



Scheda riassuntiva

CCNL IMPIANTI E ATTIVITA' SPORTIVE PROFIT E NO PROFIT

Completo aggiornato alla stipula del 12.1.2024

INDICE

1 RETRIBUZIONE

- 1.1 Minimi retributivi
- 1.2 E.D.R.
- 1.3 Retribuzione di fatto

2 INDENNITÀ

- 2.1 Indennità di funzione quadro
- 2.2 Indennità di cassa
- 2.3 Indennità di trasferta
- 2.4 Altre indennità

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- 3.1 Passaggio di categoria
- 3.2 Prova

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

- 4.1 Mensilità
- 4.2 Coefficiente giornaliero
- 4.3 Coefficiente orario
- 4.4 Orario di lavoro
- 4.5 Mansioni discontinue

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

- 5.1 Una tantum
- 5.2 Gratifica Natalizia/Tredicesima
- 5.3 Quattordicesima
- 5.4 Straordinari e maggiorazioni
- 5.5 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITÀ

- 6.1 Ferie
- 6.2 Riduzione d'orario
- 6.3 Festività
- 6.4 Festività soppresse
- 6.5 Permessi retribuiti
- 6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale
- 6.7 Banca Ore

7 ASSENZE

- 7.1 Malattia
- 7.2 Infortunio
- 7.3 Congedo matrimoniale
- 7.4 Permessi non retribuiti
- 7.5 Aspettative
- 7.6 Sospensione/riduzione lavoro o CIG

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- 8.1 Apprendistato professionalizzante

- 8.2 Contratto a termine
- 8.3 Lavoro intermittente
- 8.4 Part time
- 8.5 Somministrazione di lavoro
- 8.6 Quadri



Scopri tutti i servizi informativi e formativi di www.lavorofacile.it

News, Approfondimenti, Quesiti, Ebook, video e corsi di formazione in materia di lavoro e previdenza.

Contattaci a info@lavorofacile.it o visita www.lavorofacile.it



10.4 Altre polizze

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza economica	Scadenza normativa
Confederazione Italiana dello Sport – Confcommercio imprese per l'Italia, SLC-CGIL, FISASCAT-CISL, UILCOM-UIL	12.1.2024	1.1.2024	31.12.2026	31.12.2026

1. RETRIBUZIONE

1.1 Minimi retributivi

RETRIBUZIONE NAZIONALE CONGLOBATA:

Liv.	Par	Al 1.1.2024	dal 1.7.2024	dal 1.7.2025	dal 1.7.2026
Q	139,5627	1.943,93	1.999,76	2.041,62	2.083,49
1	132,956042	1.856,08	1.909,26	1.949,15	1.989,04
2	120,996569	1.686,04	1.734,44	1.770,74	1.807,04
3	109,064741	1.527,36	1.570,99	1.603,71	1.636,42
4	100	1.406,82	1.446,82	1.476,82	1.506,82
5	94,2365549	1.319,18	1.356,87	1.385,15	1.413,42
6	88,8796735	1.247,94	1.283,49	1.310,16	1.336,82

Con rinnovo CCNL del 12.1.2024 le Parti eliminano il 7° livello; pertanto, gli operai inquadrati nel 7° livello alla data del rinnovo CCNL vengono inquadrati al 6° livello.

TABELLA MAGGIORAZIONI CONTRATTUALIZZATI ANTE 22.12.2015 E ASSORBIMENTO IN PAGA BASE DELLA 14MA:

Liv.	Par.	All'1.1.2024	S. non ass.	S. 1.1.2024-31.10.2026	1.7.2026	Una tantum	S. 1.11.2026 - 31.12.2027	1.11.2026	S. 1.1.2028 - 31.12.2028	1.11.2028	1.11.2029
Q	139,5627	1.943,93	74,24	160,85	2.083,49	965,08	107,23	2.137,11	53,62	2.190,72	2.244,34
1	132,956042	1.856,08	70,72	153,23	1.989,04	919,40	102,16	2.040,11	51,08	2.091,19	2.142,27
2	120,996569	1.686,04	63,36	139,45	1.807,04	836,70	92,97	1.853,52	46,48	1.900,00	1.946,49
3	109,064741	1.527,36	58,01	125,70	1.636,42	754,19	83,80	1.678,32	41,90	1.720,22	1.762,12
4	100	1.406,82	53,19	115,25	1.506,82	691,51	76,83	1.545,24	38,42	1.583,65	1.622,07
5	94,2365549	1.319,18	50,13	108,61	1.413,42	651,65	72,41	1.449,62	36,20	1.485,82	1.522,03
6	88,8796735	1.247,94	47,28	102,43	1.336,82	614,61	68,29	1.370,96	34,14	1.405,11	1.439,25

S. non ass : Superminimo non assorbibile per i dipendenti assunti ante 22.12.2015.

Altri superminimi : Norma transitoria: superminimo assorbibile, per i dipendenti assunti ante 22.12.2015, derivante dalla suddivisione dell'importo della 14ma nelle 13 mensilità attualmente previste; erogato mensilmente in forma decrescente fino al 31.10.2029.

una tantum rateo ex 14ma 1.7.2023 – 31.12.2023 da erogare al 30.6.2024.

Nota a verbale: il trattamento economico e normativo per i periodi indicati in tabella è il risultato di un'opera di armonizzazione di alcuni istituti previsti nella precedente contrattazione. Tale armonizzazione ha assorbito e assorbirà nel tempo, all'interno della retribuzione base, alcuni istituti contrattuali previsti nel precedente CCNL, che pertanto non saranno più applicati, senza

alcun pregiudizio per i diritti economici e normativi preesistenti.

TABELLA PARIFICAZIONE RETRIBUTIVA 22.12.2015:

Liv.	Par.	Retribuzione nazionale conglobata 1/3 mensilità su mese	Retribuzione nazionale conglobata dal 1.11.2026	Retribuzione nazionale conglobata dal 1.11.2028	Retribuzione nazionale conglobata dal 1.11.2029
Q	139,5627	53,62	2.137,11	2.190,72	2.244,34
1	132,956042	51,08	2.040,11	2.091,19	2.142,27
2	120,996569	46,48	1.853,52	1.900,00	1.946,49
3	109,064741	41,90	1.678,32	1.720,22	1.762,12
4	100	38,42	1.545,24	1.583,65	1.622,07
5	94,2365549	36,20	1.449,62	1.485,82	1.522,03
6	88,8796735	34,14	1.370,96	1.405,11	1.439,25

1.2 E.D.R.: a decorrere dall'1.1.2024 l' elemento distinto della retribuzione collegato all'effettiva presenza giornaliera inizialmente introdotto dall'1.1.2016, è incluso nella retribuzione.

1.3 Retribuzione di fatto: costituita da retribuzione nazionale conglobata (paga base + contingenza), superminimo assorbibile (per i dipendenti assunti ante 22/12/2015, derivante dalla suddivisione dell'importo della 14° mensilità nelle 13 attualmente previste, ed è erogato mensilmente in forma decrescente fino al 31/10/2029), altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo dei singoli istituti contrattuali ovvero esclusi da imponibile contributivo a norma di legge.

2. INDENNITÀ

2.1 Indennità di funzione quadro: € 60,00 per 13 mensilità, assorbibile da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul CCNL.

2.2 Indennità di Cassa: 5% della paga base nazionale.

2.3 Indennità di trasferta: rimborso delle spese effettive di viaggio, delle spese per il trasporto del bagaglio, delle spese postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato. Compete, inoltre, una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria viene ridotta di un terzo. Per missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

2.4 Altre indennità:

INDENNITÀ DI RIPOSO: ai lavoratori che godono del riposo settimanale in una giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una maggiorazione del 10% sulle ore prestate di domenica.

INDENNITÀ PER SERVIZI DI NOTTE O GIORNI FESTIVI: al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa che presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso aggiuntivo speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi: 30% per le ore prestate di domenica e per le ore di straordinario prestate nelle festività; 50% per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO: il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore. Il trasferimento dei quadri che determini il cambio di residenza verrà di norma comunicato per iscritto con un preavviso di 45 giorni ovvero 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico; in tale ipotesi ai lavoratori quadri sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza di canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

3. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggio di categoria: passaggio alla qualifica superiore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, trascorso un periodo di almeno 3 mesi nel disimpegno di mansioni superiori. L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di quadro diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 6 mesi.

3.2 Prova: 6 mesi, Q e liv. 1; 95 giorni, liv. 2 e 3; 70 giorni, liv. 4 e 5; 26 giorni, liv. 6. Il periodo di prova indicato per i quadri ed il liv. 1 deve essere computato in giorni di calendario; i giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

4. PARAMETRI. COEFFICIENTI CONTRATTUALI. ORARIO DI LAVORO

4.1 Mensilità: 13.

La 14ma già riconosciuta agli assunti ante 22.12.2015 viene trasformata in superminimo gradualmente assorbito fino al totale assorbimento a regime a novembre 2029. Da tale data, il superminimo cessa di essere corrisposto (si veda tabella maggiorazioni contrattualizzati ante 22.12.2015 e assorbimento in paga base della 14ma).

4.2 Coefficiente giornaliero: 26.**4.3 Coefficiente orario:** 173 su 40 ore; 195 su 45 ore.

4.4 Orario di lavoro: 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario e deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi (elevati a 12 a fronte di esigenze relative all'organizzazione di gare, manifestazioni, fiere ovvero necessità con programmabili, punte di intensa attività).

4.5 Mansioni discontinue: l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.

5. ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Una tantum: per i soli assunti ante 22.12.2015, sarà dovuto un importo una tantum pari ad € 691,51 al 4° livello, da riparametrare per gli altri livelli, da erogare al 30.6.2024 a titolo di rateo ex 14ma per il periodo 1.7.2023 – 31.12.2023 (si veda tabella maggiorazioni contrattualizzati ante 22.12.2015 e assorbimento in paga base della 14ma).

5.2 Gratifica Natalizia/Tredicesima: 1 mensilità della retribuzione di fatto (con esclusione degli assegni familiari) da corrispondersi il 5.12 di ogni anno.

5.3 Quattordicesima: La 14ma già riconosciuta agli assunti ante 22.12.2015 viene trasformata in superminimo gradualmente assorbito fino al totale assorbimento a regime a novembre 2029. Da tale data, il superminimo cessa di essere corrisposto (si veda tabella maggiorazioni contrattualizzati ante 22.12.2015 e assorbimento in paga base della 14ma).

5.4 Straordinari e maggiorazioni:

ammessi nel limite delle 250 ore annue, in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo ad un pericolo grave e immediato ovvero ad un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, ecc.;
- Punte di intensa attività;
- Esigenze tecniche.

Maggiorazioni:

- 10%, lavoro ordinario notturno (23:00-6:00);
- 15%, prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;
- 20%, prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale;
- 30%, straordinario festivo e lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale;
- 50%, straordinario notturno (23:00-6:00).

5.5 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale: la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale;

Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività. In tale ottica non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle vigenti normative di legge in materia.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Nelle aziende che abbiano più di 25 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: - turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;

- eventuali forme di flessibilità in materia di orario di lavoro;
- determinazione di turni feriali;
- part-time;
- contratti a termine;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro;

- parità di opportunità uomo-donna secondo quanto previsto all'art. 4, Prima parte;
- modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";
- erogazioni economiche;

6. FERIE E PERMESSI, FESTIVITÀ

6.1 Ferie: 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie

6.2 Riduzione d'orario: 40 ore annuali; i permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

6.3 Festività:

- Oltre a quelle di legge, il Santo Patrono;
- 4.11 trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

In caso di coincidenza di una delle festività con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto, ai lavoratori, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione.

6.4 Festività soppresse: gruppi di 4 o di 8 ore di permesso retribuito in sostituzione delle 4 festività abolite (pari a 32 ore) da fruire entro l'anno di maturazione. I permessi non fruiti entro tale periodo decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo.

6.5 Permessi retribuiti:

PERMESSI PER ASSEMBLEE DEI LAVORATORI: per massimo 12 ore annue, nelle unità che abbiano occupato normalmente più di 15 dipendenti.

6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale: l'azienda potrà 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. A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda riconoscerà una pari entità di ore di riduzione. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti con le seguenti modalità:

- Superamento dell'orario contrattuale da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane; ai lavoratori viene riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 20 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale;
- Superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane; ai lavoratori viene riconosciuto un incremento del monte ore di permessi retribuiti pari a 20 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale;
- Superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane; ai lavoratori viene riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 50 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro. Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità; il restante 50% delle suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con i riposi compensativi.

6.7 Banca Ore: i lavoratori possono assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi senza superare la percentuale del 10% (5% per la giornata del sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana) della forza occupata, ad esclusione dei mesi di luglio, agosto e dicembre. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale. I riposi compensativi sono goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

7. ASSENZE

7.1 Malattia

CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORITO: per 180 giorni in un anno solare. I lavoratori affetti da malattie gravi ed invalidanti quali malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, emodialisi e ricoveri ospedalieri per trapianti, qualora giustificate da idonea certificazione medica, avranno diritto alla conservazione del posto di lavoro per 18 mesi

complessivi.

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni;

TRATTAMENTO ECONOMICO: indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 4° al 20° e pari a due terzi della stessa per i giorni dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS. Integrazione indennità INPS, a carico del datore di lavoro, fino a raggiungere complessivamente il 100% per i primi 3 giorni (periodo di carenza), il 75%, dal 4° al 20° giorno, il 100% dal 21° in poi, della retribuzione giornaliera netta.

7.2 Infortunio

CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORIO: per 180 giorni in un anno solare.

TRATTAMENTO ECONOMICO: integrazione indennità INAIL fino a raggiungere complessivamente il 60% della retribuzione netta per i primi 3 giorni (carenza); il 90% (80% per gli apprendisti), dal 5° al 20° giorno; il 100% (90% per gli apprendisti) dal 21° in poi.

7.3 Congedo matrimoniale: 15 giorni di calendario con decorrenza dal 3° giorno antecedente il matrimonio.

7.4 Permessi non retribuiti:

STUDENTI: per il diritto allo studio, in riferimento alla Legge 300/1970.

7.5 Aspettative:

ASPETTATIVA PER TOSSICODIPENDENTI: massimo 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi riabilitativi e terapeutici.

ASPETTATIVA PER FAMILIARI DI TOSSICODIPENDENTI: massimo 3 mesi, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere ai programmi di riabilitazione.

ASPETTATIVA PER MALATTIA/INFORTUNIO: massimo 120 giorni, per malattia o infortunio, al termine del periodo di conservazione posto.

CONGEDO PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE: 2 mesi di congedo non retribuito, oltre a quanto già previsto dalla normativa vigente, per le vittime di violenza di genere.

7.6 Sospensione/riduzione lavoro o CIG: in caso di sospensione del lavoro per cause dipendenti dalla volontà del datore di lavoro, al lavoratore spetta la retribuzione per tutta la durata della sospensione.

8. TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

LIMITI NUMERICI: il numero di apprendisti che il datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

LIMITI DI ETÀ: possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento del 17° anno di età se in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005.

SOSPENSIONI: la malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza.

PREAVVISO: alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione; in caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile, si applica la disciplina contrattuale in materia di indennità sostitutiva.

PERIODO DI PROVA: di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione.

PART-TIME: è consentito in apprendistato purché la durata della prestazione non sia inferiore al 60% del normale orario giornaliero.

INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO: due 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; un 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, il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica da conseguire. Per gli apprendisti che devono conseguire le qualifiche e mansioni del 5° livello, l'inquadramento è al 6° livello per la prima metà del rapporto di apprendistato e al 5° livello nella seconda metà del periodo di apprendistato.

MALATTIA: in caso di malattia all'apprendista spetta un'indennità pari al 60% della retribuzione

lorda che avrebbe percepito se avesse lavorato, per i primi tre giorni e limitatamente a 4 eventi morbosi in ragione d'anno; in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, ed entro il periodo di comporto, spetta al lavoratore un'indennità a carico datore di lavoro pari al 60% della retribuzione lorda che avrebbe percepito se avesse lavorato.

PRECEDENTI PERIODI: l'apprendistato effettuato presso altre aziende viene computato presso il nuovo datore di lavoro purché si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

PERCENTUALE DI CONFERMA: le imprese non possono assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso ed i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Tale limite non si applica quando, nel triennio precedente, siano venuti a scadere fino a 5 contratti di apprendistato.

DURATA: liv. II, III, IV e V: 36 mesi.

FORMAZIONE: definita in base ai vari profili formativi (si veda art. 38 del CCNL).

APPRENDISTATO PER GIOVANI ATLETI: ai sensi della normativa vigente, le società o associazioni sportive dilettantistiche e le società professionistiche possono stipulare le seguenti tipologie di contratti di apprendistato:

- a. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di cui all'art. 43 D. lgs. 81/2015;
- b. apprendistato per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di

specializzazione tecnica superiore, di cui all'art. 43 D.lgs. 81/2015;

- a. apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45 D.lgs. 81/2015.

In relazione all'apprendistato di cui alla lett. a) e b), il limite di età minimo è fissato a 14 anni, in deroga a quanto disposto dall'articolo 43, comma 2, D. Lgs. 81/2015, assolvendo il percorso di apprendistato l'obbligo di istruzione di cui alla normativa vigente e ciò anche nell'ottica della valorizzazione non solo sportiva, ma anche culturale-sociale dei giovani atleti.

Per le società sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante, il limite minimo di età è fissato a 15 anni, fermo il limite massimo dei 23 anni di cui all'articolo 1, comma 154, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Al termine del periodo di apprendistato, fissato nel contratto, quest'ultimo si risolve automaticamente.

La società o associazione sportiva che stipuli con il giovane atleta un contratto di lavoro sportivo successivamente alla scadenza del contratto di apprendistato, senza soluzione di continuità rispetto a quest'ultimo, è tenuta a corrispondere il premio di formazione tecnica di cui all'articolo 31, comma 2, D.lgs. 36/2021, a favore della diversa società o associazione presso la quale l'atleta abbia precedentemente svolto attività dilettantistica, amatoriale o giovanile. Ai tali contratti di apprendistato non sono applicabili le disposizioni di cui all'art. 42, commi 3, 4 e 7 del D. lgs. 81/2015.

Per le società sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante, il limite minimo di età è fissato a 15 anni, fermo il limite massimo dei 23 anni di cui all'articolo 1, comma 154, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Agli apprendisti si applicano gli articoli 26, commi 1 e 3, 32, 33, 34 del D.lgs. 36/2021.

Salvo quanto sopra previsto, il trattamento normativo da riservare al giovane apprendista atleta è quello previsto dal CCNL vigente per l'apprendistato, in quanto compatibili.

Per quanto attiene al trattamento economico, il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per l'apprendista giovane atleta è il seguente: 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.

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

8.2 Contratto a termine

Il contratto a termine è consentito in tutti i casi previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

I rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, con l'eccezione delle attività stagionali, possono avere una durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i 36, in caso di:

- esigenze di promuovere l'occupazione di giovani fino a 35 anni o persone con più di 50 anni;
- assunzione di lavoratori percettori di misure di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro con integrazione salariale negli ultimi 6 mesi;
- assunzione di soggetti inoccupati o disoccupati da almeno 6 mesi;
- assunzioni connesse all'apertura nuovi impianti;
- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti in azienda.

LIMITI QUANTITATIVI: il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva, è il seguente:

0-4	4
5-9	5
10-20	6
Oltre 20	30%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti a tempo indeterminato iscritti nel libro unico all'atto dell'assunzione. Tali limiti non si applicano ai contratti a termine stipulati dalle aziende di stagione.

I limiti di cui sopra possono essere modificati dalla contrattazione aziendale.

INTENSIFICAZIONI DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA IN DETERMINATI PERIODI DELL'ANNO: per le aziende che non esercitano attività puramente stagionale, al fine di gestire i picchi dell'attività lavorativa, si conviene che nei seguenti casi di intensificazioni dell'attività lavorativa, in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività;

trova applicazione la specifica disciplina normativa di cui al D.lgs. n. 81/2015, con le deroghe ivi previste in termini di durata del rapporto (art. 19, co. 2), del limite di contingentamento dei contratti (art. 23, co. 2, lett. c), degli intervalli temporali previsti (art. 21, co. 2), delle causali per proroghe e rinnovi (art. 21, co. 01), fatto salvo quanto previsto dalla disciplina di legge applicabile ai rapporti di lavoro sportivo.

NUOVE ATTIVITÀ: i contratti a termine stipulati in relazione alla fase di avvio di nuove attività sono di durata limitata al periodo di tempo necessario e comunque non eccedente i 12 mesi, elevabili fino a 24 mesi con accordo aziendale.

STAGIONALITÀ: sono definite stagionali quelle imprese che nel corso dell'anno di riferimento interrompano la loro attività complessiva per un periodo continuativo non inferiore ad almeno 60 giornate.

Per tali assunzioni, trova applicazione la specifica disciplina della stagionalità contenuta del D.lgs. 81/2015, con le deroghe previste in termini di durata del rapporto (art. 19, c. 2), del limite di contingentamento dei contratti (art. 23, c. 2, lett. c), degli intervalli temporali previsti tra contratti stagionali (art. 21, c. 2), delle causali per proroghe e rinnovi (art. 21, c.1).

SUCCESSIONE DEI CONTRATTI: la disciplina del D.lgs. 81/2015 sulla successione dei contratti a termine non trova applicazione:

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio (stagionalità/diritto di precedenza);
- nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;
- ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione del reddito, con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge 68/1999;
- per contratti stipulati con i lavoratori sportivi;
- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello.

RAPPORTO DI LAVORO SPORTIVO NELL'AREA DEL PROFESSIONISMO: ai lavoratori sportivi, cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea, si applicano le pertinenti disposizioni del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e quelle dei relativi provvedimenti attuativi.

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è ammesso per un periodo non eccedente i 2 anni e non può essere rinnovato, fatta eccezione per gli operatori complementari dello sport per i quali è ammesso un solo rinnovo. Qualora venga superato tale limite, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza del secondo rinnovo.

In ogni caso, il trattamento dei dati personali dei lavoratori sportivi, anche mediante strumenti informatici e digitali, è effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge, attualmente previste dal Regolamento (UE) n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati (Regolamento generale sulla protezione dei dati), nonché' del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

8.3 Lavoro intermittente

Per le sole qualifiche di Hostess e Steward degli impianti sportivi e relativi coordinatori è ammesso il ricorso al lavoro intermittente a tempo determinato.

Il datore di lavoro deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. Al lavoratore intermittente spetta, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, il trattamento economico degli altri lavoratori di pari livello sul quale sarà applicata una maggiorazione del 20%. Tale trattamento sarà commisurato in misura proporzionata alla prestazione lavorativa effettivamente conseguita tenuto conto che la prestazione giornaliera non potrà essere inferiore a 4 ore continue e tenuto conto altresì che si considera lavoro straordinario quello prestato oltre le 8 ore giornaliere.

Qualora il lavoratore, su richiesta del datore di lavoro, si impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'indennità di disponibilità che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile tabellare stabilita dal CCNL per il livello corrispondente alle mansioni richieste. Nel contratto individuale sono stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il lavoratore che per malattia o altra causa si trovi nell'impossibilità di rispondere alla chiamata deve informare tempestivamente il datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento stesso. Nel periodo di temporanea indisponibilità, il lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità. L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo della retribuzione dovuta per mensilità differite, festività e ferie e non è utile ai fini della determinazione del TFR.

Al lavoratore assunto con contratto intermittente, fermi restando gli obblighi derivanti dal contratto di assunzione, è consentito prestare attività, anche con altri soggetti sia in forma di lavoro autonomo che subordinato. Al lavoratore assunto con contratto intermittente con mansioni di Hostess e Steward degli impianti sportivi e relativi coordinatori sarà riconosciuto il diritto di prelazione in caso di assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato per le stesse mansioni oggetto del contratto intermittente. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato: - per la sostituzione di lavoratori in sciopero; - quando il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente in materia di igiene e sicurezza del lavoro

Per gli aspetti non espressamente disciplinati dal presente articolo si fa rinvio alle disposizioni del Dlgs n. 81/2015 in materia di lavoro intermittente.

8.4 Part time

LAVORO SUPPLEMENTARE: previo accordo tra le parti, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 50% delle ore di lavoro settimanali concordate. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto. Le ore di lavoro supplementare prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 28% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto. Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE: per i lavoratori sportivi che stipulano un contratto di lavoro 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 previsto dal CCNL.

Le parti possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione; possono 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, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno 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 di retribuzione di fatto. In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5%, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno € 120,00 non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

8.5 Somministrazione di lavoro

Ai rapporti di lavoro somministrato si applicano le disposizioni di legge in quanto applicabili al rapporto di lavoro sportivo, di cui, in particolare, al Capo IV del D. Lgs. 81/2015.

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 20% mensile dei lavoratori occupati nella stessa unità produttiva, al momento dell'attivazione dei singoli rapporti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione superiore o uguale allo 0,5%.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a 30 dipendenti, è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per 5 lavoratori. In ogni caso, le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno superare complessivamente i limiti indicati per il contratto a termine.

A titolo meramente esemplificativo, fatte salvi ulteriori accordi definiti in sede di contrattazione di secondo livello, le parti riconoscono che il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso nelle seguenti fattispecie:

- a. per particolari punte di attività;
- b. per lo svolgimento di servizi e lavori che richiedono l'impiego di professionalità e di specializzazioni di cui il datore di lavoro non dispone stabilmente.

8.6 Quadri: l'azienda è tenuta ad assicurare il lavoratore con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni. Inoltre, viene riconosciuto, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese legali in caso di procedimenti civili o penali, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

9. RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

9.1 Preavviso:

Livelli	Anzianità Fino a 5 anni	Anzianità Da 5 a 10 anni	Anzianità Oltre 10 anni
Quadri e 1	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
2 e 3	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
4 e 5	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
6	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	20 giorni di calendario

I suddetti termini decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

9.2 Trattamento di fine rapporto: in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29 maggio 1982, n. 297. Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 Codice civile, come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme: i rimborsi spese; le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;

compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo; l'indennità sostitutiva del preavviso; l'indennità sostitutiva di ferie; le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF; le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore; gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma, art. 2120 Codice civile, come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 Codice civile,

nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo

delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato,

nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto, l'equivalente della

retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Per le anticipazioni previste dalla Legge n. 297 del 1982 sul trattamento di fine rapporto, le priorità per la relativa concessione sono fissate nell'allegato che fa parte integrante del presente contratto.

10. PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare: i contributi dovuti al fondo di previdenza complementare Fon.Te. sono i seguenti:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;
- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;
- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo;
- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,49, di cui € 11,88 a carico dell'azienda e € 3,62 a carico del lavoratore.

L'iscrizione al Fondo può riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi e tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28.4.1993, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al Fondo.

10.2 Assistenza integrativa

FONDO EST: sono iscritti al Fondo i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, ad esclusione dei Quadri (per i quali è istituita la Cassa Qu.a.S.). Contribuzione: € 10,00 mensili a carico del datore di lavoro ed € 2,00 mensili a carico del lavoratore. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 16,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Qualora prevista, è inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico delle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo, pari a € 30,00 per ciascun lavoratore.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'articolo 13 per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST). Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e

contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a € 10,00 e l'eventuale quota una tantum di € 30,00 euro sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il CCNL.

CASSA ASSISTENZA SANITARIA "QU.A.S." – QUADRI:

A favore dei quadri è istituita la Cassa di assistenza sanitaria "Qu.A.S.", integrativa del Servizio sanitario nazionale. Il contributo a favore della Cassa è fissato nella misura deliberata dalla Cassa stessa e posto a carico di parte datoriale. L'azienda che ometta il versamento dei suddetti contributi obbligatori è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 40,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, ai sensi del CCNL.

La Cassa di assistenza sanitaria per i quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

10.3 Ente bilaterale

Contribuzione: 0,10%, a carico della parte datoriale e dello 0,05% a carico del lavoratore, calcolati sulla retribuzione complessiva mensile o sul compenso, da riscuotere anche attraverso apposita convenzione stipulata con l'INPS.

La parte datoriale che ometta il versamento della suddetta quota è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,30% della retribuzione complessiva mensile o del compenso. Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza della quota per il finanziamento dell'Ente bilaterale. Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tale quota, che è da considerarsi parte integrante del trattamento economico.

10.4 Altre polizze: ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.