

AGENZIE IMMOBILIARI

**Contratto collettivo nazionale di lavoro Accordo di rinnovo del
22/03/2007**

Per i dipendenti da agenti immobiliari e mandatari a titolo oneroso

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Proporzione numerica

Considerato che la legge 19/7/97 n.196 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge 56/87 e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Età per l'assunzione

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53.

Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livelli Durata prova in giorni

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

Formazione – Durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni.

Al livello di contrattazione territoriale potrà essere, stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

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

Formazione – Contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di

riferimento. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti: competenze relazionali-organizzazione ed economia-disciplina del rapporto di lavoro-sicurezza sul lavoro secondo il modello sperimentale (allegato) che costituisce parte integrante del presente 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 scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

secondo il modello sperimentale (allegato à) che costituisce parte integrante del presente CCNL.

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

Le parti firmatarie del presente CCNL considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori di lavoro del settore, sarà computato presso la nuova struttura lavorativa ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni ed attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell' articolo 2, lett. i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n-276, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

di impartire o fare impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato; di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento; di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio nella misura massima di 40 ore annue.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve: 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; prestare la sua opera con la massima diligenza; frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento obbligatori e quelli complementari; osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni delle strutture lavorative, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. 3) del presente articolo anche se in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto alla attività da svolgere.

Durata dell'apprendistato

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

Livello/Durata

2° 48 Mesi

3° 48 Mesi

4° 48 Mesi

5° 36 Mesi

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al Decreto legislativo n.469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa. In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali Territoriali ed all'Osservatorio Nazionale.

Trattamento normativo

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

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 90 (Orario settimanale di lavoro), fermo restando le ore di formazione di cui al precedente art. 32 del presente titolo.

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

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.

Trattamento malattia e infortunio

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto alle medesime prestazioni dei lavoratori qualificati come previsto all'art. 123 co. 1 e 2. dal presente CCNL.

Percentuale di conferma

La disciplina relativa alla sfera di applicazione, proporzione numerica e durata dell'apprendistato, non è applicabile ai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti e non risultino aver mantenuto in servizio almeno il 70 per cento dei lavoratori, ovvero di uno su due, ovvero di due su tre, il cui contratto di apprendistato, sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli licenziati per mancato superamento del periodo di prova, e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al 1° comma del presente articolo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Procedure di applicabilità

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard e/o programmi formativi predisposti dalle autorità

competenti, alla specifica Commissione istituita presso l'Ente bilaterale nazionale la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali. Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento, del rispetto della condizione di cui al precedente art. <...> – Percentuale di conferma, nonché della verifica della dichiarazione da parte del datore di lavoro:

di applicare integralmente il c.c.n.l., di essere associata alla F.I.A.I.P., 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. <...>.

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

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

28/12/2000 n° 445.

CONTRATTO D'INSERIMENTO

Ai sensi dell'articolo 54 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e dell'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, il contratto di inserimento/reinserimento è definito quale: contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

Per contratto di reinserimento pertanto si intende un rapporto di lavoro, istaurato ai sensi del presente articolo, con soggetti in possesso di professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che, sulla

base di quanto certificato nel libretto formativo o, in mancanza, da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi diciotto mesi, le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi da enti bilaterali ovvero da istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati dalle Autorità pubbliche competenti in materia, per il reinserimento dei lavoratori, rientranti nelle seguenti categorie di persone:

soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;

disoccupati di lunga durata da ventinove a trentadue anni;

lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro; lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni; donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile; persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Le attività formative effettuate ai sensi del precedente capoverso sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi di cui al comma <...> del presente articolo. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento/reinserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n.181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002" coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi. Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto devono essere indicati:

-la durata del contratto;

-l'eventuale periodo di prova, così come previsto contrattualmente per il livello di inquadramento attribuito;

-l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo parziale;

-la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50 per cento della prestazione di cui all'art. 90 e segg., ferme restando le ore di formazione ivi previste.

Nel progetto verranno indicati:

la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei diciotto mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche

con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Le ore di formazione di cui al comma precedente sono comprese nell'orario normale di lavoro.

La formazione teorica sarà effettuata coerentemente a progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati ovvero da istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati dalle Autorità pubbliche competenti in materia.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Ai lavoratori assunti con contratto d'inserimento, si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa del presente contratto.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica, ivi compresi i trattamenti aziendali collettivi aggiuntivi quali: servizio mensa, trasporti etc. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento comporta l'estensione al lavoratore il diritto a tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, etc.).

Le imprese forniranno annualmente all'Ente Bilaterale Nazionale, i dati quantitativi sui contratti di inserimento.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e dell'eventuale progressione automatica di carriera.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si

computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine di rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.

I datori di lavoro che intendano assumere lavoratori con contratto di inserimento debbono darne comunicazione scritta alla specifica Commissione dell'Ente bilaterale, prevista dall'art. 20, competente per territorio, ai fini della verifica del rispetto della percentuale di conferme di cui al presente articolo.

Nel caso in cui la Commissione riscontri la mancata rispondenza del suddetto elemento ne darà immediata comunicazione all'azienda per i conseguenti adeguamenti.

CONTRATTO A PART TIME

Definizione e disciplina del rapporto a tempo parziale

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

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

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

di tipo "misto", quello in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate ai punti 1) e 2);

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:

-le mansioni, la distribuzione dell'orario così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta,

-le eventuali clausole elastiche e le relative modalità, da ricondurre ai regimi di orario esistenti nella struttura lavorativa;

-il periodo di prova per i nuovi assunti.

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

-volontà delle parti;

-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; 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;

-applicabilità delle norme del presente c.c.n.l. in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

-volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata, fatto salvo il disposto delle eventuali clausole elastiche.

Durata e modalità della prestazione di lavoro a tempo parziale

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

16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

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

Studenti; 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. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite da specifici accordi stipulati a livello

territoriale. Il trattamento economico e normativo sarà definito secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

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.

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.

Premessa

Le parti in coerenza con quanto richiamato all'art. 25 e dopo avere attentamente esaminato il comma 4 dell'art. 5 di cui al decreto legislativo n. 61/2000, relativo ai "Benefici contributivi previsti dall'art. 7, comma 1, lett. a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451" hanno convenuto sull'opportunità di recepire nel presente articolo i commi 1, 2 e 3, del suddetto art. 5.

Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento ovvero comminazione di provvedimenti disciplinari. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un rappresentante della Organizzazione sindacale territoriale indicato dal lavoratore medesimo, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo

parziale in attività presso strutture lavorative site entro 50 km dall'unità lavorativa interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatta valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.

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

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.

Clausole flessibili del rapporto di lavoro a tempo parziale

Ferma restando l'applicazione di quanto previsto al precedente art. 45, punto 3, i contratti di lavoro a tempo parziale, semprechè le prestazioni siano pari o superiori a 20 ore settimanali, hanno la facoltà di prevedere clausole flessibili in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. 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. 51, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto 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. 51, non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento ovvero comminazione di provvedimenti disciplinari. 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. 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. 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.. In luogo delle maggiorazioni di cui al comma soprastante per la compensazione delle ore di lavoro svolte in regime di flessibilità, e quindi la cui collocazione temporale è variata, datore di lavoro e lavoratore possono concordare una indennità forfettaria da corrispondere per la durata del regime di flessibilità pattuito, pari ad almeno 9,00 euro mensili.

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 <...> che precede, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: esigenze di carattere familiare; esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico; esigenze di studio o di formazione; 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. 45, punto 3.

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. <...>.

Clausole Elastiche e lavoro supplementare nel rapporto di lavoro a tempo parziale

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

In conformità a quanto previsto in materia di lavoro supplementare dal decreto legislativo n. 61/2000, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, sino al limite dell'orario a tempo pieno, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

eventuale intensificazione dell'attività lavorativa; particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale" o di tipo "misto", con una prestazione lavorativa che si articola per uno o più giorni della settimana o per uno o più mesi dell'anno a tempo pieno, è consentito durante tali periodi la effettuazione del lavoro straordinario, così come disciplinato dal presente c.c.n.l.

L'effettuazione di prestazioni supplementari e/o di prestazioni straordinarie di cui ai punti 2 e 3 richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, nè integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. 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. 53, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXV (Trattamento economico) ed è comprensiva di ogni istituto differito compreso il t.f.r.

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. 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. 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:

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)

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)

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. <...> esclude il riconoscimento della maggiorazione del 15% di cui ai punti 1,2 e 2 soprastanti.

Principio di non discriminazione e riproporzionamento

In ottemperanza al principio di non discriminazione di cui all'art. 4 del decreto legislativo del 25 febbraio 2000, il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno quali: retribuzione oraria; durata del periodo di prova; ferie annuali; astensione obbligatoria e facoltativa; periodo di conservazione del posto per malattia e infortuni; norme sulla tutela della sicurezza; formazione professionale; accesso ai servizi sociali della struttura lavorativa; diritti sindacali – attività sindacale. Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispettivo orario intero previsto dal presente c.c.n.l., fatte salve le integrazioni di cui alle specifiche normative, così come definite ai successivi artt. dal 54 al 63 compreso.

Periodo di comporta per malattia ed infortunio

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto si applicano le stesse disposizioni previste dagli artt. 122 e 123, del presente contratto, e pertanto il comporta è fissato, in tutti i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

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.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Modalità e limiti numerici

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla vigente normativa in materia, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. <...> e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Nelle singole unità produttive ovvero sedi aziendali ovvero filiali 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 filiali aziendali che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di cui all'art. 8 bis, della L. 79/1983.

Assunzioni per Lavoro stagionale

Le assunzioni ai sensi del precedente art. 65, 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;

Nuove attività

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

Contratto a tempo determinato per sostituzione, congedi "legge n. 53/2000"

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 30 (trenta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previste/i dal Titolo XV del presente contratto, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale

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

Per altre informazioni vedi <http://www.fiaip.it>
Scaricato dal sito <http://www.informaicittadini.it>