

[indice](#) [prima parte](#) [seconda parte](#) [rappresentanze unitarie](#)

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

### **PER I DIPENDENTI DEGLI IMPIANTI SPORTIVI**

PREMESSA

PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

### **PRIMA PARTE:**

#### **Sistema di relazioni sindacali a livello nazionale**

### **TITOLO I**

#### **Relazioni sindacali a livello nazionale**

ART. 1 DIRITTI DI INFORMAZIONE

ART. 2 STRUMENTI NAZIONALI

ART. 3 TUTELA DELLE LAVORATRICI

ART. 4 PARI OPPURTUNITA'

ART. 5 OSSERVATORIO NAZIONALE

ART. 6 COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

ART. 7 COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE - PROCEDURE

ART. 8 COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER LA CLASSIFICAZIONE

ART. 9 COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER L'ESAME DELLA  
CLASSIFICAZIONE

ART. 10 ENTE BILATERALE

ART. 11 ATTIVITA' DELL'ENTE BILATERALE

## **TITOLO II**

### **Composizione delle controversie**

ART. 12 PROCEDURE

ART. 13 TENTATIVO DI COMPOSIZIONE PER LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

## **TITOLO III**

### **Relazioni sindacali a livello aziendale**

Art.14 - Materie di contrattazione aziendale.

## **TITOLO IV**

### **Diritti sindacali**

Art. 15 - DIRITTI SINDACALI

ART. 16 - ASSEMBLEA

Art. 17 - TRATTENUTA CONTRIBUTI SINDACALI

## **TITOLO V**

### **Delegato aziendale**

ART. 18 - DELEGATO AZIENDALE

## **TITOLO VI**

### **Tutela dell'integrità fisica dei lavoratori**

ART. 19 - CONDIZIONI AMBIENTALI

## **SECONDA PARTE:**

### **Mercato del Lavoro**

## **TITOLO I**

### **Mercato del lavoro**

#### PREMESSA

Art. 20 - A) CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

ART. 21 - B) FORMAZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 22 - C) CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

ART. 23 - PROCEDURE

Art. 24 - D) LAVORATORI INABILI

## **TITOLO II**

Art. 25 - LAVORO INTERINALE

## **TITOLO III**

### APPRENDISTATO

Art. 26 Limiti di età

Art. 27 Sfera di applicazione

Art. 28 Assunzione

Art. 29 Dichiarazione congiunta

Art. 30 Periodo di prova

Art. 31 Obblighi del datore di lavoro

Art. 32 Doveri dell'apprendista

Art. 33 Trattamento normativo

Art. 34 Trattamento economico

Art. 35 Formazione: durata

Art. 36 Formazione: contenuti

Art. 37 Tutor

Art. 38 Proporzione numerica

Art. 39 Durata

Art. 40 Rinvio alla legge

## **TERZA PARTE:**

### **Disciplina del rapporto di lavoro**

## **TITOLO I**

### **Classificazione del personale**

ART. 41 EVOLUZIONE DELLA CLASSIFICAZIONE

ART. 42 CLASSIFICAZIONE

## **TITOLO II**

### **Quadri**

ART. 43 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

ART. 44 ASSEGNAZIONE DELLA QUALIFICA

ART. 45 POLIZZA ASSICURATIVA

ART. 46 ORARIO

ART. 47 TRASFERIMENTI

ART. 48 INDENNITA' DI FUNZIONE

ART. 49 CASSA ASSISTENZA SANITARIA "Qu.A.S."

ART. 50 INVESTIMENTI FORMATIVI

## **TITOLO III**

### **Assunzione**

ART. 51 ASSUNZIONE

ART. 52 DOCUMENTAZIONE

## **TITOLO IV**

### **Periodo di prova**

ART. 53 PERIODO DI PROVA

## **TITOLO V**

### **Orario di lavoro**

ART. 54 ORARIO NORMALE SETTIMANALE

ART. 55 ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

ART. 56 PROCEDURE PER L'ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

ART. 57 FLESSIBILITA' DELL'ORARIO

ART. 58 DECORRENZA DELL'ORARIO PER I LAVORATORI COMANDATI FUORI SEDE

ART. 59 FISSAZIONE DELL'ORARIO

ART. 60 DISPOSIZIONI SPECIALI

ART. 61 LAVORATORI DISCONTINUI

## **TITOLO VI**

### **Part-time**

ART. 62 PREMESSA

ART. 63 RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

ART. 64 LAVORO SUPPLEMENTARE

ART. 65 GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP

ART. 66 DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

ART. 67 RIPROPORZIONAMENTO

ART. 68 QUOTA ORARIA DELLA RETRIBUZIONE

ART. 69 FERIE

ART. 70 MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13a E 14a)

ART. 71 PREAVVISO

## **TITOLO VII**

### **Lavoro straordinario e notturno**

ART. 72 NORME GENERALI LAVORO STRAORDINARIO

ART. 73 MAGGIORAZIONE LAVORO STRAORDINARIO

ART. 74 LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

## **TITOLO VIII**

**Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti**

ART. 75 RIPOSO SETTIMANALE

ART. 76 FESTIVITA'

ART. 77 RETRIBUZIONE PRESTAZIONI FESTIVE

ART. 78 RETRIBUZIONE PRESTAZIONI NEL GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE DI LEGGE

ART. 79 PERMESSI RETRIBUITI

**TITOLO IX**

**Ferie**

ART. 80 FERIE

ART. 81 FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

ART. 82 DETERMINAZIONE PERIODO DI FERIE

ART. 83 NORMATIVA RETRIBUZIONE FERIE

ART. 84 NORMATIVA PER CESSAZIONE RAPPORTO

ART. 85 RICHIAMO LAVORATORE IN FERIE

ART. 86 IRRINUNCIABILITA'

**TITOLO X**

**Congedi - Diritto allo studio - Aspettativa**

ART. 87 CONGEDI RETRIBUITI

ART. 88 CONGEDO MATRIMONIALE

ART. 89 DIRITTO ALLO STUDIO

ART. 90 ASPETTATIVA PER TOSSICODIPENDENZA

**TITOLO XI**

**Chiamata e richiamo alle armi, servizio civile**

ART. 91 CHIAMATA ALLE ARMI

ART. 92 RICHIAMO ALLE ARMI

## **TITOLO XII**

### **Missioni**

ART. 93 MISSIONI

ART. 93 bis TRASFERIMENTI

ART. 93 ter DISPOSIZIONI PER I TRASFERIMENTI

## **TITOLO XIII**

### **Malattie e infortuni**

ART. 94 MALATTIA

ART. 95 NORMATIVA

ART. 96 OBBLIGHI DEL LAVORATORE

ART. 97 PERIODO DI COMPORIO

ART. 98 TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

ART. 99 INFORTUNIO

ART. 100 TRATTAMENTO ECONOMICO DI INFORTUNIO

ART. 101 QUOTA GIORNALIERA PER MALATTIA E INFORTUNIO

ART. 102 FESTIVITA'

ART. 103 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA ED INFORTUNIO

ART. 104 TUBERCOLOSI

ART. 105 RINVIO ALLE LEGGI

## **TITOLO XIV**

### **Gravidanza e puerperio**

ART. 106 ASTENSIONE DAL LAVORO

ART. 107 PERMESSI PER ASSISTENZA

ART. 108 NORMATIVA

## **TITOLO XV**

### **Sospensione del lavoro**

ART. 109 SOSPENSIONE

## **TITOLO XVI**

### **Anzianità di servizio**

ART. 110 DECORRENZA ANZIANITA' DI SERVIZIO

ART. 111 COMPUTO ANZIANITA' FRAZIONE ANNUA

## **TITOLO XVII**

### **Passaggi di qualifica**

ART. 112 MANSIONI DEL LAVORATORE

ART. 113 MANSIONI PROMISCUE

ART. 114 PASSAGGI DI LIVELLO

## **TITOLO XVIII**

### **Scatti di anzianità**

ART. 115 SCATTI DI ANZIANITA'

## **TITOLO XIX**

### **Trattamento economico**

ART. 116 NORMALE RETRIBUZIONE

ART. 117 RETRIBUZIONE DI FATTO

ART. 118 RETRIBUZIONE MENSILE

ART. 119 QUOTA GIORNALIERA

ART. 120 QUOTA ORARIA

ART. 121 PAGA BASE NAZIONALE

ART. 122 AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI

ART. 123 ASSORBIMENTI

ART. 124 INDENNITA' DI CASSA E MANEGGIO DENARO

ART. 125 PROSPETTO PAGA

## TITOLO XX

### **Mensilità supplementari (13a e 14a)**

ART. 126 13<sup>a</sup> MENSILITA'

ART. 127 14<sup>a</sup> MENSILITA'

## TITOLO XXI

### **Risoluzione del rapporto di lavoro**

#### A) Recesso

ART. 128 RECESSO EX ARTICOLO 2118 C.C.

ART. 129 RECESSO EX ART. 2119 C.C.

ART. 130 NORMATIVA

ART. 131 NULLITA' DEL LICENZIAMENTO

ART. 132 NULLITA' DEL LICENZIAMENTO PER MATRIMONIO

ART. 133 LICENZIAMENTO SIMULATO

#### B) Preavviso

ART. 134 PREAVVISO

ART. 135 INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

c) Trattamento di fine rapporto

ART. 136 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

ART. 137 CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

ART. 138 FALLIMENTO DELL'AZIENDA

ART. 139 DECESSO DEL DIPENDENTE

ART. 140 CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

D) Dimissioni

ART. 141 DIMISSIONI

ART. 142 DIMISSIONI PER MATRIMONIO

ART. 143 DIMISSIONI PER MATERNITA'

## TITOLO XXII

### **Doveri del personale e norme disciplinari**

ART. 144 OBBLIGO DEL PRESTATORE DI LAVORO

ART. 145 DIVIETI

ART. 146 GIUSTIFICAZIONE DELLE ASSENZE

ART. 147 RISPETTO ORARIO DI LAVORO

ART. 148 COMUNICAZIONE MUTAMENTO DOMICILIO

ART. 149 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 150 CODICE DISCIPLINARE

ART. 151 NORMATIVA PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

## TITOLO XXIII

### **Responsabilità civili e penali**

ART. 152 ASSISTENZA LEGALE

ART. 153 NORMATIVA SUI PROCEDIMENTI PENALI

**TITOLO XXIV**

**Coabitazione, vitto e alloggio**

ART. 154 COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

**TITOLO XXV**

**Divise e attrezzi**

ART. 155 DIVISE E ATTREZZI

**TITOLO XXVI**

**Appalti**

ART. 156 APPALTI

**TITOLO XXVII**

**Decorrenza e durata del contratto**

ART. 157 DECORRENZA E DURATA

[indice](#) [prima parte](#) [rappresentanze unitarie](#)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DEGLI IMPIANTI SPORTIVI

L'ANNO 2002, IL GIORNO 21 DEL MESE DI GENNAIO IN MILANO

tra

la F.I.I.S (Federazione Imprenditori Impianti Sportivi) Confcommercio rappresentata da Riccardo Calamandrei, Angelo Caroli, Ezio Ceolotto, Pierangelo De Rosa, Damiano Malito, Guido Marelli, Francesco Mazzeo, Sergio Passetti, Marco Salvagno, Massimo Costa, Elena Respighi, assistiti dall'Unione del Commercio del Turismo e dei Servizi della Provincia di Milano rappresentata da Daniela Ceruti, Pierantonio Poy, Paolo Pagaria, Elisa Merola e della Confcommercio rappresentata da Giuseppe Zabbatino e Donata Tirelli

e

la SLC - CGIL Federazione Sindacato Lavoratori Comunicazione, rappresentata dal Segretario Generale Fulvio Fammoni, dai Segretari Nazionali Elisabetta Ramat, Stefania Baschieri, Piero Leonesio, Salvatore Barone, Silvano Conti e da Emiliano Baretella, assistiti dalle delegazioni delle Regioni: Toscana, Lombardia, Emilia Romagna e Lazio.

la FISASCAT - CISL Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali, Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli e da Antonio Michelagnoli, Salvatore Falcone, Mario Marchetti, Marcello Pasquarella, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giovanni Agostini, Annalisa Albertazzi, Antonio Albiniano, Giusy Amadasi, Cecilia Andriolo, Patrizia Antonini, Antonio Bacci, Giuliana Baretta, Matteo Barrella, Dario Battuello, Alberto Bizzochi, Luciana Bommassar, Claudio Bosio, Paola Botti, Lidia Brachelente, Rita Brandalise, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Cali, Giuseppe Calzaghe, Dario Campeotto, Riccardo Camporese, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Donato Cappiello, Rosalba Carai, Piero Caredda, Sergio Carminati, Silvia Carrara, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Giovanna Catizzone, Alfredo Cattaruzza, Alberto Cavalloni, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Carlo Costantini, Patrizio Cusano, Amelio Custodi, Mario Dal Soler, Giovanni D'Angelo, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Marco Dell'Infante, Marco Demurtas, Ester Di Domenico, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Ulrike Egger, Battistino Guido Fabiano, Giovanni Fabrizio, Quinto Fantini, Domenico Ferrigni, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Rocco Golino, Erminio Gomiero, Luca Grazioli, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Aldo Guarnone, Pietro Ianni, Alessandro Ingrosso, Angela Kalaydjian, Fabio Laritonda, Angela Lazzaro, Carmela Licenziato, Rosario Lo Proto, Luca Maestripieri, Alfredo Magnifico, Ottilia Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Danilo Manini, Riccardo Mantovani, Aldo Manzini, Fabio Marcatili, Luca Marcazzan, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Viviana Masi, Tiziana Mastrangelo, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Iris Morassi, Raffaella Moretto, Bice Musocchi, Erika Naretto, Nicola Nesticò, Ivano Orsuni, Rosa Palmieri, Silvano Pandolfo, Ugo Parisi, Sabrina Parutta, Paolo Perazzoli, Ferruccio Petri, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccinno, Antonio Pirozzi, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Luigi Polinesi, Rosetta Raso, Roberto Ricciardi, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tina Saglia, Daniele Salvador, Francesco Sanfile, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Selena Sologgiati, Francesco Spanò, Mario Testoni, Giuseppe Tirelli, Giuseppe Tognacca, Giuseppe Tognarini, Fernando Toma, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Michael Untergasser, Mauro Urli, Costantino Vaidanis, Elena Vanelli, Francesco Varagona, Floriana Vissà, Giovanni Zambelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Luigi Bonfanti.

la UILSIC -rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola, dal Segretario Generale aggiunto Natalino Palombo, dai Segretari Nazionali Bruno Zino, Riccardo Catini, Pierluigi Salvagni con le delegazioni del Lazio, Lombardia, Toscana, Emilia Romagna.

si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti degli impianti sportivi che avrà vigore fino al 31 dicembre 2003.

## PREMESSA

Il presente CCNL, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23.7.93, ne realizza, per quanto di competenza del CCNL, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.

A tal fine le parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

Le parti, inoltre, s'impegnano ad intervenire perché le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le parti s'impegnano ad intervenire congiuntamente per l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo che applichi il particolare trattamento contributivo-previdenziale, così come previsto per le erogazioni della contrattazione aziendale dal Protocollo 23.7.93.

Le parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle organizzazioni Imprenditoriali e delle OO.SS., consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali, convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro.

A tal fine, le organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati e informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le parti, tenuto conto delle imminenti scadenze a livello comunitario, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative

legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri.

Le parti, infine, convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo delle imprese e in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

Le parti si danno atto che, per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre quelle previste per ciascun livello rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

#### PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CCNL.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza.

Durante i 3 mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (cosiddetta indennità di vacanza contrattuale - IVC).

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza. Dopo 6 mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre la IVC.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le parti definiranno tempi e modalità di cessazione della IVC eventualmente erogata.

#### VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra le imprese e gli enti, anche di carattere associativo, che abbiano come finalità l'utilizzo di un impianto sportivo ed il relativo personale dipendente, assunto successivamente al 30 giugno 1992.

Per il personale dipendente in forza alla data del 30 giugno 1992, l'applicazione del presente contratto avverrà alle scadenze naturali di ogni singolo CCNL, previa armonizzazione definita dalla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 6, Prima Parte.

Si indicano di seguito, a titolo di esempio, gli impianti e le relative pratiche sportive rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto.

1. CENTRI SPORTIVI POLIVALENTI: strutture complesse che comprendono più impianti di varia tipologia e natura tra quelli di seguito elencati.
2. PALESTRE: con svolgimento di attività motorie, competitive o non, come ad esempio body building, ginnastica a corpo libero, aerobica, danze, insegnamento arti marziali, boxe di ogni genere, etc.
3. CENTRI FITNESS: strutture dedicate allo svolgimento di attività finalizzate prevalentemente alla prevenzione ed al mantenimento del benessere psico-fisico della persona.
4. CENTRI NATATORI / PISCINE: strutture per lo svolgimento di attività motorie in acqua, ludiche o sportive, quali ad esempio: nuoto, nuoto pinnato e sincronizzato, attività subacquee, pallanuoto, tuffi, addestramento al salvataggio, acquafitness, acquagym, idrospinning, etc.
5. CAMPI DA TENNIS
6. CAMPI DA SQUASH
7. CAMPI DA GOLF E MINIGOLF
8. CAMPI DA CALCIO, CALCETTO, RUGBY E BASEBALL
9. CAMPI DA PALLAVOLO, BASKET E PALLAMANO
10. MANEGGI E CENTRI IPPICI, dove, oltre alle tradizionali attività si svolgono ponytrekking, attività turistica e ippoterapia
11. PISTE DA PATTINAGGIO, sia a rotelle che su ghiaccio, anche per svolgimento di attività di hockey
12. CAMPI DA BOWLING E BOCCE
13. SFERISTERI
14. CAMPI PER IL GIOCO DEL PALLONE ELASTICO E DELLA PALLA A VOLO
15. LAGHETTI PER PESCA SPORTIVA
16. STRUTTURE PER TIRO A VOLO, TIRO CON L'ARCO, TIRO A SEGNO
17. CENTRI FINALIZZATI ALL'ATTIVITA' DI ORIENTEERING, TREKKING, ARRAMPICATA E MOUNTAINBYKE
18. CENTRI PER CANOTTAGGIO, CANOA, KAYAK: svolti su fiumi, torrenti, corsi d'acqua, bacini artificiali, navigli e piscine
19. CENTRI PER BILIARDO E TENNIS DA TAVOLO
20. CENTRI PER LE ATTIVITA' DI VOLO
21. CENTRI NAUTICI

Le parti si danno atto che la suindicata elencazione ha carattere esemplificativo ed è quindi suscettibile di ampliamenti e modifiche.

Pertanto, sin d'ora si conviene che possono essere incluse nella sfera di applicazione del presente contratto altre realtà, (imprese ed enti) che, attualmente già esistenti o nel futuro emergenti, si caratterizzino o vengano a caratterizzarsi per lo svolgimento di attività in qualche modo connesse o assimilabili a quelle sportive e motorie in genere, ricreative e del tempo libero.

.....omissis.....

## TITOLO XXII

### Doveri del personale e norme disciplinari

#### ART. 144 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. 145 DIVIETI

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art. 55, Terza Parte, del presente contratto. 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. 146 GIUSTIFICAZIONE 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 presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 152, Terza Parte.

#### ART. 147 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, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 151, Terza Parte.

#### ART. 148 COMUNICAZIONE MUTAMENTO DI DOMICILIO

E' 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 dall'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 dell'azienda.

#### ART. 149 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La 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:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 116, Terza Parte;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5. 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;

- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione 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.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 144, Terza Parte, 1° e 2° comma;
- infrazione alle norme di Legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- 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. 150 CODICE DISCIPLINARE

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. 146 GIUSTIFICAZIONE 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 presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, Terza Parte, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 152, Terza Parte.

#### ART. 147 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, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 151, Terza Parte.

## ART. 148 COMUNICAZIONE MUTAMENTO DI DOMICILIO

E' 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 dall'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 dell'azienda.

## ART. 149 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La 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:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 116, Terza Parte;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5. 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;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione 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.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 144, Terza Parte, 1° e 2° comma;
- infrazione alle norme di Legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- 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. 150 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 XXII nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere 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 di conciliazione previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n.300 o di quelle previste dal Titolo II, Prima Parte, del presente contratto.

#### ART. 151 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 controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purchè l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

..... omissis.....

