

VERBALE DI ACCORDO REGIONALE

per i dipendenti da Agenti Immobiliari professionali, mandatari a titolo oneroso e mediatori creditizi

04 ottobre 2013

INTEGRATIVO DEL C.C.N.L. 27 luglio 2011

(Decorrenza: 01 ottobre 2013 - Scadenza: 30 settembre 2016)

Verbale di stipula

Il giorno 04 ottobre 2013 in Genova

tra

- la Federazione italiana agenti immobiliari professionali: F I.A.I.P. Collegio Regionale Liguria, rappresentata dal Presidente Regionale Guerino Pucci, dal Delegato al C.C.N.L. e Previdenza Mauro Gagino, dal Delegato al settore turistico Giuseppe Italiani, alla presenza del Vice Presidente Nazionale con delega al CCNL Salvatore Stolfi, con la consulenza del Dr. Donato Menichella,

e

- la Federazione del commercio turismo e servizi: FISASCAT-CISL regione Liguria, rappresentata dal Sig. Marco Sismondini;
- l'Unione italiana lavoratori turismo commercio e servizi: UILTUCS-UIL regione Liguria, rappresentata dal Sig. Riccardo Serri,

Dato atto che:

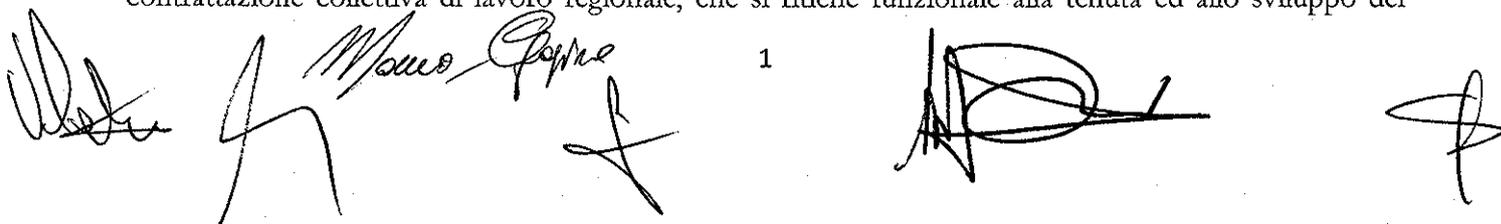
le Parti si riconoscono reciprocamente in quanto rappresentanti degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro nei settori della mediazione immobiliare e creditizia in Liguria.

Premesso che:

Il settore della mediazione immobiliare nell'ambito turistico, che rappresenta per la Regione Liguria una specificità economica di particolare rilevanza, è caratterizzato da una forte concentrazione di lavoro a livello stagionale, sorge la necessità di definire uno specifico contratto collettivo regionale di lavoro, Agenti immobiliare, mandatari a titolo oneroso e Mediatori creditizi in vigore, introduca una normativa contrattuale che, sulla base delle disposizioni in materia del CCNL Dipendenti da Agenti immobiliari e Mediatori Creditizi, possa dare risultati idonei a regolare il rapporto di lavoro medesimo tra i datori di lavoro e i propri dipendenti.

Tale regolamentazione contrattuale e le conseguenti relazioni sindacali che ne discendono dovranno, favorire, tra l'altro, la crescita professionale delle imprese e dei loro dipendenti per conseguire l'obiettivo centrale della sempre maggiore qualificazione del servizio attraverso progetti mirati e condivisi.

Le Parti, perciò, ferma restando la loro reciproca autonomia di rappresentanza, ritengono utile, anche alla luce della sfavorevole congiuntura economica, dare continuità al lavoro avviato per lo sviluppo della contrattazione collettiva di lavoro regionale, che si ritiene funzionale alla tenuta ed allo sviluppo del



comparto oltre alla realizzazione di più significative esperienze di relazioni sindacali a livello territoriale, onde poter garantire idoneo sostegno alle imprese ed ai loro dipendenti anche tramite interventi condivisi indirizzati verso politiche del lavoro attive tese

- alla continuità dell'impresa, salvaguardando l'esperienza e la professionalità acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori già attivi presso il settore;
- alla creazione di occupazione stabile e di qualità.

Considerato che:

le Parti Sociali:

- riconoscono che il settore della mediazione immobiliare ai fini turistici rappresenta una componente rilevante dell'economia ligure, ed è una parte significativa della mediazione immobiliare esercitata in Liguria;
- riconoscono, inoltre, che la situazione economica, caratterizzata da una crisi profonda e strutturale, sta mettendo a dura prova la capacità di tenuta delle imprese anche in questo ambito.
- confermano che la contrattazione regionale si attua sulla base delle reciproche convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più razionali modelli di organizzazione del servizio alla clientela il conseguimento di più elevati livelli di qualità delle imprese ed il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro;
- considerano la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale di pari cogenza, introdotto dalla vigente contrattazione collettiva.

Rammentando che le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Agenti Immobiliari originano dalla condivisa volontà di pervenire ad un modello di regole funzionali al concretamento del disposto dalla L. 39/1989, nell'intendimento di creare un insieme di disposizioni finalizzate a dare, attraverso una valutazione concertata e condivisa, certezze e garanzie in materia di relazione di lavoro alle imprese ed ai lavoratori, in tale intento e facendo riferimento al ccnl ed allo spirito che ne ha contraddistinto e caratterizzato la stipula, Le Parti Sociali firmatarie la presente intesa condividono le soluzioni adottate.

Tutto ciò premesso e considerato, è convenuto quanto segue.

Art. 1 (Competenza del livello regionale)

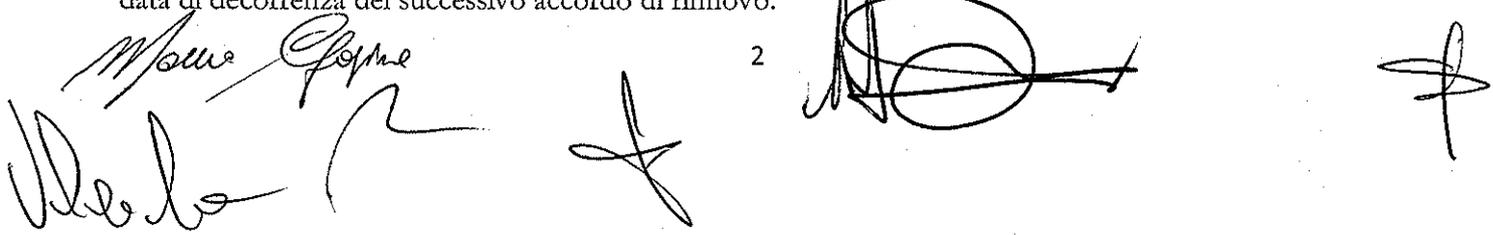
Il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro regola le normative demandate dal c.c.n.l. al secondo livello e tutte le materie ivi regolamentate che non siano di esclusiva competenza del livello nazionale.

Art. 2 (Campo d'applicazione)

Il c.c.r.l. si applica, come previsto dal ccnl, ai lavoratori dipendenti dagli Agenti Immobiliari professionali, mandatari a titolo oneroso e mediatori creditizi della regione Liguria.

Art. 3 (Decorrenza e durata)

Il c.c.r.l. decorre dal 01 ottobre 2013 al 30 settembre 2016. Il presente Accordo, salvo disdetta con preavviso di 3 mesi, continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.



Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente contratto per i singoli istituti.

A norma delle disposizioni del ccnl in materia, durante i sei mesi precedenti la scadenza del CCRL e nel mese successivo e comunque per un periodo pari a sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le Parti si impegnano ad iniziare la trattativa per il rinnovo del CCRL almeno 6 mesi prima della scadenza.

Art. 4 (Relazioni sindacali)

Ferme restando l'autonomia delle Parti Sociali, le rispettive e distinte responsabilità, condividendo di consolidare concrete e costruttive relazioni sindacali, le stesse convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva del settore nonché gli interventi di supporto, che possano incidere sullo sviluppo del settore, da realizzare, anche attraverso un confronto con l'Ente Bilaterale nazionale di Settore (EBNAIP), l'Ente Regione, gli Enti Provinciali ed in generale con la Pubblica Amministrazione.

Le Parti, pertanto, confermano la validità dell'attuale sistema di relazioni sindacali improntato al confronto ed al dialogo e ribadiscono, come previsto dal CCNL, la volontà di sviluppare modalità relazionali tese a risolvere le problematiche derivanti dalla evoluzione del mercato della mediazione immobiliare, in particolare con il presente c.c.r.l. quello della Regione Liguria.

Art. 5 ("Osservatorio Paritetico")

Le Parti ritengono che l'approfondita conoscenza del settore e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni sindacali partecipate e pertanto convengono di istituire "l'Osservatorio Paritetico Territoriale - Liguria" con sede presso la F.I.A.P. Liguria.

La collaborazione avviata con il presente ccrl rappresenta un buon inizio per realizzare una condivisa osservazione del settore, punto cardine del sistema di informazione utile per la realizzazione di quanto specificato dall'art. 4 che precede.

L'Osservatorio avrà il compito, tra gl'altri, di raccogliere dati e informazioni rispetto a:

- Andamento della congiuntura;
- Numero delle imprese e degli addetti per provincia;
- Trend di utilizzo dei contratti ivi contemplati;
- Struttura delle imprese;
- Livelli occupazionali;
- Uso ammortizzatori sociali (cassa integrazione in deroga);
- Sicurezza sul lavoro, ambiente, prevenzione e andamento antinfortunistico ;
- Retribuzioni e costo del lavoro;

altri indicatori individuati anche da indagini congiunturale del settore quali quelli di UNIONCAMERE e Regione Liguria,

e quant'altro dal presente c.c.r.l.

Le Parti si incontreranno almeno 2 volte l'anno, di norma nei mesi di febbraio e ottobre, ovvero su richiesta di una delle parti firmatarie, per analizzare i dati raccolti, anche al fine di svolgere un ruolo propositivo relativo ad interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle Agenzie immobiliari.

3

Art. 6 (Ambiente e sicurezza)

Le Parti convengono che la sicurezza sul lavoro è un bene primario per le imprese e per i lavoratori.

Le Parti riconoscono, infatti, che le problematiche dell'ambiente e della sicurezza assumono nel comparto una connotazione particolare, interessando non solo i lavoratori dipendenti, ma anche gli imprenditori perché prestano nell'impresa la loro opera professionale.

Con la sottoscrizione di specifici accordi sul tema, nel dichiarare che il comparto immobiliare è parte essenziale del tessuto economico nazionale e regionale e che contribuisce in modo significativo a mantenere e a sviluppare l'occupazione, le Parti sono consapevoli che per la sicurezza nei luoghi di lavoro è fondamentale assolvere gli adempimenti previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

E' pertanto necessario continuare a sviluppare un'opera di sensibilizzazione nei confronti delle imprese e dei lavoratori per affermare una cultura della salute e sicurezza sul posto di lavoro.

A tal fine le parti convengono di incontrarsi entro 4 mesi dalla data di stipula del presente per convenire uno specifico protocollo inerente l'introduzione del Rappresentante Territoriale dei Lavoratori per la sicurezza presso il comparto analizzando congiuntamente le esigenze delle imprese della Regione Liguria.

Art. 7 (Formazione)

Fermo restando quanto previsto dal vigente c.c.n.l. ed in considerazione del settore immobiliare della Regione Liguria, Le Parti promuoveranno, anche attraverso singoli protocolli da stipularsi con soggetti qualificati ed abilitati, la progettazione di Piani Formativi specificamente volti alle risorse del settore presso il territorio regionale tesi:

1. a migliorare la professionalità dei lavoratori e dei datori di lavoro;
2. a realizzare concrete azioni di pari opportunità in ambito aziendale e/o territoriale;
3. a progettare modalità di inserimento per lavoratori in condizione di disoccupazione;
4. in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, in rapporto con l'Ente Bilaterale Nazionale EBNAIP.

La promozione delle attività formative avverrà attraverso iniziative congiunte di sensibilizzazione nei confronti degli Enti Preposti.

Flessibilità

La complessità del mercato, la forte caratterizzazione stagionale e/o ciclica della mediazione immobiliare a fini turistici in Liguria e l'attuale crisi economica, richiedono flessibilità di risposta alle esigenze dell'utenza/clientela.

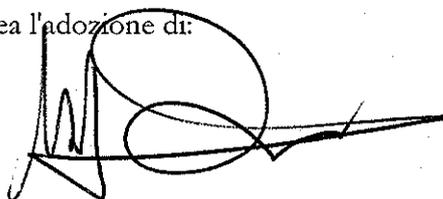
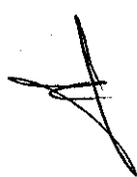
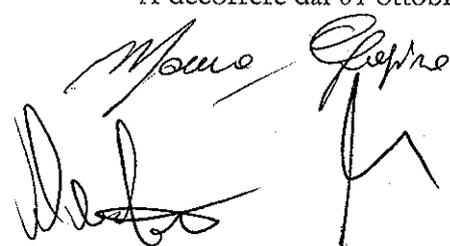
In tale ottica l'adeguamento delle prestazioni lavorative alle esigenze del servizio dettate dalle richieste del mercato della Regione Liguria costituisce uno degli elementi essenziali per il raggiungimento degli obiettivi di equilibrio economico che le Aziende si pongono.

Per favorire l'adozione di tali politiche le parti convengono di sperimentare modalità lavorative volte a sopperire alla concentrazione di attività nel periodo di Primavera ed Estate.

Art. 8 (Orario di lavoro – Organizzazione del lavoro)

In attuazione delle premesse di cui sopra, le Parti condividono l'esigenza di estendere e semplificare l'adozione di soluzioni organizzative per un efficiente posizionamento competitivo delle imprese attraverso l'individuazione di specifiche articolazioni dell'orario lavorativo, della flessibilità del lavoro, nell'ottica di interventi nell'interesse dell'Agenzia immobiliare e dei lavoratori.

A decorrere dal 01 ottobre 2013, le Parti riconoscono idonea l'adozione di:



- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario, alternando periodi con orario diverso, come media in un periodo non superiore a 12 mesi, al cui interno comunque la giornata lavorativa non potrà comunque essere superiore ad 11 ore, i periodi di massima concentrazione dell'orario lavorativo, nel rispetto del limite orario giornaliero di cui sopra, non potranno comunque superare una durata complessiva di 5 mesi
- l'indicazione di una giornata di riposo, comunque pari a complessive 24 ore di riposo consecutivo, diversa dalla domenica onde permettere la prestazione lavorativa nel corso del week end in forma di orario di lavoro, fermo restando che dopo 6 giorni consecutivi di lavoro dovrà effettuarsi 1 giorno di riposo.

Le Parti concordano che la programmazione della flessibilità di cui al presente articolo, sarà riferita a mesi interi e la comunicazione di tale organizzazione sarà data dal datore di lavoro al lavoratore almeno 7 giorni prima dell'inizio del mese interessato.

Le relative modalità attuative sono definite a livello aziendale tra impresa e lavoratore. Di tali modalità sarà data comunicazione all'osservatorio di cui all'articolo 5 tramite l'invio di apposita comunicazione entro 5 giorni dall'adozione delle stesse.

Tutti gli istituti retributivi differiti ed indiretti saranno calcolati su un orario medio settimanale contrattuale (40 ore).

Le ore eventualmente eccedenti a quelle programmate saranno retribuite come lavoro straordinario nel mese interessato, fatto salvo la facoltà del lavoratore di richiedere l'inserimento nella banca ore di cui all'articolo 9.

Art. 9 (Altri regimi di orario - Banca ore)

Considerata la stagionalità delle attività di mediazione immobiliare nella regione Liguria, che comporta alternanza di picchi di attività lavorativa e periodi di bassa attività, a decorrere dal 01 aprile 2014 è convenuto che l'orario contrattuale di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale, potrà essere realizzato come media nell'arco temporale di dodici mesi, con programmazione semestrale (1° aprile - 30 settembre, 1° ottobre - 31 marzo) fatte salve eventuali modifiche mensili, previo accordo tra il datore di lavoro e il dipendente, comunque all'interno di un massimo settimanale pari a 48 ore lavorative ed un minimo pari a 18 ore lavorative settimanali, che su richiesta del lavoratore potranno essere ulteriormente ridotte.

Potranno essere altresì previste giornate a zero ore, fatto salvo che in caso di prestazione lavorativa giornaliera la stessa non potrà comunque essere inferiore a 3 ore lavorative giornaliere.

Eventuali saldi orari negativi al 30 marzo dovranno essere recuperati nei mesi di aprile e maggio successivi.

Nel caso in cui, alla fine di ciascun mese, le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, saranno accantonate nel conto individuale denominato "banca ore - art-9 ccll Liguria).

Il datore di lavoro potrà, considerate le esigenze dell'azienda e le necessità del lavoratore, in occasione di riduzione dei carichi di lavoro, usare sino al 100% delle ore accantonate, dandone comunicazione al lavoratore con un preavviso di almeno una settimana lavorativa.

Le ore non usate come sopra descritto potranno essere utilizzate, previo accordo con l'azienda, da parte dei lavoratori, individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche con possibilità di prolungamento dei periodi feriali.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento a quanto disciplinato dal c.c.n.l.

Trascorso il periodo fissato dal c.c.n.l., al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione, unitamente alla maggiorazione oraria del 23%. Eventuali ore eccedenti il minimo programmato per il periodo saranno retribuite con normale periodicità mensile.

Art. 10 (Premio territoriale)

In considerazione della tematica relativa alla produttività, delle evoluzioni normative nazionali in corso e delle previsioni delle leggi regionali finalizzate a promuovere la contrattazione di secondo livello, ed al fine di raccogliere ogni possibilità per incrementare il beneficio per i lavoratori e per incentivare la produttività nel periodo di massima concentrazione stagionale del settore della mediazione immobiliare in Liguria, le Parti istituiscono, a titolo sperimentale dal 01 gennaio 2014, il premio territoriale di produttività regolato come segue:

il premio individuale è pari a tanti dodicesimi di una retribuzione contrattuale mensile corrispondente al livello retributivo attribuito al lavoratore (Minimo contrattuale mensile) quanti relativi alla durata annua del rapporto, parametrato alla presenza del lavoratore nel corso del periodo tra 01 aprile e 30 settembre. L'importo del premio individuale è quindi pari alla retribuzione come sopra determinato con il seguente esempio:

Es:

tempo indeterminato, 12 dodicesimi di Minimo contrattuale mensile;

tempo determinato a 6 mesi: 6 dodicesimi di Minimo contrattuale mensile;

Per i lavoratori part-time la quantificazione dell'importo avverrà secondo i criteri di cui sopra e in misura proporzionale alla prestazione lavorativa contrattuale, così come per i rapporti a tempo indeterminato iniziati nel corso del periodo sopra descritto.

diviso per 156 (giornate contrattuali lavorative per il periodo tra il 01 aprile ed il 30 settembre), moltiplicato per il numero effettivo di giornate lavorate nel periodo dal 01 aprile ed il 30 settembre.

L'importo come sopra derivante sarà corrisposto con la retribuzione della mensilità di novembre a condizione che il lavoratore sia in forza al 31 ottobre precedente, ovvero per i contratti a termine, sino alla scadenza del contratto stipulato.

In deroga a quanto sopra le parti convengono che con la retribuzione del mese di novembre 2013 sia corrisposta una anticipazione per il premio di cui sopra, relativo all'anno 2014, pari ad Euro 100,00 (indipendentemente dal livello contrattuale individuale) con la retribuzione relativa alla mensilità di novembre 2013, da assorbirsi nell'importo del premio di cui al 2014.

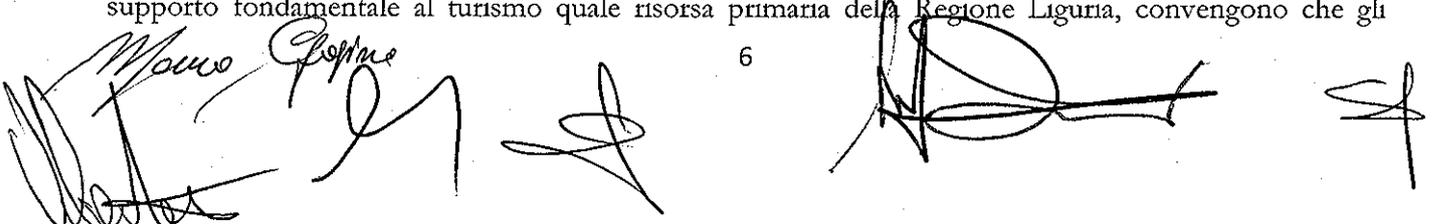
Tale erogazione assorbe e sostituisce il trattamento di garanzia determinato dall'accordo di rinnovo del c.c.n.l. del 27 luglio 2011.

(Imposta sostitutiva)

Le Parti convengono che il sopradescritto premio territoriale di produttività, è riconducibile ad incrementi di produttività, e pertanto richiamano il suddetto istituto ai benefici di cui all'art. 1, comma 481 della legge 228/2011 e s.m. in materia di imposta sostitutiva del 10%, ai sensi del DPCM del 22 01 2013.

Mercato del lavoro regionale

Le parti nell'ottica di concorrere al consolidamento del ruolo della mediazione immobiliare come supporto fondamentale al turismo quale risorsa primaria della Regione Liguria, convengono che gli



strumenti contrattuali di cui agli articoli a seguire, a caratterizzazione stagionale, collegati in linea di massima alla stagione primavera-estate in cui si concentra l'attività di mediazione immobiliare nella Regione Liguria, rappresentano un contributo alla parziale soluzione dei fenomeni di disoccupazione che anche la regione Liguria lamenta.

Art. 11 (Contratto a tempo determinato)

Le Parti si richiamano al c.c.n.l. ed alle vigenti disposizioni di legge in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono la forma comune dei rapporti di lavoro.

Art. 10 contratto a termine Stagionale

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 1 comma 9 lettera b della legge n. 92 del 28 giugno 2012, le Parti ritengono che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica d'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività e stabiliscono, a titolo esemplificativo le seguenti ulteriori casistiche di ricorso a tale contratto, in applicazione di quanto previsto dal c.c.n.l.:

- situazioni di stagionalità/attività a carattere stagionale;
- incarichi/mandati di particolare complessità;
- campagne commerciali/marketing di significativa rilevanza.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento di 20 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia in entrata che in uscita.

Il numero massimo di lavoratori a tempo determinato per i quali è possibile assumere presso ogni agenzia sarà pari a 6.

Ai lavoratori assunti in precedenza, attraverso due contratti a tempo determinato di durata cadauno comunque non inferiore a 3 mesi, sarà dato diritto di precedenza nelle successive assunzioni a termine, e, ove possibile a tempo indeterminato, da parte dell'azienda entro 12 mesi dal termine dell'ultimo rapporto di lavoro, a condizione che le mansioni siano analoghe a quelle svolte in precedenza ed il lavoratore comunichi il proprio intendimento di fruire di tale facoltà con propria comunicazione sottoscritta; restano comunque validi i limiti di complessiva durata dei rapporti a termine pari a 36 mesi di cui al D.Lgs. 368/2001 e s.m.

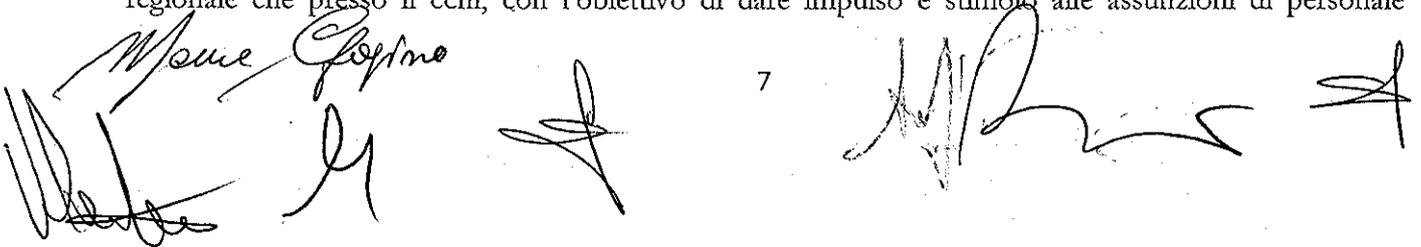
Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al c.c.n.l. e alla normativa in materia.

Apprendistato

Le parti dandosi atto che il comparto immobiliare della regione Liguria, si contraddistingue per una sua peculiare stagionalità, convengono di dare corso ad un utilizzo sperimentale della fattispecie contrattuale dell'apprendistato professionalizzante in una forma stagionale, riconducibile in linea di massima alla stagione primavera-estate e così estendendo la possibilità anche a molti giovani a trovare un'occupazione nel periodo non coperto da impegni scolastici/universitari ricevendo nel contempo una formazione.

In tal senso l'apprendistato, si qualifica ancor più come strumento utile all'acquisizione di competenze necessarie per il lavoro costituendo nel contempo un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso nel mercato del lavoro che ad oggi risulta in tutto il sistema paese e specificamente in Liguria, di difficile accesso ai giovani, la cui condizione di disoccupazione appare oggi costituire un'emergenza.

Le parti ritengono quindi utile ai fini di un inserimento occupazionale collegare lo stesso ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative collegandolo alla formazione prevista sia in ambito regionale che presso il ccnl, con l'obiettivo di dare impulso e stimolo alle assunzioni di personale



giovanile debitamente qualificato da parte delle aziende, per le proprie attività stagionali con le inevitabili positive conseguenze sociali che ricadrebbero nel territorio.

Art. 12 (Apprendistato Stagionale o ciclico)

Considerata la premessa di cui sopra, fermo restando il limite massimo di durata previsto dall'Accordo Nazionale del 24 aprile 2012, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 5, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, per le aziende attive presso il territorio della regione Liguria è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro settantadue mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

La prima assunzione, presso la medesima impresa, 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 è determinato tramite il riproporzionamento del monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

E' 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 od altra documentazione comprovante, 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.

Di tali assunzioni sarà data comunicazione all'osservatorio di cui all'articolo 5 tramite l'invio di apposita comunicazione entro 5 giorni dalla data delle stesse.

Art. 13 (Contratto di lavoro intermittente)

Il contratto di lavoro a chiamata, introdotto e regolamentato dal d.lgs. 276/03 come reintrodotta dall'art. 39 della L. 133/2008 e successivamente modificato dalla L. 92/2012 e .m.,

- può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente di cui al RDL 692/23;
- può essere inoltre concluso con qualsiasi soggetto che abbia più di 55 anni - anche pensionato - o meno di 25 anni - fermo restando, in tal caso, che le prestazioni contrattuali vengano svolte entro il 25° anno di età del lavoratore, intendendosi, al compimento del 25° anno di età, il

rapporto concluso e risolto fatti salvi accordi tra datore di lavoro e lavoratore circa la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi di legge -;

- nonché per periodi predeterminati.

Ai soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente si intende per periodi predeterminati:

- week-end: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13:00, fino alle ore 6:00 del lunedì mattina;
- vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.

E' escluso il ricorso al lavoro intermittente :

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- per la sostituzione di lavoratori, assunti a tempo indeterminato, assenti per maternità e/o per la fruizione dei congedi parentali;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 18 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o sospensioni /riduzioni dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente
- da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi di cui al Dlgs 81/2008;
- da parte di datori di lavoro che non applichino integralmente il c.c.n.l., il c.c.r.l. ed i contratti integrativi.

Il contratto di lavoro intermittente:

- può prevedere, in alternativa, due regolamentazioni
- il lavoratore si obbliga a rispondere a tutte le chiamate del datore di lavoro; in tal caso ha diritto all'indennità di disponibilità
 - il lavoratore non si obbliga a rispondere a tutte le chiamate del datore di lavoro , ma si riserva di accettare o meno l'offerta; in tal caso non ha diritto all'indennità di disponibilità

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta e dovrà contenere i seguenti elementi:

- 1) la durata e le ragioni che determinano la stipulazione del contratto; periodo di prova
- 2) luogo e la modalità della disponibilità e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a 48 ore;
- 3) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita -che non può essere inferiore a quella spettante agli altri lavoratori di pari livello e mansione - e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista; durante il periodo di attesa il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo e non è titolare di alcun diritto spettante ai lavoratori

The bottom of the page features several handwritten signatures and marks. On the left, there is a signature that appears to read 'Marco Cefame'. To its right are several other stylized signatures and scribbles, including a large, bold signature in the center-right and a smaller mark on the far right.

subordinati tranne, se dovuta, l'indennità di disponibilità;

- 4) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- 5) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- 6) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine.

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 30% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi del C.C.N.L.. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e s.m.. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale è riproporzionato in ragione della prestazione effettivamente resa.

In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente, con obbligo di risposta alla chiamata, è tenuto a informare il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, il cui obbligo dovesse risultare pattuito nel contratto individuale è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata.

Ai lavoratori dipendenti assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel C.C.N.L., salvo le aree di esclusione previste o direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

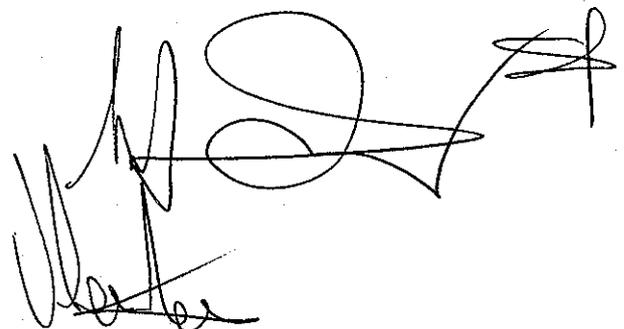
Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Il lavoratore a chiamata, assunto a tempo indeterminato ha diritto di precedenza nell'ipotesi di consolidamento dell'orario di lavoro, decorsi 16 mesi dall'assunzione,

il lavoratore a chiamata assunto a tempo determinato, attraverso due contratti a tempo determinato di durata cadauno comunque non inferiore a 3 mesi, avrà diritto di precedenza nelle successive assunzioni a termine, e ove possibile a tempo indeterminato, da parte dell'azienda entro 12 mesi dal termine dell'ultimo rapporto di lavoro, a condizione che le mansioni siano analoghe a quelle svolte in precedenza ed il lavoratore comunichi il proprio intendimento di fruire di tale facoltà con propria comunicazione sottoscritta.

Di tali assunzioni sarà data comunicazione all'osservatorio di cui all'articolo 5 tramite l'invio di apposita comunicazione entro 5 giorni dalla data delle stesse

Art. 14 Lavoratori ultracinquantacinquenni



In via sperimentale, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente è consentita, è consentita alle imprese della Regione Liguria che assumano a tempo indeterminato lavoratori che abbiano più di 55 anni una riduzione della retribuzione tabellare pari al 10% per i primi 12 mesi di effettivo rapporto, a condizione di non aver proceduto a licenziamenti di lavoratori ultracinquantacinquenni nel corso dei 12 mesi precedenti, per motivazioni diverse dalla giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Di tali assunzioni sarà data comunicazione all'osservatorio di cui all'articolo 5 tramite l'invio di apposita comunicazione entro 5 giorni dalla data delle stesse.

Art. 15 (Disposizioni finali)

Le disposizioni del presente c.c.r.l. sono applicabili da imprese che applichino integralmente il c.c.n.l. dipendenti da Agenti Immobiliari, mandatari a titolo oneroso e Mediatori creditizi, sottoscritto da FIAIP, FISASCAT - CISL e UILTUCS - UIL, e suoi allegati.

Per quanto non previsto dal c.c.r.l. si rinvia al sopramenzionato c.c.n.l. ed alle vigenti disposizioni di legge.

Dichiarazione congiunta

Copia del presente accordo verrà depositato presso la Direzione Regionale del Lavoro e presso la Direzione Regionale dell'INPS e INAIL, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente.

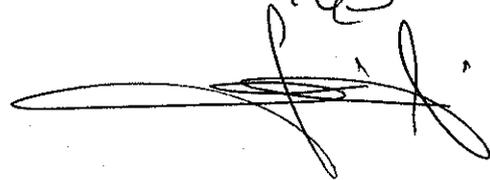
Dichiarazione congiunta

Le parti convengono di incontrarsi entro novembre 2014 per verificare l'andamento degli istituti sperimentali ivi regolati e la loro fruibilità e corrispondenza agli obiettivi di cui alle premesse.

A fronte di provvedimenti legislativi che determinino nuovi costi per le imprese o che modifichino gli istituti previsti dal presente accordo o, comunque, coinvolgano il sistema contrattuale e/o bilaterale le Parti si incontreranno immediatamente per le opportune/ necessarie valutazioni e per eventualmente definire gli adeguamenti.



X UILTUCS



X FISASCAT

