

Con l'ipotesi di accordo 22 dicembre 2015, la Confederazione italiana dello Sport-Confcommercio (\*) e Slc-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilcom-Uil hanno rinnovato il c.c.n.l. per i dipendenti degli impianti e delle attività sportive profit e no profit.

L'accordo decorre dal 22 dicembre 2015 e scadrà il 31 dicembre 2018.

-----

(\*) La Confederazione italiana dello Sport riassume le precedenti titolarità in capo alla Federazione Italiana Imprenditori Sportivi (F.I.I.S.) e all'Ente di Promozione Sportiva - Attività Sportive Confederato (A.S.C.).

#### Minimi tabellari

Gli importi della retribuzione nazionale conglobata sono stati così rideterminati:

Livelli	Importi mensili
Q	1.716,37
1	1.635,12
2	1.488,04
3	1.341,30
4	1.229,82
5	1.158,94
6	1.093,06
7	1.007,51

I lavoratori in forza al 22 dicembre 2015 con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato hanno diritto ad una maggiorazione della retribuzione nazionale conglobata nelle seguenti misure:

Livelli	Maggiorazione
Q	70,6
1	65,9
2	57,3
3	48,8
4	42,3
5	38,2
6	34,4
7	29,4

#### Elemento distinto della retribuzione

Le Parti concordano di istituire un elemento distinto della retribuzione, collegato alla presenza, che non incide su alcun istituto differito compreso il t.f.r., da corrispondere per 12 mensilità nelle seguenti misure giornaliere:

Livelli	Importi
Q e 1°	4
2°, 3° e 4°	3,5
5°, 6° e 7°	3

## Indennità di funzione

L'indennità di funzione spetta per 13 mensilità ed è assorbibile da indennità similari, da superminimi individuali, da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento o a titolo di acconto o di anticipazione sul c.c.n.l.

Per i soli lavoratori in forza al 22 dicembre 2015 con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, l'indennità di funzione deve essere erogata per 14 mensilità.

## Aumenti periodici di anzianità

Per i soli lavoratori in forza al 22 dicembre 2015 con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, per ciascun biennio di servizio prestato, viene mantenuto il diritto a maturare fino a 5 scatti di anzianità, nelle seguenti misure:

Livelli	Importi mensili
Quadri	28,92
1°	27,89
2°	26,34
3°	24,79
4°	23,24
5°	22,72
6°	21,69
7°	20,66

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né viceversa.

## Quattordicesima

Per i soli lavoratori in forza al 22 dicembre 2015 con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato viene mantenuto l'istituto della 14ª mensilità, che va corrisposta entro il 1° luglio ed è commisurata alla retribuzione mensile di fatto spettante al precedente 30 giugno. La quattordicesima mensilità è frazionabile per dodicesimi per ogni mese intero di servizio prestato nell'anno.

Non hanno diritto alla 14ª mensilità i lavoratori che al 22 dicembre 2015 già percepivano mensilità oltre la 13ª; qualora la parte di retribuzione eccedente la 13ª non raggiunga l'importo di una mensilità, ai lavoratori è corrisposta la relativa differenza, fino a raggiungere l'importo stesso.

## Campo di applicazione del c.c.n.l.

Il campo di applicazione del c.c.n.l. si estende ai centri per lo svolgimento di sport ciclici, sport di forza veloce, sport coordinativi complessi, giochi sportivi, discipline multiple e conseguente gestione di allievi o atleti; autodromi e aree per lo svolgimento di sport motoristici in genere; organismi o Enti associativi sportivi riconosciuti dal CONI.

## Classificazione del personale

Il nuovo sistema di classificazione del personale, fermi restando gli attuali livelli di inquadramento è stato suddiviso in due aree professionali, una relativa agli operatori sportivi e una relativa agli operatori complementari dello sport.

Periodo di prova

Sono previsti i seguenti periodi di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale:

Livelli	Durata
Quadri e 1°	6 mesi
2° e 3°	95 giorni
4° e 5°	70 giorni
6° e 7°	26 giorni

-----  
N.B. Con riferimento ai periodi suindicati, i mesi si intendono in giorni di calendario; i giorni si intendono di effettiva prestazione.

Orario di lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro è di 40 ore settimanali; distribuite su 5 o 6 giorni lavorativi

La durata media dell'orario di lavoro non può superare le 48 ore per ogni periodo di 7 giorni (comprese le ore di straordinario) e deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi (elevabile fino a 12 mesi dalla contrattazione integrativa, a fronte di esigenze relative all'organizzazione di gare, manifestazioni e fiere, alla manutenzione straordinaria degli impianti o a punte di attività).

Nell'ambito della contrattazione territoriale e aziendale, possono essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003.

In attesa della relativa regolamentazione e fatte salve le ipotesi già convenute nel secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore, per massimo 8 volte nell'arco del mese.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Flessibilità

E' prevista la possibilità di realizzare diversi regimi di orario rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale fino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

Il programma di flessibilità sarà tempestivamente comunicato per iscritto ai lavoratori e le sue variazioni saranno comunicate con un preavviso di almeno 15 giorni.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno (\*) e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Al termine del programma, le ore prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione per straordinario.

A livello aziendale è possibile realizzare ulteriori regimi di flessibilità rispetto a quello suesposto, nelle seguenti forme:

- superamento dell'orario contrattuale fino al limite di 48 ore settimanali e per un massimo di 24 settimane, con riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi in misura pari a 20 o 50 minuti per ciascuna settimana di superamento, nel caso rispettivamente di 44 o di 48 ore settimanali;

- superamento dell'orario contrattuale da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali e per un massimo di 16 settimane, con riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi in misura pari a 20 minuti per ciascuna settimana di superamento.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive viene riconosciuta, nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro, da godere per il 50% collettivamente, in base al programma di flessibilità, e per il restante 50% sotto forma di riposi compensativi individuali, in gruppi di 4 o 8 ore, secondo il meccanismo della banca ore

In caso di ricorso ai predetti regimi di orario plurisettimanale il lavoro straordinario decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

In particolare, il godimento dei riposi compensativi individuali non potrà aver luogo nei mesi di luglio, agosto e dicembre e non potrà interessare contemporaneamente più del 10% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva (5% per la giornata di sabato o quella di maggior intensità lavorativa nell'arco della settimana). Nelle unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, i riposi saranno fruiti individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato. Diverse modalità di fruizione potranno essere previste dalla contrattazione di secondo livello. Le eventuali ore di riposo non godute verranno liquidate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, nel rispetto dei limiti orari per quest'ultimo previsti.

-----

(\*) Per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti l'avvio del programma di flessibilità.

## Ferie

La durata del periodo annuale di ferie è stabilita in 24 giorni lavorativi. Agli effetti delle ferie si computano i giorni dal lunedì al sabato.

Le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi.

L'indennità sostitutiva per ogni giornata di ferie non godute è raggugliata a 1/26 della retribuzione mensile di fatto.

Le festività cadenti nel corso del periodo feriale danno luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo stesso.

Il decorso delle ferie è interrotto in caso di sopravvenuta malattia riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Ai lavoratori in forza al 22 dicembre 2015 con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato il periodo di ferie resta fissato in 26 giorni lavorativi.

## Permessi retribuiti

Ai lavoratori in forza al 22 dicembre 2015 con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato spettano 72 ore di permesso retribuito.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno, i permessi sono raggugliati ai mesi interi di servizio prestatato (sono esclusi i periodi di assenza dal lavoro per i quali non è dovuta retribuzione a carico dell'azienda).

I permessi non utilizzati entro l'anno di maturazione daranno luogo al pagamento di una corrispondente indennità sostitutiva, determinata sulla base della retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere utilizzati entro il 30 giugno dell'anno successivo.

#### Ente bilaterale

Le Parti concordano di istituire dal 1° gennaio 2017 un Ente bilaterale unico di settore.

L'attività dell'Ente bilaterale è finanziata da un contributo fisso annuale a carico azienda pari ad € 5,00 per ogni dipendente a tempo indeterminato e € 3,00 a carico del lavoratore.

Le imprese che omettano il versamento del contributo devono corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari a € 12 annui.

#### Assistenza integrativa - Fondo EST

Le Parti concordano di aderire a far data dal 1° luglio 2016 al Fondo di assistenza sanitaria integrativa EST.

Da tale data saranno iscritti al Fondo i lavoratori assunti a tempo indeterminato, ad esclusione dei quadri.

Il Fondo è finanziato, con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento, dai seguenti contributi obbligatori per ogni lavoratore iscritto:

- € 10 mensili a carico azienda;

- € 2 mensili a carico del lavoratore.

Dal mese successivo alla sottoscrizione dell'accordo in parola, l'azienda che ometta il versamento al fondo dei contributi a suo carico è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari ad € 16,00, per 13 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto.

E' inoltre dovuta dalle aziende che iscrivano per la prima volta i lavoratori al fondo, una quota una tantum obbligatoria pari a € 30 per ciascun iscritto.

Sia la quota che il contributo sono parte integrante del trattamento economico contrattuale.

#### Apprendistato

#### ***Disciplina generale***

Il contratto dev'essere stipulato per iscritto e deve indicare la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, la durata, l'inquadramento iniziale, intermedio e finale e la qualifica di destinazione. Il piano formativo dev'essere definito in forma sintetica.

Le cause di sospensione involontaria del rapporto (es. malattia, infortunio, ecc.) superiore a 30 giorni consecutivi prorogano il termine di scadenza del contratto.

In caso di recesso di una delle parti alla scadenza del contratto, è dovuto un preavviso scritto di 30 giorni, decorrenti dalla fine del periodo di formazione.

In caso di recesso prima della scadenza del termine, in caso di mancato preavviso è dovuta l'indennità sostitutiva.

### ***Limiti numerici***

Il numero degli apprendisti nelle singole unità produttive non può superare la proporzione di 3 a 2 rispetto ai lavoratori qualificati; nelle aziende con meno di 10 dipendenti tale rapporto non può superare il 100% dei lavoratori qualificati.

L'azienda che non ha lavoratori qualificati o specializzati, ovvero ne ha meno di 3, può assumere fino a 3 apprendisti.

### ***Limiti di età***

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o con contratto di alta formazione e ricerca i soggetti di età compresa tra i 18 (17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005) e i 29 anni, nonché col contratto di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore o certificato di specializzazione tecnica superiore, i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età.

Agli apprendisti di età inferiore a 18 anni trova applicazione la disciplina del c.c.n.l. dello Sport in quanto compatibile.

### ***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.

### ***Retribuzione e inquadramento***

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

- prima metà del periodo: 2 livelli sotto quello di destinazione finale;
- seconda metà del periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 6° livello del c.c.n.l., l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono riferite al 7° livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento è quello corrispondente alla qualifica conseguita.

Per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per quello di alta formazione e ricerca per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

### ***Part-time***

Nei rapporti di apprendistato a tempo parziale, l'orario di lavoro non può essere inferiore al 60% dell'orario settimanale contrattualmente previsto per i lavoratori a tempo pieno ferme restando le ore di formazione e le durate previste.

### ***Malattia***

L'apprendista non in prova ha diritto, per i primi 3 giorni di malattia - e limitatamente a 4 eventi morbosi in ragione d'anno - ad un'indennità a carico dell'azienda pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del

rapporto. In caso di ricovero ospedaliero tale indennità spetta per l'intera durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto (180 giorni).

### ***Apprendistato professionalizzante***

#### Condizioni di applicabilità

Per poter assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti compresi i lavoratori somministrati). Tale disposizione non trova applicazione quando, nei 36 mesi precedenti all'assunzione, siano venuti a scadere fino a 5 contratti di apprendistato. A tale fine non si computano: i lavoratori che si siano dimessi; i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano esercitato la facoltà di recesso; i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

#### Qualificazione professionale e durata

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per il conseguimento di tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 2° al 6° della classificazione.

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

Livelli	Durata/mesi
2°, 3°, 4°, 5°	36
6°	24

#### Attività formativa

L'accordo definisce i contenuti e le durate della formazione, che può essere interna o esterna all'azienda.

#### Lavoro a termine

### ***Limiti percentuali***

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a termine non può superare:

- 4 lavoratori, nelle aziende fino a 4 dipendenti;
- 5 lavoratori nelle aziende da 5 a 9 dipendenti,
- 6 lavoratori, nelle aziende da 10 a 20 dipendenti.

Nelle aziende con oltre 20 dipendenti la percentuale di contratti a termine non può superare il 30% dei lavoratori iscritti nel libro unico del lavoro, al momento dell'attivazione dei singoli rapporti, con contratto a tempo indeterminato.

Accordi integrativi possono modificare le percentuali suindicate, definire ulteriori ipotesi di esclusione, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei lavoratori.

Nei casi di intensificazione dell'attività lavorativa, specificatamente previsti dal contratto, nelle aziende con oltre 20 dipendenti, i contratti a tempo determinato non potranno superare il 50% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

Sono esenti dal limite di cui sopra i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività e per lo svolgimento delle attività stagionali.

Per fase di avvio si intende il tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque fino a 12 mesi (elevabili a 24 dalla contrattazione integrativa). Le imprese stagionali si intendono tutte le imprese che nel corso dell'anno di riferimento interrompano la loro attività per un periodo continuativo non inferiore ad almeno 60 giornate continuative.

### ***Diritto di precedenza***

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratti a tempo determinato per le ipotesi di stagionalità, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso le unità produttive dello stesso comune e con le medesime qualifiche.

Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

L'eventuale rinuncia del lavoratore deve essere comunicata per iscritto non oltre i 30 giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo impedimenti.

Tale diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e a quelli licenziati dalla stessa azienda per giusta causa ovvero nei casi eventualmente individuati in sede di contrattazione integrativa.

Per i lavoratori già in forza alla data del 22 dicembre 2015 con contratto a termine hanno un diritto di precedenza nella riassunzione a tempo determinato, nel limite di 36 mesi dal primo contratto instaurato presso le unità produttive ubicate nello stesso comune, per le stesse mansioni o per mansioni compatibili.

### ***Successione di contratti***

La disciplina della successione dei contratti a termine non si applica nei casi di contratti stipulati per stagionalità, per contratti stipulati per carattere sostitutivo, per i contratti stipulati con percettori di forme di sostegno al reddito e in ogni altro caso individuato dalla contrattazione integrativa.

### **Contratto di somministrazione**

La percentuale di lavoratori che possono essere assunti con il contratto di somministrazione è elevata al 20% mensile dei lavoratori occupati nella stessa unità produttiva, al momento dell'attivazione dei singoli rapporti, con contratto a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione superiore o uguale allo 0,5%.

Nelle unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti, in luogo della predetta percentuale è confermato il limite quantitativo di 5 assunzioni.

### **Lavoro a tempo parziale**

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, con indicazione del periodo di prova per i nuovi assunti, della durata della prestazione ridotta e delle relative modalità e del trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità.

### ***Clausole flessibili ed elastiche***



Nel contratto a tempo parziale possono essere concordate clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Possono altresì essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nel limite massimo annuo pari al 30% del normale orario annuo concordato.

Le ore di lavoro ordinarie sono retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% (\*) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le ore di lavoro che determinano un incremento della quantità della prestazione sono retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfetariamente e convenzionalmente in misura non inferiore al 11,5% (10% + 1,5%) (\*).

In luogo della maggiorazione dell'1,5% può concordarsi un'indennità annuale pari ad almeno € 120, non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

-----

(\*) Tale maggiorazione non rientra nella retribuzione di fatto ed è esclusa dal computo di ogni altro istituto.

### ***Lavoro supplementare***

Sono ammesse prestazioni di lavoro supplementare, sino al limite del raggiungimento dell'orario stabilito per il personale a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con le seguenti maggiorazioni (non cumulabili fra loro) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto:

- 20% (supplementare);

- 27,50% (supplementare festivo);

- 30% (supplementare notturno).

Tali maggiorazioni sono determinate forfetariamente e sono comprensive di tutti gli istituti differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale per i lavoratori a tempo pieno.

Sono comunque salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

### ***Ferie***

In caso di part-time verticale e misto, il periodo di ferie è calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.