13,09	€ 1.403,24	€ 13,09	€ 1.416,34	€ 17,46	€ 1.433,79	€ 26,19	€ 1.459,98

Nel confermare la scadenza del presente contratto al 31/12/2023 le Parti si danno atto che con l'erogazione dei suddetti aumenti salariali hanno adempiuto a tutti gli oneri economici relativi al rinnovo contrattuale per il triennio 2021-2023 oltre alla compensazione del periodo di vacatio coperta dall'una tantum.

Art. 160 Trattamento economico per agenti immobiliari subordinati con retribuzione in parte fissa e in parte con provvigioni

Classificazione
Nelle agenzie immobiliari che abbiano fino a 15 dipendenti, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, sarà possibile assumere coloro i quali abbiano la qualifica di agenti immobiliari, oppure gli agenti immobiliari che ne abbiano ottenuto il titolo tramite l'apprendistato professionalizzante, in entrambi i casi, di prima assunzione presso la medesima impresa, saranno inquadrati secondo i seguenti criteri:
Categoria A: agenti immobiliari addetti alle attività di mediazione e di consulenza quali acquisizioni degli incarichi, vendite, attività di accompagnamento e assistenza alle visite, nonché consulenza immobiliare (2°livello).
Categoria B: agenti immobiliari addetti alle attività di mediazione quali acquisizioni degli incarichi, vendite, attività di accompagnamento e assistenza alle visite (3°livello).
Trattamento economico
Il trattamento economico fisso dei lavoratori così individuati sarà per la categoria A il 90% del 2° livello, mentre per la categoria B sarà il 90% del 3° livello.

TABELLE PAGA BASE - aumenti

Categorie	Tabella base fino al 01/10/2021	Tabelle dal	Tabelle dal	Tabelle dal	Tabelle dal
	scadenze --->	01/10/2021	01/10/2022	01/02/2023	01/11/2023
A	€ 1.773,78	€ 1.790,49	€ 1.807,19	€ 1.829,47	€ 1.862,88
B	€ 1.584,16	€ 1.599,08	€ 1.614,00	€ 1.633,89	€ 1.663,73

Provvigioni
La provvigione viene stabilita con la percentuale minima del 10% sugli affari in mediazione promossi personalmente dall'agente immobiliare dipendente e andati a buon fine previo regolare saldo all'Agenzia da parte del cliente.
Tale percentuale dovrà essere considerata come minima e potrà essere aumentata previo accordo scritto tra l'agente immobiliare dipendente e l'impresa datoriale.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate con il cedolino paga del mese successivo a quello in cui la provvigione relativa all'affare sia stata saldata all'Agenzia.
Laddove la provvigione a favore del dipendente non fosse pari o inferiore all'importo pari al 2% della retribuzione calcolata su 12 mesi dell'anno di riferimento, verrà corrisposta una retribuzione di garanzia pari al 2% della retribuzione come dianzi calcolata e corrisposta in tre ratei mensili da erogarsi nei mesi di gennaio, febbraio e marzo successivi alla conclusione dell'anno solare.
Nel caso che il lavoratore non sia stato alle dipendenze per tutto l'anno il calcolo del 2% sarà proporzionato al periodo effettivo di lavoro nell'anno.

Art. 161 Assorbimenti
Gli aumenti che non derivino da scatti d'anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, non possono essere assorbiti, in caso d'aumento di tabella, salvo che sia stato espressamente stabilito come assorbibile all'atto della concessione. Nessun assorbimento potrà essere operato in relazione a quanto sancito dal secondo comma dello stesso art. 159.

Art. 162 Indennità di cassa e maneggio denaro
Senza pregiudizio d'eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui al precedente art. 158.

Art. 163 Prospetto paga
La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.
Il prospetto paga deve recare l'intestazione o la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

- Disposizioni finali -
L'attivazione della tipologia di assunzione di cui all'art. 160 va comunicata obbligatoriamente all'EBNAIP con PEC ebnaip@pec.it.
Per quanto non previsto dall'art. 160 valgono le norme di cui al presente CCNL.
Questo Istituto ha carattere sperimentale, pertanto le Parti Sociali si impegnano a monitorare questa tipologia di contrattazione attraverso l'EBNAIP per valutarne gli esiti della sperimentazione al fine di verificarne la conferma alla scadenza del corrente CCNL.

TITOLO XXVII - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Art. 164 Tredicesima mensilità
Entro il 20 di dicembre di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 154 (esclusi gli assegni familiari).
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato, come previsto dall'art. 148.
Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso

l'azienda.
Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.
Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 145, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità per intero.

Art. 165 Quattordicesima mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 154 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^ mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato.
Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di cui all'art. 154, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.
Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.
Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.
Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

Art. 165/BIS - Ulteriore modalità di corresponsione della quattordicesima

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 165, in alternativa alle modalità di erogazione della quattordicesima mensilità ivi indicata, la 14^ mensilità, può essere di comune accordo tra datore di lavoro e lavoratore suddivisa in dodicesimi e corrisposta con ogni mensilità ordinaria alle seguenti condizioni:

1. Il datore di lavoro propone in forma scritta al lavoratore che sottoscrive per accettazione la distribuzione della quattordicesima sulle dodici mensilità ordinarie.
2. Il lavoratore può chiedere entro il mese di settembre di ciascun anno che la retribuzione dell'anno successivo sia distribuita su quattordici mensilità.
3. L'accordo sarà operativo a seguito della trasmissione anche in via telematica all'EBNAIP per la validazione e la registrazione dell'opzione di erogazione della quattordicesima mensilità in dodicesimi, anche al fine di consentire alle parti sociali l'analisi dell'applicazione di tale disposizione.
4. La quattordicesima mensilità verrà comunque calcolata con le modalità dell'art. 165 ed eventuali conguagli attivi maturati da parte del dipendente nel corso dei dodici mesi precedenti (luglio - giugno), saranno erogati con la mensilità di giugno.

TITOLO XXVIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

A) Recesso

Art. 166 Recesso ex art. 2118 cod. civ.

Ai sensi dell'art. 2218 cod. civ. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art.171.

Art. 167 Recesso ex art. 2119 cod. civ.

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

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art.172

Art. 168 Normativa

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

Art. 169 Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione ad attività politiche o sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Ai sensi dell'art. 35 del D.lgs. 198/2006, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.
Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dall'art. 54 del D.lgs. 151/2001 e dall'art. 35 del D.lgs. 198/2006.

Art. 170 Licenziamento simulato

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

B) Preavviso

Art. 171 Preavviso

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

Livelli	Giorni di calendario
Quadri e 1°	60
2° e 3°	30
4° e 5°	20
6°	15

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

Livelli	Giorni di calendario
Quadri e 1°	90
2° e 3°	45
4° e 5	30
6°	20

e) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Livelli	Giorni di calendario
Quadri e 1°	120
2° e 3°	60
4° e 5	45
6°	20

Art. 172 Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art.156 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.
Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro avrà facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 156 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

C) Trattamento di fine rapporto

Art. 173 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e successive modifiche, e secondo le norme del presente articolo.
Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e successive modifiche, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 142, 172, 175;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 122;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

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

Art. 174 Cessione o trasformazione societaria

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

Art. 175 Decesso del dipendente

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

Art. 176 Corresponsione del trattamento di fine rapporto

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

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

D) Dimissioni

Art. 177 Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art.173, le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 172 del presente contratto.
Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art.172. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.
Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 178 Dimissioni per matrimonio

In conformità nel quarto comma dell'art. 35 del D.lgs. 198/2006, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta della norma contenuta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art.173 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art.171 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

Art. 179 Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art.142 del presente contratto.

TITOLO XXIX - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 180 Obbligo del prestatore di lavoro

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

Art. 181 Divieti

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

Art. 182 Giustificazioni delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto al datore di lavoro entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui all'art. 156 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 185.

Art. 183 Rispetto orario di lavoro

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

Art. 184 Comunicazione mutamento di domicilio

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

Art. 185 Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:
biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione di cui all'art. 151;
sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge. Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:
ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
il dipendente si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:
arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata;
non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi.

Il licenziamento disciplinare, salva ogni altra azione legale, si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:
assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
grave violazione degli obblighi di cui all'art.180, 1° e 2° comma;
recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;
l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;

l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi. L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 186 Codice disciplinare

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

Art. 187 Normativa provvedimenti disciplinari

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

TITOLO XXX - DIVISE - ATTREZZI - STRUMENTI

Art. 188 Divise, attrezzi e strumenti

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

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

TITOLO XXXI - DECORRENZA E DURATA

Art. 189 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 30/04/2015, concordano che il presente contratto decorre dall'1/5/2015 e avrà vigore fino a tutto il 31/12/2016.
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.
Salve le 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.

TITOLO XXXII ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 190 Archivio Contratti
In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della legge 936/86 e dall'articolo 40 bis, del D.lgs. 165/2001 e successive modifiche, le parti firmatarie il presente CCNL si impegnano ad inviare al CNEL, Archivio Contratti, copia del presente contratto attraverso la "Procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi.