

CCNL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Impianti Sportivi e Attività Sportive

Integrato con Accordo Interconfederale
del 15.07.2021 valido 01.08.2021 - 31.07.2022



Sottoscritto dalle parti sindacali
datoriali e dei lavoratori:

CONFLAVORO PMI
CONFSAL
FESICA

In vigore dal
01.08.2019 al 31.07.2022

Integrato con
Accordo Interconfederale
15.08.2021 valido 01.08.2021 -
31.07.2022

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO **Per i lavoratori dipendenti degli impianti e delle attività sportive**

In vigore dal 01 Agosto 2019 al 31 Luglio 2022

Integrato con Accordo Interconfederale 15.07.2021

valido 01.08.2021 – 31.07.2022

L'anno 2019 il giorno 12 del mese di luglio in Roma, presso la sede della Fesica CONFSAL, P.zza di Villa Carpegna n.58,

tra

ASI, Associazioni Sportive e Sociali Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Sen. Claudio Barbaro.

MSA, Manager Sportivi Associati rappresentata dal Presidente Nazionale Sen. Claudio Barbaro.

CNS Libertas, Centro Nazionale Sportivo Libertas rappresentata dal Presidente Nazionale Prof. Luigi Musacchia.

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, Enzo Capobianco, assistito da Andrea Bigi, Giuseppe Pullara, Mario Ara, Giangrazio Ceglla, Alessandro Mattesini, Bertino Trolese, Giuseppe Ligotti, Angelo Bramato, Giuseppe Alemanno, Massimiliano Garzone, Giulio Panzeri e Marco Di Paola presidente di FISE, Federazione Italiana Sport Equestri aderente Conflavoro Pmi;

-FIS, Federazione Italiana dello Sport rappresentata dal Presidente Nazionale Dott.

Pantano Andrea e dal Vicepresidente Massimiliano Zito

e

FESICA-CONFSAL, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dal Segretario Nazionale Comparto Sport Alfredo Mancini e dai componenti della Segreteria Nazionale dello Sport Giulia Mariani ed Aldo Balzanelli con l'assistenza della CONFSAL, Confederazione Generale del Sindacati Autonomi dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta

si è addivenuti all'approvazione e sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori dipendenti degli impianti e delle attività sportive che si allega, da considerarsi parte integrante del presente accordo e, per tutta la sua durata complesso normativo unitario e inscindibile.

Roma, 12/07/2019

Roberto Capobianco, Enzo Capobianco, Andrea Bigi, Giuseppe Pullara, Mario Ara, Giangrazio Ceglla, Alessandro Mattesini, Bertino Trolese, Giuseppe Ligotti, Angelo Bramato, Giuseppe Alemanno, Massimiliano Garzone, Giulio Panzeri e Marco Di Paola

Claudio Barbaro, Luigi Musacchia, Andrea Pantano, Massimiliano Zito, Bruno Mariani, Alfredo Mancini, Giulia Mariani, Aldo Balzanelli, Angelo Raffaele Margiotta

SOMMARIO

PREMESSA.....	8
DECORRENZA E DURATA	8
CAMPO DI APPLICAZIONE	9
TITOLO I.....	11
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	11
Art.1 – Livelli di contrattazione di I° e II° Livello.....	11
Art.2 – Diritti Sindacali e di associazione	12
Art.3 – Tutela dell'integrità fisica dei lavoratori – Condizioni ambientali.....	12
Art.4 – Distribuzione ed efficacia del CCNL.....	12
Art.5 – Ente Bilaterale & Organismo Paritetico.....	12
Art.6 – Fondo di Formazione Continua Professionale	14
Art.7 – Organismo di Mediazione e Conciliazione.....	14
Art.8 – Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione	14
Art.9 – Composizione delle controversie individuali e collettive.....	14
Art.10 - Assistenza Sanitaria Integrativa.....	15
Art.11 - Fondo di previdenza complementare.....	15
TITOLO II.....	15
MERCATO DEL LAVORO	15
PREMESSA.....	15
Art.12 – Contratti a tempo determinato	15
Art.13 – Limiti quantitativi.....	15
Art.14 – Intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.....	16
Art.15 – Nuove attività.....	16
Art.16 – Stagionalità (definizione attività stagionale).....	16
Art.17 – Diritto di precedenza	16
Art.18 – Disciplina della successione dei contratti	16
Art.19 – Disciplina del contratto di somministrazione del lavoro.....	16
Apprendistato	17
Art.20 - Tipologie di apprendistato.....	17
Apprendistato professionalizzante	17
Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	17
Apprendistato di alta formazione e di ricerca	18
Apprendistato in cicli stagionali	18
Art. 21 – Durata del rapporto contrattuale.....	18
Art. 22 – Proporzione numerica.....	19
Art. 23 – Disciplina del rapporto.....	19

Art. 24 – Parere di conformità.....	19
Art. 25 – Periodo di prova.....	19
Art. 26 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.....	19
Art. 27 – Obblighi del datore di lavoro.....	19
Art. 27 bis - Doveri dell'apprendista.....	20
Art. 28 – Trattamento normativo.....	20
Art. 29 - Malattia.....	20
Art. 29 bis – Infortunio.....	20
Art. 30 - Durata contratto di apprendistato.....	20
Art. 31 - Obblighi di comunicazione.....	20
Art. 32 – Formazione.....	20
Art. 33 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato.....	21
Art. 34 - Rinvio alla legge.....	21
LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	21
Art.35 – Assunzione.....	21
Art.36 – Riproporzionamento e quota oraria della retribuzione.....	21
Art.37 – Lavoro supplementare.....	21
Art.38 – Clausole flessibili.....	22
Art.39 – Disciplina del rapporto a tempo parziale.....	22
Art.40 – Ferie tempo parziale.....	22
Art.41 – Mensilità supplementare.....	23
Art.42 – Preavviso.....	23
Art.43 – Rinvio alla legge.....	23
Classificazione del Personale.....	23
Art.44 – Classificazione.....	23
Art.45 – Assunzione.....	26
Art.46 – Periodo di prova.....	26
Art.47 – Orario di lavoro normale settimanale.....	26
Art.48 – riposo giornaliero.....	27
Art.49 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro-elasticità.....	27
Art.50 - decorrenza orario di lavoro comandati fuori sede.....	27
Art.51 - Fissazione orario di lavoro.....	27
Art.52 – lavoratori discontinui.....	28
Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti.....	28
Art.53 – Riposo settimanale.....	28
Art.54 – Festività.....	28
Art.55 - Retribuzioni prestazioni festive.....	28
Art.56 – Prestazione nel giorno di riposo settimanale.....	28
Art.57 – Permessi retribuiti.....	28

Lavoro straordinario e notturno	28
Art.58 – lavoro straordinario.....	28
Art.59 – Maggiorazioni lavoro straordinario.....	29
Art.60 - Lavoro notturno e straordinario notturno.....	29
Art.61 – Banca ore.....	29
Art.62 - Reperibilità.....	29
FERIE	30
Art.63 - Ferie.....	30
Art.64 - Determinazione del periodo di ferie.....	30
Art.65 - Retribuzione delle ferie:.....	30
Art.66 - Retribuzione ferie in caso di cessazione rapporto.....	30
Art.67 - Richiamo lavoratore in ferie.....	30
Art.68 - Irrinunciabilità delle ferie.....	30
Congedi, aspettativa, diritto allo studio	31
Art.69 - Congedo matrimoniale.....	31
Art.70 - Aspettativa per tossicodipendenza.....	31
Art.71 – Rinvio alle leggi.....	31
MISSIONI	31
Art.72 - Missioni.....	31
Art.73 – Disposizioni per i trasferimenti.....	31
MALATTIE E INFORTUNI	32
Art.74 - Malattia.....	32
Art.75 - Periodo di comporto.....	32
Art.76 - Trattamento economico malattia.....	32
Art.77 - Infortunio.....	32
Art.78 - Trattamento economico di infortunio.....	33
Art.79 - Quota giornaliera per malattia e infortunio.....	33
Art.80 - Festività durante la malattia o infortunio.....	33
Art.81 - Aspettativa non retribuita per malattia o infortunio.....	33
Art.82 - Rinvio alle leggi.....	33
Art.83 - Gravidanza e puerperio.....	33
SOSPENSIONE DEL LAVORO	33
Art.84 - Sospensione.....	33
Art.85 - Passaggi di livello.....	33
Art.86 - Mansioni del lavoratore.....	33
Art.87 - Mansioni promiscue.....	34
TRATTAMENTO ECONOMICO	34
Art.88 - Normale retribuzione.....	34
Art. 88 bis – Scatti di merito o di professionalità.....	34

Art. 89 - Retribuzione di fatto	34
Art.90 - Quota giornaliera.....	34
Art.91 - Quota oraria.....	34
Art.92 - Retribuzione nazionale conglobata	34
Art.93 - Assorbimenti.....	35
Art.94 - Indennità di cassa e maneggio denaro	35
Art.95 - Prospetto paga.....	35
Art.96 - Tredicesima e quattordicesima mensilità.....	35
Art.97 - Welfare aziendale.....	35
Art.97 bis - Premio di risultato.....	35
TITOLO III.....	36
Art.98 - Risoluzione del rapporto di lavoro	36
Art.99 - Dimissioni.....	36
Art.100 - Preavviso.....	36
Art.101 - Preavviso Attivo.....	36
Art.102 - Outplacement – Rete Nazionale dei Lavori.....	37
Art.103 - Indennità sostitutiva del preavviso	37
Art.104 - Trattamento di fine rapporto	37
Art.105 - Doveri Delle Parti.....	37
Art.106 - Sistemi informatici e telematici.....	38
Art.107 - Divieti	38
Art.108 - Giustificazione delle assenze	38
Art.109 - Rispetto orario di lavoro	38
Art.110 - Comunicazione mutamento di domicilio	38
Art.111 - Provvedimenti disciplinari.....	38
Art.112 - Codice disciplinare.....	39
Art.113 - Normativa provvedimenti disciplinari.....	39
Art.114 - Divise e attrezzi	39

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro trova applicazione nella gestione dei rapporti di lavoro previsti ed esistenti negli impianti e nelle attività sportive svolte, nel rispetto della normativa vigente e regola su tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro che abbiano come finalità la gestione di atleti e/o l'utilizzo di un impianto o di aree destinate allo svolgimento della pratica sportiva, del fitness e del benessere ed il relativo personale.

Le parti convengono nell'inserire nella classificazione del personale la figura del <<collaboratore sportivo>> nei modi e limiti stabiliti dalla normativa vigente.

Infatti, le Parti riconoscono che non sussistono impedimenti giuridici alla elaborazione di un contratto di lavoro atipico o *sui generis* ovvero di un contratto non espressamente disciplinato dal diritto civile bensì creato nel caso di specie dallo stesso CCNL in base alle specifiche esigenze delle parti.

Ciò in quanto certamente si tratterebbe di un contratto lecito e diretto a realizzare interessi meritevoli di tutela.

La meritevolezza dell'interesse sotteso al contratto è tale da aver generato agevolazioni tributarie e contributive, riconosciute dalle pubbliche istituzioni, così che non potrà disconoscersi legittimità e tutela ad una ipotesi di contratto di lavoro atipico finalizzata ad allargare ulteriormente la platea delle tutele.

In tal senso anche il legislatore che è esplicito nell'affermare, all'art. 1 della legge 91/1981, che *"l'esercizio dell'attività sportiva, sia essa svolta in forma individuale o collettiva, sia in forma professionistica o dilettantistica e libera"*.

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 01 agosto 2019 e scadrà il 31 luglio 2022 sia relativamente alla parte economica che normativa. La procedura di rinnovo del contratto è avviata tre mesi prima della scadenza. Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare,

Dalla data di decorrenza di rinnovo del C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta; in sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Si indicano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli impianti, i siti e le relative pratiche sportive rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto:

1. Centri o siti sportivi polivalenti: strutture complesse che comprendono più impianti di varia tipologia e natura, indoor e outdoor, tra quelli di seguito elencati;
2. Palestre e scuole in genere: indirizzate all'insegnamento di discipline sportive, con finalità agonistiche e non (come ad esempio alzate di potenza, attrezzistica, ginnastica artistica, insegnamento arti marziali, boxe, sport da combattimento in genere, ecc.), oppure orientate all'insegnamento di attività contemplate nel fitness: vari tipi di ginnastica (posturale, rilassante, rassodante, dimagrante, ecc.), stretching, yoga, danze, aerobica, step, body building, ecc.;
3. Centri o siti fitness: strutture più o meno articolate, la cui tipologia di offerta, di tipo motorio e non solo, è finalizzata prevalentemente alla prevenzione, mantenimento e miglioramento del benessere psico-fisico della persona. Alle attività di tipo prettamente motorio (corsi di ginnastica individuale e/o di gruppo, in sale libere oppure attrezzate, oppure in acqua), si affiancano servizi per la cura della persona, tra cui trattamenti estetici, massofisioterapia, medicina naturale (shiatsu, riflessologia plantare, ayurveda), sauna, bagno turco, idro massaggio, ecc.;
4. Centri o siti benessere: strutture orientate al benessere della persona; si distinguono dai centri fitness in quanto l'offerta delle attività di tipo motorio è decisamente ridotta e comunque non prevalente rispetto ai servizi di cura alla persona;
5. Centri o siti 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, ecc.;
6. Campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del tennis, del paddle e dello squash;
7. Campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del golf, del minigolf e del footgolf;
8. Campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del calcio, del calcetto, del rugby e del baseball;
9. Campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva della pallavolo, del basket, della pallamano, del beach volley e del beach tennis;
10. Maneggi, centri o siti ippici, dove, oltre alle tradizionali attività, si svolgano pony trekking, attività turistica, attività di manifestazioni di tutti i generi e tipologie, attività di addestramento a e attività di formazione ai cavalli e ai cavalieri e dove vi possano svolgere attività di ippoterapia.
11. Piste o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva dell'atletica leggera;
12. Piste o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del pattinaggio, sia a rotelle che su ghiaccio e dell'hockey sia su ghiaccio che su prato;
13. Campi o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del bowling e delle bocce;
14. Sferisteri;
15. Campi o siti per il gioco del pallone elastico e della palla tamburello;
16. Laghetti o aree per lo svolgimento della disciplina della pesca sportiva;
17. Strutture o siti per tiro a volo, tiro con l'arco, tiro a segno;
18. Centri o siti finalizzati all'attività di orienteering, trekking, arrampicata e mountain bike;
19. Centri o siti per il canottaggio, canoa, kayak: svolti su fiumi, torrenti, corsi d'acqua, bacini artificiali, navigli e piscine;
20. Centri o aree per lo svolgimento della disciplina sportiva del biliardo sportivo, del biliardino e del tennis da tavolo;
21. Centri o aree per lo svolgimento delle attività di volo;
22. Centri o aree per lo svolgimento della disciplina degli sport nautici;
23. Centri o aree per lo svolgimento di attività ludica, ludico sportiva, di formazione anche professionale di piloti atti alla conduzione di veicoli speciali denominati "GO KART"; veicoli prototipi e veicoli sportivi su ruote in generale che siano essi alimentati a motore a scoppio, elettrico, ibrido o altro e di conduzione degli stessi, e dove vi possano essere allenamenti e competizioni a tutti i livelli, sia nazionali che internazionali
24. Centri o aree per lo svolgimento di sport ciclici (atletica, nuoto, canottaggio, canoa, ciclismo, ecc.), di sport di forza veloce (sollevamento pesi, lanci e salti nell'atletica, salto con gli sci, ecc.), di sport coordinativi complessi (ginnastica artistica e ritmica, tuffi, tiro a volo, nuoto sincronizzato, ecc.), di sport da combattimento (pugilato, lotta, scherma, judo, ecc.) di giochi sportivi (calcio, basket, volley, pallanuoto, ecc.), di discipline multiple (triathlon, pentathlon, decathlon, ecc.) e conseguente o eventuale gestione di allievi o atleti non regolati dalla Legge 23 marzo 1981, n.91, modificata dalla Legge 586/1996.
25. Autodromi o aree per lo svolgimento di sport motoristici in genere, ivi incluse manifestazioni ed eventi di tutti i generi e specie.

26. Centri cinofili, dove si praticano attività cinofile sia di valenza sportiva che sociale e di educazione cinofila;
27. Organismi e/o Enti associativi sportivi riconosciuti dal CONI.

Le Parti si danno atto che la suindicata elencazione è suscettibile di ampliamenti e modifiche.

Pertanto, l'utilizzo del termine "azienda", nel contratto, è estensivo e comprensivo di tutte le figure giuridiche datoriali come sopra specificate e si conviene che possono essere incluse nella sfera di applicazione del presente contratto altre realtà che dovessero caratterizzarsi 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.

TITOLO I

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.1 – Livelli di contrattazione di I° e II° Livello

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente:

- a. Contrattazione di I Livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;**
- b. Contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale, di settore e/o di organizzazione;**

Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possano essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva.

a. Contrattazione di I° Livello o Livello Nazionale

La Contrattazione Collettiva di I Livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Costituiscono oggetto della stessa:

- validità ed ambito di applicazione del contratto
- relazioni sindacali
- diritti sindacali
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro
- norme comportamentali e disciplinari
- classificazione del personale
- trattamento economico
- modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro
- permessi, aspettative e congedi
- sicurezza sul lavoro
- definizione del lavoratore
- formazione professionale
- definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello,

b. Contrattazione di II° Livello

Alla Contrattazione di II° Livello in via esemplificativa e non esaustiva demandato di provvedere alle materie sotto riportate con la finalità di introdurre impianti retributivi più avanzati e perforanti:

- a. trattamenti retributivi integrativi;
- b. eventuali premi di produzione per i lavoratori;
- c. determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. alla fase di contrattazione individuale; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- d. articolazione dell'orario normale di lavoro eventualmente modulato in modo differente nel corso dell'anno;
- e. Turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- f. deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente Contratto;
- g. assegnazione della Sede di Lavoro;
- h. determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- i. determinazione dell'importo della diaria giornaliera per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- j. determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- k. determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio;
- l. determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente C.C.N.L.;
- m. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- n. accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- o. tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- p. pari opportunità;
- q. gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
- r. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
- s. regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR;
- t. Tirocini formativi e Stage formativi.
- u. Part-time
- v. Contratti a termine
- w. Regolamentazione contratti a chiamata

La contrattazione di II° Livello, ha la durata del contratto nazionale.

La titolarità della contrattazione di II° Livello di competenza delle OO.SS territoriali, o in caso non ancora costituite nazionali, aderenti alle Parti firmatarie del presente CCNL.

Le Parti si danno atto che il settore è caratterizzato da attività la cui organizzazione è determinata da molti fattori difficilmente programmabili e definibili. In quest' ambito, assume una rilevanza importante e complementare alla

contrattazione sindacale la **contrattazione individuale**, essa non può avere clausole difformi rispetto alla contrattazione di I° e II° livello e potrà fare riferimento seguenti materie: articolazione del normale orario di lavoro, assegnazione sede di lavoro e variabilità, periodi di formazione.

Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente CCNL si definisce «**lavoratore**» la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione.

Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente CCNL si definisce «**collaboratore sportivo**» persona che "svolge mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti e delle indicazioni fornite dalle singole federazioni, tra quelle necessarie per lo svolgimento delle attività sportivo-dilettantistiche, così come regolamentate dalle singole federazioni" e che, quindi, per il rapporto di collaborazione sportiva trova applicazione l'Art. 67, comma 1, lettera m) del TUIR

Pertanto, la parola lavoratore e collaboratore sportivo potranno essere utilizzate unitamente od alternativamente, qualora la normativa vigente riconosca la titolarità di tutele, diritti e doveri sia all'uno che all'altro.

Art.2 – Diritti Sindacali e di associazione

Le parti riconoscono che i lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 (dieci) ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le assemblee saranno indette, previa comunicazione, con richiesta al datore di lavoro per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

L'assemblea si svolge in locali idonei, in applicazione a quanto disposto dalla Legge 20/05/1970.

In applicazione della L.20/5/1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, in presenza di più di 15 (quindici) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) o più rappresentanti sindacali. Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di 8 (otto) ore mensili.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore annue da ripartire in ragione della rappresentatività nell'Associazione, detti permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS stipulanti il presente CCNL

Per i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art 31 della Legge 300/1970.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.

L'importo da trattenere deve essere comunicato all'Associazione mediante l'apposita delega, allegata al presente CCNL, firmata dal lavoratore. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega stessa.

Nelle aziende che occupano da 6 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato, su indicazione dei lavoratori con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

Art.3 – Tutela dell'integrità fisica dei lavoratori – Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il consiglio dei delegati, e, in mancanza, la rappresentanza, può promuovere, ai sensi dell'art. 9 Legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e integrità fisica dei lavoratori e delle previsioni e delle attribuzioni di cui al D.Lgs. 81/2008.

Art.4 – Distribuzione ed efficacia del CCNL

Il presente CCNL è stato redatto dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione anche parziale senza autorizzazione.

Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che versano regolarmente il contributo all'Ente Bilaterale, di cui all'articolo seguente del presente C.C.N.L.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al MLPS, agli Enti previdenziali e assistenziali interessati

Le aziende sono tenute a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Art.5 – Ente Bilaterale & Organismo Paritetico

Le Parti concordano di costituire, entro 60 gg dalla firma del presente CCNL, un Ente Bilaterale ed Organismo Paritetico Confederale unico nazionale denominato **EBIOP-SPORT** di seguito abbreviato in "ENTE", costituito dalle Parti firmatarie del presente CCNL con apposito statuto e regolamento interno.

L'Ente regola il sistema dei servizi e prestazioni che derivano dal presente CCNL, in piena conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse e successive norme di leggi o intese tra le parti sociali per la sicurezza sul lavoro e Welfare.

L'Ente assumerà inoltre la funzione di segreteria operativa della Commissione Paritetica Nazionale, dell'Organismo Paritetico Confederale e dell'Osservatorio Nazionale

L'Ente concorda di aderire alla Rete Nazionale dei Lavori per il coordinamento delle attività di Politiche del Lavoro.

Finalità dell'ENTE:

Attività formative in conformità dell'Art 32,36,37,73,73 bis del D.L gs 81/08 e s.m.i inclusi gli accordi in conferenza unificata stato regioni e relative norme ad esse correlate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale del lavoratore e ai contratti di apprendistato mediante anche, i fondi interprofessionali e ogni altra forma di finanziamento pubblico.

Attività di asseverazione dei modelli organizzativi D.Lgs 81/08 art. 30

Sostegno al reddito e all'occupazione mediante percorsi formativi professionalizzanti per i lavoratori/collaboratori sportivi;

Attività sociali e sanitarie a vantaggio dei lavoratori/collaboratori sportivi iscritti all'Ente mediante polizze e mutue integrative al SSN mediante specifiche convenzioni stipulate;

Integrazione assistenziali o assicurative vita mediante polizze integrative;

Creazione e costituzione di una commissione per le pari opportunità <<lavoratori>>/<<collaboratori sportivi>>italiani e stranieri di diverse idee politiche sindacali e religiose;

Creazione di una commissione per la conciliazione e certificazione secondo quanto previsto dal d.l 276/2003 e s.m.i con i seguenti compiti indicativi e non esaustivi.

- a. Esaminare e risolvere le controversie inerenti all'applicazione del CCNL e alla contrattazione integrativa dei contratti di secondo livello;
- b. verificare e valutare l'applicazione degli elementi previsti dal CCNL anche per gli aspetti retributivi e contributivi, tale verifica può essere fatta anche con la sola indicazione di un solo lavoratore, nel caso, l'azienda è tenuta a dare tutte le informazioni necessarie entro 30 giorni dalla richiesta.
- c. Certificare, a richiesta, i contratti aventi oggetto una prestazione di lavoro (contratti di apprendistato, a tempo determinato, di collaborazione ecc.);
- d. Validare i contratti di II° livello sottoscritti dalle RLST
- e. Risolvere ogni controversia dovesse insorgere, a richiesta di una delle due parti in causa, inerenti all'applicazione del contratto nazionale in essere;
- f. Adeguare il CCNL alle eventuali nuove normative intervenute durante il corso di validità;
- g. Le interpretazioni risultanti ed emesse dalla commissione nazionale bilaterale avranno applicazione dal primo giorno del mese successivo alla data di emissione.
- h. Servizio RLST per tutte le aziende che applicano il CCNL e quelle aziende che ne facciano richiesta all'Ente mediante modulistica reperibile su sito dell'Ente
- i. Creazione e costituzione della banca dati nazionale delle RSA e degli RLST;
- j. Costituzione dell'osservatorio unico e nazionale per il monitoraggio delle iniziative in materia di:
 - Occupazione
 - Mercato del lavoro
 - Modelli contrattuali
 - Formazione e asseverazione
 - Qualificazione professionalizzante
 - Assistenza e Verifica della contrattazione di II° livello
 - Assistenza Verifica delle vertenze sindacali
 - Conciliazioni e controversie

Gestione dei contributi obbligatori conformemente regolati dai regolamenti delle parti sociali firmatarie del presente CCNL, meglio specificati negli articoli successivi;

Sviluppo e costituzione degli Enti regionali/provinciali e territoriali nel rispetto del regolamento applicato dalle parti sociali a livello nazionale;

Creazione di atto costitutivo, statuto, regolamento e codice etico unico e nazionale da rispettare e applicare alle sedi regionali/provinciali e territoriali;

Implementare ogni documento, regolamento secondo le eventuali future normative di riferimento nazionali ed Europee;

Finanziamento dell'Ente

Contribuzione da versare:

Per il funzionamento e lo svolgimento degli scopi di cui al presente articolo, L'ENTE sarà finanziato con un contributo annuale pari ad euro 5.00 (cinque) di cui euro 3, per ciascun lavoratore, a carico del datore, ed euro 2 a carico del lavoratore, da riscuotere attraverso apposita convenzione da stipulare con l'INPS e da versare con cadenza mensile a seguito dell'applicazione del presente CCNL;

L'azienda che ometta il versamento della quota sopra specificata è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 10 (dieci) mensili; le parti si danno 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. Pertanto, la quota è da considerarsi parte integrante del trattamento economico complessivo.

Il contributo annuale per ciascun collaboratore sportivo sarà di euro 3,00 a carico del collaboratore sportivo da versare, a cura dell'azienda per conto del collaboratore sportivo, mediante procedura di versamento stabilita dall'ente bilaterale e resa pubblica dallo stesso.

L'azienda potrà trattenere detta somma esclusivamente dal compenso erogato al collaboratore solo se il contributo risulti erogato correttamente.

L'azienda potrà trattenere detta somma esclusivamente dal compenso erogato al collaboratore solo se il contributo risulti erogato correttamente.

Assistenza Contrattuale, funzionamento strumenti contrattuali, gestione contratto, Una Tantum anagrafica

Ciascun datore di lavoro che si avvalga del presente contratto collettivo nazionale è tenuto a corrispondere un contributo di euro 10,00 (dieci) per ogni dipendente in forza al momento della prima applicazione del CCNL.

L'iscrizione all'ENTE avviene attraverso tempi, modalità e modulistica descritte sul sito dell'ENTE (EBIOP-SPORT).

Qualsiasi azienda si avvalga dei contratti collettivi nazionali di lavoro per i quali è previsto il versamento all'ENTE è tenuto a corrispondere i contributi come stabiliti dal presente CCNL.

Le prestazioni erogate dall'ENTE rappresentano un diritto soggettivo, di origine contrattuale, dei lavoratori/collaboratori sportivi e pertanto l'azienda che omette il versamento della contribuzione è altresì responsabile verso lavoratori/collaboratori sportivi non iscritti della perdita delle eventuali prestazioni, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito;

- a. le prestazioni previste saranno erogate ai lavoratori/collaboratori sportivi esclusivamente se il versamento complessivo risulta effettuato regolarmente.
- b. L'azienda che ometta totalmente e/o in parte il versamento all'Ente sarà direttamente responsabile nei confronti dei lavoratori/collaboratori sportivi della perdita delle prestazioni. Pertanto, nessuna prestazione sarà dovuta dall'Ente al lavoratore qualora i versamenti non siano regolari in questo caso le prestazioni dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro.

Art.6 – Fondo di Formazione Continua Professionale

Nel quadro delle più generali intese tra le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa, le imprese privilegeranno l'adesione ai fondi di emanazione della CONFISAL.

Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuta conto, altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Associazioni realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neo-assunti;
- corsi per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro tutor;
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro;
- un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.

Art.7 – Organismo di Mediazione e Conciliazione

I datori di lavoro ed i lavoratori/collaboratori sportivi destinatari della disciplina del presente CCNL del quale ne recepiscono i dettami dovranno, attraverso l'applicazione del medesimo, aderire alle iniziative promosse su tutto il territorio nazionale dalle OO.SS firmatarie e condividerne la ratio.

Pertanto, i medesimi in caso di fattispecie per le quali sia necessario per legge ricorrere ad un Organismo di Mediazione e Conciliazione ma, anche nei casi in cui sia lasciata la facoltà al soggetto di azionare o meno iter conciliativo, potranno presentare istanza de qua all'Organismo costituito dalle firmatarie.

Art.8 – Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione

Le parti convengono di valutare opportunità di costituire una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione per ogni Regione, con sede presso l'Ente Bilaterale EBIOP-SPORT, composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di 2° livello, ivi compresi i cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
- verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratori/collaboratori sportivi, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e s.m.i., in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
- esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale prevista dal presente CCNL;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL. Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

Art.9 – Composizione delle controversie individuali e collettive

Le Parti stipulanti, al fine di contenere ogni possibile controversia, individuale o collettiva relativa all'applicazione del presente CCNL, decidono congiuntamente che, per i propri iscritti e/o aderenti, anche a seguito di innovazione introdotte dalle Leggi vigenti, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale.

La parte, sia essa lavoratori/collaboratori sportivi che datore di lavoro, interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta, se iscritta. La

Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta,

Art.10 - Assistenza Sanitaria Integrativa

1. A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL sono iscritti alla MUTUA MBA tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti.
2. Per il finanziamento della mutua MBA è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono per 12 mensilità.
3. All'atto dell'iscrizione è dovuta alla MUTUA MBA una quota di iscrizione a carico del datore di lavoro, come prevista dal rispettivo piano.
4. I contributi verranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento emanato dall' Ente Bilaterale.
5. Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 del datore di lavoro e comma 5 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente ccnl.
6. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. Fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito
7. L'azienda non ha alcun obbligo di iscrizione alla mutua per i collaboratori sportivi;
8. I collaboratori sportivi potranno aderire, volontariamente, all'assistenza sanitaria integrativa prevista dal presente CCNL e con le caratteristiche compatibili con i collaboratori, versando la quota come prevista per i lavoratori attraverso le modalità che saranno indicate dall'Ente Bilaterale.

Art.11 - Fondo di previdenza complementare

È intenzione delle Parti individuare di comune accordo un Fondo di Previdenza Complementare a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico dell'azienda non potrà superare l'1% degli elementi retributivi fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

TITOLO II

MERCATO DEL LAVORO

PREMESSA

Le Parti convengono di adottare gli strumenti idonei alla valorizzazione delle potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro in ambito sportivo adottando forme di maggiore flessibilità e facilitazioni nell'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Le Parti convengono di verificare l'effettiva valorizzazione del mercato del lavoro in ambito sportivo, prodotta dagli istituti contrattuali nel presente CCNL, attraverso l'attività di monitoraggio ed osservazione posta in capo all'Ente EBIOP-SPORT

Le Parti convengono di adottare, attraverso accordi bilaterali, gli istituti necessari, conformi alle leggi vigenti, per tutelare i lavoratori delle fasce deboli.

Art.12 – Contratti a tempo determinato

L'assunzione del personale con prefissazione del termine è consentita nei casi e/o alle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

Il termine del contratto è privo di effetto se non risulta da atto scritto, la cui copia deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria per rapporti di lavoro di natura occasionale non superiore a dodici giorni.

Art.13 – Limiti quantitativi

Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Le frazioni di unità si computano per intero. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.

Resta salva la facoltà di assumere lavoratori con contratto a tempo determinato secondo le seguenti proporzioni:

BASE DI COMPUTO a Tempo Indeterminato	CONTRATTI a Tempo Determinato
0 – 4	4
5 – 9	5
Oltre 10	50%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato che risultino in forza all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

I limiti quantitativi di cui al presente articolo non si applicano ai contratti a termine stipulati dalle aziende che rientrano nelle fattispecie dell'art. 16 del presente CCNL. Gli accordi integrativi stipulati tra le parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, possono definire ulteriori ipotesi di esclusione, modificare le misure ed anche individuare ipotesi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Art.14 – Intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

Le Parti convengono che nei seguenti casi di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, le assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato non saranno soggette a limiti:

- Periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- Periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- Periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- Periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Art.15 – Nuove attività

Al fine di favorire lo sviluppo e l'avvio della nuova attività, le aziende di nuova costituzione, per un massimo di anni 2 dall' esercizio effettivo di inizio attività, possono assumere a tempo determinato senza tener conto della base di computo tra indeterminati e determinati, derogando dai limiti quantitativi previsti dall' art. 13 del presente ccnl.

Art.16 – Stagionalità (definizione attività stagionale)

Le parti riconoscono il concetto di "attività stagionale" del settore sportivo in tutte le sue articolazioni per eterogenee motivazioni di natura endogena ed esogena. Allo stesso tempo si ritiene opportuno dare risposte certe ad una domanda che contemperi le particolari esigenze dei calendari scolastici in funzione dell'utilizzo stagionale degli impianti.

Pertanto, le Parti riconoscono la caratteristica della "stagionalità" a tutte le imprese degli impianti sportivi elencate nella sfera di applicazione del presente CCNL che nel corso dell'anno di riferimento interrompono la loro attività complessiva per un periodo continuativo non inferiore ad almeno 60 giornate continuative e procederanno al monitoraggio degli istituti contrattuali e conseguente "specializzazione", attraverso l'Osservatorio istituito presso l'Ente Bilaterale di riferimento.

Art.17 – Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di "stagionalità" come previsto dal presente CCNL hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso le unità produttive situate nello stesso comune, in presenza di assunzioni per le mansioni svolte nel precedente periodo di assunzione ovvero per mansioni professionalmente compatibili.

L'impresa applicherà il diritto di precedenza di cui sopra, secondo il criterio del fabbisogno professionale e della anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa L'azienda/centro sportivo/centro ippico/centro cinofilo e affini/centro sportivo/centro ippico/centro cinofilo e affini della professionalità richiesta.

Il diritto di precedenza potrà essere esercitato dal lavoratore che manifesti tale volontà attraverso comunicazione scritta al datore di lavoro entro tre mesi dalla cessazione del rapporto e, comunque, si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'L'azienda/centro sportivo/centro ippico/centro cinofilo e affini di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda/centro sportivo/centro ippico/centro cinofilo e affini/centro sportivo/centro ippico/centro cinofilo e affini per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.

Ai sensi e per gli effetti della normativa vigente:

- a. Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui al capo III del testo unico di cui al D.Lgs. 26/2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa L'azienda/centro sportivo/centro ippico/centro cinofilo e affini/centro sportivo/centro ippico/centro cinofilo e affini, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.
- b. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, ovvero professionalmente compatibili, in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il diritto di precedenza di cui al comma 1 del presente articolo, deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui al comma 2 dell'art. 12 del presente CCNL.

Art.18 – Disciplina della successione dei contratti

Le Parti convengono nel richiamare integralmente la normativa vigente in materia di contratti a tempo determinato e le opportunità individuabili attraverso la contrattazione di secondo livello

Art.19 – Disciplina del contratto di somministrazione del lavoro

I prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a termine non potranno superare il 20% mensile dei lavoratori occupati nella stessa unità produttiva, al momento dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione superiore o uguale allo 0,5%.

In luogo della predetta percentuale, nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti, è previsto il limite quantitativo di 5 assunzioni.

È prevista una deroga a tale limite per personale di ambiti diversi da quello sportivo per un massimo di 30 giornate lavorative per ciascun anno.

Per quanto non espressamente previsto valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno superare complessivamente i limiti indicati nel precedente art. 13.

Apprendistato

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art 41 e succ. del D.lgs 81/2015.

Art.20 - Tipologie di apprendistato

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
 - a. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - b. contratto di apprendistato professionalizzante;
 - c. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca;
 - d. contratto di apprendistato in cicli stagionali.
2. Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.
3. A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Apprendistato professionalizzante

1. Le parti convengono che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
2. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44 C.I D.Lgs.n.81/2015).
3. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli dal 2° al 6°.
4. La durata ed il trattamento economico sono così determinati:

Livello	Durata	Trattamento economico
2°-3°-4°-5°	36 mesi	<ul style="list-style-type: none">• prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;• seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.
6°	24 mesi	<ul style="list-style-type: none">• prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;• seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

5. Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.
6. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale nazionale del CCNL Sport nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.
7. Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e

- formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015.
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.
 3. La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:
 - a. tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
 - b. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
 - c. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
 4. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.
 5. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.
 6. Il livello di inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".
 7. Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:
 - a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - b. per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
 - d. per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
 8. Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 D.Lgs.n.81/2015). Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.
2. La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.
3. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:
 - a. per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;
 - b. per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Apprendistato in cicli stagionali

1. Per apprendistato in cicli stagionali si intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni.
2. Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.
3. In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che l'art. 32 regola con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
4. Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.
5. L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.
6. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

Art. 21 – Durata del rapporto contrattuale

1. Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 c.c.
2. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art. 43 c.8 D.Lgs.n.81/2015, potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore

ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Art. 22 – Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori fino a 9 unità. Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 23 – Disciplina del rapporto

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.
2. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'orario di lavoro del presente CCNL, ferme restando le ore di formazione e le durate previste.
3. Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Art. 24 – Parere di conformità

1. Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'EBIOP-SPORT
2. Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'EBIOP-SPORT, per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.
3. Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

Art. 25 – Periodo di prova

1. È previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
2. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 26 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.
2. Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.
3. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.
4. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

Art. 27 – Obblighi del datore di lavoro

1. In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:
 - a. di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
 - b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a incentivo;
 - c. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
 - d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.
 - e. Per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà dei risultati di addestramenti
2. Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 27 bis - Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:
 - a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
 - b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
 - c. frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
 - d. osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge
2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 28 – Trattamento normativo

1. L'apprendista, salvo quanto specificatamente previsto, ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Art. 29 - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

- a. Per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b. In caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di compimento del presente CCNL, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 29 bis – Infortunio

1. Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.
2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:
 - a. 60% per i primi 3 giorni;
 - b. 80% dal 4° al 20° giorno;
 - c. 90% dal 21° giorno al 180°
3. Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 30 - Durata contratto di apprendistato

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche conseguite o alla scadenza delle durate previste per le varie tipologie di apprendistato.
2. In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 30 giorni di calendario.
3. Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata non inferiori a 10 giorni di calendario.
4. Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Art. 31 - Obblighi di comunicazione

1. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs.n.469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
2. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 32 – Formazione

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima del contratto di apprendistato come dal presente CCNL. In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella tabella seguente. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. È in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione

previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Profili professionali	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (Inquadramento finale al 2° livello)	240
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (Inquadramento finale 3° livello)	225
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (Inquadramento finale 4° livello)	210
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (Inquadramento finale 5° livello)	210
Semplici conoscenze pratiche (Inquadramento finale 6° livello)	120

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e attraverso strumenti di tele affiancamento o videocomunicazione da remoto. Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, essa dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dai piani formativi, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 33 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale da costituire.

Art. 34 - Rinvio alla legge

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.
2. Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposito verbale di accordo integrativo contrattuale.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art.35 – Assunzione

Per l'assunzione a tempo parziale è necessario il contatto scritto con specificazione:

1. del periodo di prova per i nuovi assunti;
2. della durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in L'azienda;
3. Trattamento economico e normativo con criteri di proporzionalità rispetto all'entità della prestazione lavorativa.

Art.36 – Riproporzionamento e quota oraria della retribuzione

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto

Per i lavoratori a tempo parziale, la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile del tempo pieno per il divisore convenzionale orario come disciplinato dal presente CCNL.

Art.37 – Lavoro supplementare

1. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:
 - a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
 - b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.
2. Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.
3. Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative e verranno compensate con le seguenti maggiorazioni:

- Le ore di lavoro supplementare prestate in giorno feriale con orario diurno verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e secondo i divisori convenzionali previsti nel presente CCNL, e con la maggiorazione del 24,61% 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 secondo i divisori convenzionali previsti nel presente CCNL, e con la maggiorazione del 27,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.
 - Le ore di lavoro supplementare prestate la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e secondo i divisori convenzionali previsti nel presente CCNL e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto
4. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.
 5. Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui agli artt.59 e 60 del presente CCNL
 6. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Art.38 – Clausole flessibili

1. In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserimento nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:
 - a. la collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
 - b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
3. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.
4. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.
5. È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.
6. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
7. Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
8. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con la maggiorazione del 2% della quota oraria della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL. Le ore di lavoro richieste a seguito di una variazione in aumento saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 10%.
9. Le suddette maggiorazioni non si applicano:
 - a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
 - b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
 - c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.
10. Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

Art.39 – Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

- a. Volontarietà di entrambe le parti;
- b. Reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze L'azienda/centro sportivo//centro ippico/centro cinofilo e affini e, nell'ambito delle vigenti disposizioni di legge, quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c. Priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d. Applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e. Volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordato.

Art.40 – Ferie tempo parziale

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso si prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art.41 – Mensilità supplementare

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13ª mensilità è determinato per dodicesimi; ogni dodicesimo viene calcolato con il parametro del riproporzionamento e calcolato sulla base della retribuzione di fatto spettante all'atto della corresponsione.

Art.42 – Preavviso

I termini di preavviso per i lavoratori a tempo parziale sono gli stessi dei lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa. Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Art.43 – Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente CCNL le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Classificazione del Personale

Art.44 – Classificazione

COLLABORATORE SPORTIVO

Rapporti di collaborazione sportivo-dilettantistici – Art. 67, comma 1, lettera m) del TUIR

Rientrano nella categoria dei Collaboratori Sportivi i soggetti che *“svolgono mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti e delle indicazioni fornite dalle singole federazioni, tra quelle necessarie per lo svolgimento delle attività sportivo-dilettantistiche, così come regolamentate dalle singole federazioni”* e che, quindi, per il rapporto di collaborazione sportiva trova applicazione l'Art. 67, comma 1, lettera m) del TUIR

QUADRI

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi delle imprese nell'ambito di strategie e programmi L'azienda definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa.

Assegnazione della qualifica:

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto di conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Polizza assicurativa:

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile contro terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni

Orario di lavoro:

Ai Quadri si applica quanto disposto dall'orario di lavoro normale settimanale del presente CCNL

Trasferimenti:

il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con preavviso di almeno 60 giorni. in tale ipotesi a detti lavoratori sarà riconosciuto, per un periodo di 8 mesi, il rimborso della differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato prima del trasferimento.

Indennità di funzione:

Ai quadri verrà mensilmente corrisposta una indennità di funzione pari a € 60,00 lordi per 13 mensilità, assorbibili 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 presente contratto Ai quadri può essere riconosciuta la facoltà di effettuare corsi formativi finalizzati all'acquisizione di adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali.

OPERATORI SPORTIVI

Primo Livello

La qualifica individua allenatori/istruttori/tecnici/educatori/formatori delle varie discipline sportive che svolgono compiti di elevata complessità e di responsabilità tecnica superiore a quelle previste per le figure di Secondo Livello operando anche con Team che partecipano a competizioni nazionali ed internazionali. Gestiscono e coordinano programmi di formazione, di ricerca del talento, di promozione delle attività. Progettano e conducono programmi di ricerca tecnico-scientifica.

Secondo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

– Allenatore Capo

La qualifica individua allenatori/istruttori/tecnici/educatori in grado di coordinare altri tecnici, ed allenare qualsiasi atleta o squadra a livello agonistico nazionale o anche internazionale. La qualifica abilita tipicamente ad allenare squadre di massima serie nazionale o atleti appartenenti all'élite nazionale, secondo le abilitazioni riconosciute sulla base di leggi nazionali o regionali o comunque rilasciate da FSN, DSA o EPS.

– Esperto in Preparazione Fisica

La qualifica individua esperti in preparazione fisica nelle varie discipline sportive, con più di 10 anni di abilitazione con competenze specifiche avanzate nell'analisi del modello di prestazione e negli aspetti di supporto all'allenamento tecnico-tattico, legate alla preparazione fisica degli atleti per la competizione, con l'obiettivo di svilupparne in forma integrata le capacità organo-muscolari e coordinative utili per la prestazione e il suo sviluppo.

Terzo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita ovvero conseguita con abilitazioni riconosciute sulla base di leggi nazionali o regionali o comunque rilasciate da FDN, DSA o EPS.

– Allenatore/Istruttore/Tecnico/Educatore (Senior)

La qualifica individua allenatori / istruttori / tecnici / educatori che possono operare e progettare autonomamente attività, con atleti e partecipanti di ogni età, sia agonisti che non. Con gli agonisti operano normalmente a livello medio di qualificazione, assistendo atleti e squadre di livello regionale o nazionale. Lavorano in condizioni di complessità medio – basse, in società sportive di ridotte dimensioni o in staff articolati di società sportive di maggiori dimensioni. Possono anche essere previsti compiti non complessi di supervisione e coordinazione di tecnici apprendisti.

– Esperto in Preparazione Fisica

La qualifica individua esperti in preparazione fisica (con meno di 10 anni di abilitazione) con competenze specifiche avanzate nell'analisi del modello di prestazione e negli aspetti di supporto all'allenamento tecnico-tattico, legate alla preparazione fisica degli atleti per la competizione, con l'obiettivo di svilupparne in forma integrata le capacità organico-muscolari e coordinative utili per la prestazione e il suo sviluppo.

Quarto Livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori adibiti ad attività che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite:

– Allenatore / istruttore / tecnico / educatore (Junior), da intendersi come personale di prima assunzione per un periodo di massimo 12 mesi

– Aiuto allenatore / istruttore / tecnico / educatore

Svolgono attività di assistenza e supporto tecnico ad un allenatore / istruttore. Tecnici non autonomi che operano sotto la supervisione di un allenatore o istruttore (Senior). Organizzano e conducono le sedute di allenamento utilizzando metodi, strumenti ed attrezzature sotto la guida di tecnici esperti. Conducono sempre sotto supervisione, la valutazione dell'allenamento.

OPERATORI COMPLEMENTARI DELLO SPORT

Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

- Responsabile tecnico, amministrativo, commerciale
- Responsabile di marketing, pubbliche relazioni, sviluppo organizzativo
- Dirigente sportivo
- Altre qualifiche di valore equivalente

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica scientifica.

- Green Keeper

- Capo officina
- Capo centro ippico
- Capo centro cinofilo
- Artiere di elevata professionalità
- Cavaliere
- Formatore
- Coordinatore dell'area o settore
- Contabile con mansioni di concetto
- Segretario di direzione con mansioni di concetto con conoscenza in lingue straniere
- Operatori sanitari
- Massofisiokinesiterapista con provata esperienza
- Altre qualifiche di valore equivalente

Terzo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico pratica comunque conseguita ovvero conseguita con abilitazioni riconosciute sulla base di leggi nazionali o regionali o da strutture riconosciute dal CONI.

- Operatori Sanitari: massaggiatori sportivi, massofisiokinesiterapista, antidoping,
- Operatori gestionali ausiliari dello sport
- Istruttore
- Capo scuderia
- Conduttore cinofilo
- Artiere
- Cavaliere
- Operaio specializzato provetto, quale ad esempio l'addetto a rifacimento campi sportivi
- Contabile, impiegato amministrativo: personale che in condizione di autonomia operativa, sulla base di istruzioni applicando procedure operative complesse, relative a sistema contabile e/o amministrativo, svolge i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi
- Altre qualifiche di valore equivalente

Quarto livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ad attività che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

- Assistente alla clientela con provata esperienza
- Addetto alla preparazione materiali sportivi con provata esperienza
- Magazziniere
- Artiere
- Cavaliere
- Bagnino con patentino
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria
- Hostess
- Dog sitter
- Contabile d'ordine
- Addetto al punto ristoro
- Promotore
- Cassiere
- Conducente di automezzi o barche
- Addetto al rifacimento e alla manutenzione dei giardini e/o campi sportivi
- Operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni esegue interventi di particolare precisione per la riparazione, manutenzione e aggiustamento di macchine, impianti, caldaie ed attrezzature varie
- Operatore sportivo con mansioni di supervisione e controllo durante gli eventi le competizioni e o manifestazioni
- Altre qualifiche equivalenti

Quinto livello

Al quinto livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico / pratiche comunque conseguite.

- Addetto alla clientela
- Addetto alla preparazione materiali sportivi
- Artiere
- Addetto all'accoglienza, desk
- Caddie master
- Addetto alla manutenzione dei giardini e campi sportivi
- Addetto ai galleggianti
- Addetto alla manutenzione delle piscine
- Receptionist

- Addetto al controllo e verifica merci
- Conducente di autovetture e automezzi speciali per trasporto cavalli
- Operaio qualificato
- Operatore sportivo con mansione di supporto non specializzato per gli eventi le competizioni e o manifestazioni
- Altre qualifiche equivalenti

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

- Assistente di sala
- Addetto alle caldaie
- Guardarobiere
- Assistente o addetto di spogliatoio
- Caddie
- Addetto ai campi
- Addetto allo scarico e carico
- Addetto agli ingressi
- Addetto ai servizi
- Portiere
- Conducente di motobarca / furgone
- Fattorino
- Custode anche di magazzino
- Operaio comune
- Addetto alle pulizie con uso e conduzione di mezzi meccanici semoventi
- Addetto al mantenimento, cura e pulizia dei cavalli
- Altre qualifiche equivalenti

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti

- Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici
- Addetto alla pulizia box sia a truciolo che a paglia, mangiatoie e beverini, pavimenti, corridoi, parti aeree e locali comuni
- Addetto all'organizzazione locali di stoccaggio foraggi, distribuzione razioni giornaliere mangime/fieno/altro
- Addetto al riconoscimento stato di salute generale degli equidi e applicazione semplici trattamenti-medicamenti
- Addetto alla conduzione cavalli a mano e utilizzo giostra/paddock, governo della mano, insellaggio e dissellaggio cavalli, tecniche di base del lavoro del cavallo montato e alla corda finalizzate al solo esercizio muscolare/respiratorio del cavallo
- Addetto all'assistenza base veterinario-maniscalco

Art.45 – Assunzione

Per l'assunzione è necessario il contatto scritto, consegnato in copia al lavoratore, contenente le seguenti informazioni:

- Identità delle parti
- Il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- La data di inizio del rapporto di lavoro
- La durata del rapporto di lavoro specificandola tipologia di lavoro se a tempo determinato od indeterminato
- La durata del periodo di prova
- L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro
- L'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento
- La durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie
- L'orario di lavoro

Art.46 – Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- Quadri e primo livello: 6 mesi;
- altri livelli: 3 mesi

Il periodo di prova dei quadri e del primo livello si intendono in giorni di calendario. Per gli altri livelli si intende di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova il lavoratore percepirà lo stesso stipendio dei lavoratori non in prova. Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da entrambe le parti senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo sarà computato nella anzianità di servizio.

Art.47 – Orario di lavoro normale settimanale

La normale durata di lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali divise in cinque o sei giorni lavorativi.

Per orario di lavoro si intende il periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro nell'esercizio delle sue attività e funzioni.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda/centro sportivo//centro ippico/centro cinofilo e affini e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro

Per il calcolo della paga giornaliera il divisore convenzionale è 26.

Per il calcolo della paga oraria il divisore convenzionale è 173.

Art.48 – riposo giornaliero

Fermo restando la normale durata dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo nelle 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo continuativo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità o di deroga concordata al secondo livello di contrattazione.

Il riposo giornaliero può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti modalità:

- Cambio turno
- Interventi su macchinari, impianti, attrezzature;
- Attività straordinarie finalizzate alla sicurezza degli impianti e delle persone
- Allestimenti in fase di avvio di nuove attività, manifestazioni, eventi straordinari.

Art.49 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro-elasticità

1. In considerazione di particolari situazioni produttive, anche collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale e con riferimento, a titolo esemplificativo allo stoccaggio, alla vendita nonché ai limiti di deperibilità dei prodotti, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane.
2. Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto di 173 ore e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi le 173 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.
3. Pertanto le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi.
4. Le ore lavorate in eccedenza a quelle previste contrattualmente e non recuperate entro il 31/12 di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 10% salvo che il lavoratore ne richieda l'utilizzo e l'azienda possa consentirlo.
5. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.
6. L'azienda deve mettere a conoscenza i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della Flessibilità attraverso l'affissione o la consegna della richiesta. Una copia deve essere inviata alle OO.SS. firmatarie del presente contratto per conoscenza.
7. Nella richiesta devono essere indicate le modalità di esecuzione della Flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.
8. Una forma di flessibilità individuale analoga a quella sopra riportata potrà essere concordata tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri, su richiesta di questi ultimi, nei primi tre anni di vita del figlio/della figlia, allo scopo di godere di ulteriori permessi retribuiti per attendere alle esigenze familiari.
9. Il presente articolo non si applica ai lavoratori ed alle fattispecie sotto elencate:
 - quadri;
 - personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa;
 - capi reparto o capi turno;
 - manutentori;
 - autisti;
 - lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia;
 - nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l'assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).

Art.50 - decorrenza orario di lavoro comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

Nel caso in cui gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa il lavoro cesserà sul posto fuori sede calcolando il tempo necessario al lavoratore per raggiungere la sede prima della fine del normale orario di lavoro.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo quanto previsto nel presente CCNL relativamente alle missioni.

Art.51 - Fissazione orario di lavoro

L'orario di lavoro, come determinato nel rispetto del presente CCNL, deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale.

Art.52 – lavoratori discontinui

La durata normale di lavoro per il personale discontinuo o di semplice attesa o custodia è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino continuità di lavoro.

- Guardiani diurni o notturni
- Custodi
- Portieri, usceri, sorveglianti

Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art.53 – Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Ai lavoratori che usufruiscono in maniera fissa della giornata di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica non percepirà l'indennità per il lavoro nella giornata di domenica.

Art.54 – Festività

Festività retribuite

- 25 aprile
- 1° maggio
- 2 giugno
- 1° giorno dell'anno
- Epifania
- Lunedì' dopo Pasqua
- 15 agosto
- 1° novembre
- 8 dicembre
- 25 dicembre
- 26 dicembre
- Le solennità del patrono del luogo ove si svolge il lavoro

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

Art.55 - Retribuzioni prestazioni festive.

Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 54 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura delle maggiorazioni di lavoro straordinario e nel rispetto della quota oraria.

Art.56 – Prestazione nel giorno di riposo settimanale

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di fatto fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo.

Art.57 – Permessi retribuiti

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art.92 del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni.

Previo specifico accordo fra le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi in busta paga mensilmente.

Lavoro straordinario e notturno

Art.58 – lavoro straordinario

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere ore di lavoro straordinario nei limiti di 250 ore annue.

Fermo restando i citati limiti il lavoro straordinario è ammesso per:

- Casi di eccezionali esigenze tecniche produttive temporanee
- Casi di forza maggiore o casi in cui la mancata prestazione di lavoro straordinario possa dar luogo a un pericolo grave immediato sia alle cose che alle persone.
- Eventi particolari come mostre, fiere, manifestazioni sportive, altre manifestazioni collegate alla attività L'aziendale, nonché allestimento necessario per le manifestazioni riportate
- Punte di intensa attività
- Esigenze tecniche connesse all'assenza di altri lavoratori con diritto di conservazione del posto di lavoro.

Art.59 – Maggiorazioni lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro, vanno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione:

- 15% per le prestazioni straordinarie dalla 41° alla 48° ora settimanale
- 20% oltre la 48° ora settimanale

Salvo quanto disposto dal lavoro straordinario notturno, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione.

Le varie maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.

Art.60 - Lavoro notturno e straordinario notturno

Le ore di lavoro notturno, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 23:00 alle 06:00, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio, verranno retribuite con la maggiorazione sulla quota oraria della retribuzione normale di fatto pari al 30%. Le ore straordinarie notturne verranno retribuite con la maggiorazione sulla quota oraria della retribuzione normale di fatto pari al 50%.

Art.61 – Banca ore

A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda andrà ad accreditare nella banca ore di ogni singolo dipendente le ore svolte oltre l'ordinaria previsione contrattuale.

Per le ore accreditate nella banca ore verrà liquidata solo una maggiorazione del 10%.

Per fruire delle ore di permesso banca ore il dipendente dovrà dare un preavviso di due giorni alla L'azienda.

- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale

Le ore accantonate e non fruite verranno liquidate una volta all'anno nel mese di dicembre.

Art.62 - Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla RSA e/o alle OO.SS. Territoriali stipulanti il presente CCNL, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le Aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale la RSA e/o alle OO.SS. Territoriali stipulanti il presente CCNL per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, le aziende provvederanno ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro alla Direzione L'azienda per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente la RSA e/o alle OO.SS. Territoriali stipulanti il presente CCNL.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione L'azienda e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a. oraria;
- b. giornaliera;
- c. settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane consecutive su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria reperibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità di reperibilità è determinato nel 20% della normale retribuzione oraria o giornaliera prevista dagli artt. 90 e 91.

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda.

L'azienda dovrà fornire un numero di cellulare ed un apparecchio idoneo alla ricezione delle chiamate.

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal presente Contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

Sulla base delle leggi vigenti si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione dovuta per la prestazione effettuata, per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo sarà riconosciuto un compenso pari a 5,00 euro.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo L'azienda ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento le spese di viaggio saranno rimborsate; la quantificazione del rimborso sarà effettuata secondo gli accordi e le prassi L'azienda in atto.

Il personale direttivo è escluso dall'applicazione della presente normativa.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali che regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo.

FERIE

Art.63 - Ferie

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane.
2. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane consecutive, nei periodi di minor lavoro.
3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio non sul lavoro, di durata superiore a 7 giorni, in presenza di comunicazione tempestiva al datore di lavoro.
4. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art.89 del presente contratto.
5. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art.89 del presente CCNL, considerando i mesi interi considerando i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di servizio prestati e le giornate di ferie godute.
7. Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Art.64 - Determinazione del periodo di ferie

Le ferie verranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori compatibilmente con le esigenze dell'azienda/centro sportivo/centro ippico/centro cinofilo e affini e quelle dei lavoratori. Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi. Il decorso delle ferie viene interrotto nel caso di sopravvenuto stato di malattia regolarmente denunciato e riconosciuta dalle strutture sanitarie competenti per territorio.

Art.65 - Retribuzione delle ferie:

Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione di fatto.

Art.66 - Retribuzione ferie in caso di cessazione rapporto

In caso di dimissioni o di licenziamento spettano al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di lavoro prestato per l'anno di competenza.

Art.67 - Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di particolare gravità, il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva. L'azienda dovrà rimborsare le spese sostenute sia per il rientro, sia per il ritorno sul luogo di ferie.

Art.68 - Irrinunciabilità delle ferie

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto il lavoratore deve astenersi dal lavoro per il periodo previsto. Nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Congedi, aspettativa, diritto allo studio

Art.69 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore non in periodo di prova compete un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario in occasione del proprio matrimonio.

Il lavoratore è tenuto ad esibire al datore di lavoro alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore in congedo matrimoniale è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto

Art.70 - Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori che intendono accedere ai programmi di riabilitazione presso i servizi sanitari di strutture socio-assistenziali o terapeutiche – riabilitative o presso le unità sanitarie locali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla sola conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario per il trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore ai due anni. Tale periodo si intende non retribuito.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art.71 – Rinvio alle leggi

Per quanto non disciplinato dal presente contratto valgono le parti intendono richiamare le norme di legge

MISSIONI

Art.72 - Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tal caso al lavoratore devono essere riconosciute le seguenti voci:

- Rimborso delle spese di viaggio
- Rimborso spese trasporto bagagli
- Rimborso di vitto e alloggio
- Rimborso spese telefoniche, postali ed altre sostenute nell'interesse dell'L'azienda
- Una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto; nel caso non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo. Per le missioni della durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Per trasferte di durata oraria inferiore alle sei ore verranno rimborsate le spese sostenute a piè di lista.

Art.73 – Disposizioni per i trasferimenti

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive.

il trasferimento che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con preavviso di almeno 60 giorni.

I trasferimenti di residenza danno diritto alle indennità come di seguito:

Lavoratore non capo-famiglia:

- Rimborso spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
- Rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- Rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o procedere al subaffitto; rimborso quantificabile per un massimo di sei mesi;
- Diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea o un rimborso a piè di lista, come disciplinato nelle missioni dal presente CCNL

Lavoratore capo-famiglia, ossia con famiglia propria o convivente con parenti verso cui abbia l'obbligo di alimenti:

- Rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per la propria famiglia;
- Rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- Rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o procedere al subaffitto; rimborso quantificabile per un massimo di sei mesi;
- Diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti; in luogo della diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per se e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco; quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi qui disciplinati, fino ad 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, alle 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.

MALATTIE E INFORTUNI

Art.74 - Malattia

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro tramite le procedure di legge. In caso di mancata comunicazione trascorsi due giorni dall'inizio dell'assenza, la stessa sarà considerata ingiustificata. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare le prescrizioni mediche. Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti sanitari, nonché visite ambulatoriali di controllo, il lavoratore deve dare immediata notizia all'azienda. Il mancato adempimento comporta i provvedimenti disciplinari come previsti nel presente CCNL.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato medico. In caso di mancato rientro ingiustificato il rapporto di lavoro si intenderà risolto.

In caso di continuazione della malattia il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda. In caso di mancata comunicazione, trascorsi due giorni dall'inizio dell'assenza, la stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dalle disposizioni relative ai provvedimenti disciplinari del presente CCNL.

Art.75 - Periodo di comporto

1. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:
 - a. 180 giorni di calendario con malattia continuativa certificata in un anno solare, inteso come l'arco temporale di 360 giorni calcolati a ritroso partendo dall'ultimo evento di malattia;
 - b. In caso di malattia per sommatoria, cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto nel complesso, durante i 36 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia, 180 giorni di malattia certificati, anche generati da patologie diverse e/o per periodi non continuativi.
 - c. per le malattie di particolari gravità, intendendosi per tali le patologie oncologiche, sclerosi multipla e cirrosi epatica certificate, la conservazione del posto, su richiesta del lavoratore e dietro presentazione di comprovante certificazione medico-sanitaria, è da considerarsi estesa a 720 giorni di assenza per malattia – consecutivi o per sommatoria – da calcolarsi entro l'arco temporale di 48 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia.
2. I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico.
3. Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.
4. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
6. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
7. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.

Art.76 - Trattamento economico malattia e retribuzione

1. Durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:
 - a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
 - b. al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
 - c. l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia nel corso di un anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre);
 - d. in caso di gravi patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera (vedi art.75 c.1, lettera c) l'azienda integrerà l'indennità erogata dall'INPS fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;
2. Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.89 del presente CCNL.
3. Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.
4. Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

Art.77 - Infortunio

Le aziende sono obbligate ad assicurare presso l'Inail il personale dipendente secondo le vigenti norme di legge. Il lavoratore deve comunicare l'infortunio occorso al datore di lavoro. In mancanza il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dalla mancata comunicazione o l'invio ritardato della stessa. Per la conservazione del posto valgono le disposizioni relative al periodo di comporta.

Art.78 - Trattamento economico di infortunio

1. Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL.
2. L'indennità a carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto.
3. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio al lavoratore.

Art.79 - Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia e infortunio, la quota giornaliera della retribuzione di fatto, in quanto integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art.80 - Festività durante la malattia o infortunio

Per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'Inps o dell'Inail, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto.

Art.81 - Aspettativa non retribuita per malattia o infortunio

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati, la conservazione del posto fissata il 180 giorni sarà prolungata a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di ulteriori 120 giorni a seguito delle esibizioni dei certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A/R. o attraverso comunicazioni equivalenti, prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento, il periodo di aspettativa è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art.82 - Rinvio alle leggi

Per quanto previsto dal presente contratto in materia di malattia ed infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

Art.83 - Gravidanza e puerperio

Le parti rinviano alla disciplina di legge sulla materia

SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art.84 - Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per cause dipendenti dal datore di lavoro, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art.85 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; se all'atto della promozione il lavoratore percepisce una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno "ad persona" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie, non assorbibile dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Art.86 - Mansioni del lavoratore

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quella che abbia successivamente acquisito.

Il cambiamento delle mansioni deve essere comunicato per iscritto e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del relativo trattamento retributivo acquisito.

Il mutamento deve essere accompagnato dall'assolvimento dell'obbligo formativo, ove necessario, il cui mancato immediato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Nelle sedi stabilite dalla legge per la conciliazione o certificazione possono essere stipulati accordi di modifica delle modalità di lavoro nell'interesse del lavoratore per la conservazione del posto di lavoro e/o, per l'acquisizione di professionalità diversa.

L'assegnazione a mansioni superiori diventa definitiva dopo un periodo di mesi tre. In tal caso il lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente alla qualifica superiore, ove non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio.

Art.87 - Mansioni promiscue.

Nel caso in cui il lavoratore svolga mansioni promiscue, verrà inserito nella mansione prevalente, da intendersi di maggiore valore professionale, se abitualmente prestata e non abbia carattere occasionale, complementare o accessorio

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.88 - Normale retribuzione

La normale retribuzione è costituita da:

- Retribuzione nazionale conglobata
- Elemento distinto della retribuzione
- Altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva

L'elemento distinto della retribuzione (EDR), collegato alla effettiva presenza giornaliera e corrisposto per dodici mensilità, non incide su nessun istituto differito compreso il TFR.

Livelli	EDR Giornaliero
Quadri	4
1°	4
2° 3° 4°	3,5
5° 6° 7°	3

Art. 88 bis – Scatti di merito o di professionalità

1. Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti si impegnano a sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.
2. L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.
3. Le Parti prevedono che il valore degli scatti di anzianità, conseguenza della disciplina di altro CCNL, eventualmente già maturati alla data del passaggio al presente CCNL, sarà conservato come condizione di miglior favore mentre gli scatti in corso di maturazione, quindi non ancora acquisiti, saranno disciplinati dall'accordo aziendale di cui al punto 1.

Art. 89 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci riportate al precedente articolo, con l'esclusione dell'EDR, e da tutti gli elementi di carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi spese dei compensi per il lavoro straordinario delle gratifiche straordinarie o una tantum.

Art.90 - Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, salvo quanto disciplinato in caso di malattia e infortunio dal presente CCNL e dalla normativa vigente.

Art.91 - Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- Per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 Ore settimanali è 173
- Per il personale la cui durata di lavoro è di 45 ore settimanali è 195

Art.92 - Retribuzione nazionale conglobata

Ai livelli previsti nella classificazione del personale del presente CCNL corrisponde una paga base nazionale come da tabella seguente:

Livelli	Importi
Quadri	€ 1735,25*
1°	€ 1653,11
2°	€ 1504,41
3°	€ 1356,05
4°	€ 1243,34
5°	€ 1171,69

Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro Impianti Sportivi e Attività Sportive

6°	€ 1105,08
7°	€ 1018,60

* Ai quadri verrà mensilmente corrisposta una indennità di funzione pari a € 60,00 lordi

Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli dal 6° al 2°, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come di seguito indicato:

- primo anno: 7,5%
- secondo anno: 5%

Al fine di poter utilizzare le suddette riduzioni retributive l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'EBIOP-SPORT., autocertificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.

Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le Parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento, le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento così come indicato al punto 2) del presente articolo, sempre previa comunicazione da inviare all'EBIOP-SPORT.

Art.93 - Assorbimenti

Gli aumenti di merito concessi dalle aziende non possono essere assorbiti. Gli aumenti che non siano di merito e che non facciano riferimento agli scatti di anzianità, possono essere assorbiti in tutto o in parte solo se l'assorbimento sia stato previsto da accordi sindacali o personali.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi precedenti la scadenza del presente contratto.

Art.94 - Indennità di cassa e maneggio denaro

Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, con l'obbligo di rimborsare all'azienda le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e maneggio denaro nella misura del 5% della retribuzione nazionale conglobata

Art.95 - Prospetto paga

La retribuzione deve risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, eventuale straordinario e tutti gli elementi relativi al periodo lavorativo che concorrono a formare l'importo corrisposto, oltre le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci, oltre al riferimento numerico della posizione del datore di lavoro presso gli enti pubblici a cui è obbligato nei versamenti.

Art.96 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Nel mese di dicembre, entro il giorno 20(venti), le aziende dovranno corrispondere ai dipendenti un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto con l'esclusione degli assegni familiari. In caso di prestazione lavorativa ridotta il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° quanti sono i mesi interi o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

A partire dalla data di applicazione del presente accordo la 14° mensilità viene soppressa e resta in vigore, quale condizione di miglior favore, per i dipendenti già in forza alla data del 31 luglio 2021 e, in tal caso, verrà corrisposta entro la prima decade di luglio per un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto, in atto al 30 giugno immediatamente precedente.

Art.97 - Welfare aziendale

Le aziende a decorrere dal 1° gennaio 2023, sono tenute, al primo gennaio di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 200,00 da utilizzare entro il 30 novembre dell'anno successivo. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time ed in base ai mesi di anzianità di ogni lavoratore nel periodo intercorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente. I lavoratori avranno la possibilità di destinare l'importo suddetto al Fondo di Previdenza Complementare Intersettoriale.

Relativamente ai mesi di anzianità maturati dal 1° agosto al 31 dicembre 2021, le aziende, utilizzando i criteri di calcolo sopra indicati, il 1° gennaio 2022 metteranno a disposizione dei lavoratori l'importo di euro 85,00.

Art.97 bis - Premio di risultato

1. In sede aziendale sarà negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati oggettivamente, anche attraverso gli eventuali, opportuni comitati paritetici.
2. Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, può rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.

TITOLO III

Art.98 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Fatta salva la normativa vigente in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, Il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata A.R. o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In tutti i casi di licenziamento, il datore di lavoro sarà tenuto a specificare i motivi che lo hanno determinato; la mancata indicazione della motivazione renderà il licenziamento inefficace.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al lavoratore che recede per giusta causa compete l'indennità sostitutiva di preavviso.

Art.99 - Dimissioni

Al lavoratore dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto, come disciplinato dal presente CCNL. Le dimissioni devono essere rassegnate sempre in forma scritta con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento ed in rispetto dei termini di preavviso, come disciplinati dal presente CCNL.

Nel caso in cui la normativa vigente stabilisca ulteriori adempimenti per rassegnare le proprie dimissioni, il lavoratore sarà tenuto ad ottemperare a quanto disposto nei modi e nei tempi previsti.

In mancanza di preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di trattenere dalle competenze nette spettanti al lavoratore la somma corrispondente all'indennità sostitutiva di preavviso, come dal presente CCNL.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

Se il datore di lavoro intende, di propria iniziativa, fare cessare il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso, ne avrà la facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art.100 - Preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

- a) fino a cinque anni di servizio compiuti:
 - Quadri e I Livello: 60 giorni di calendario
 - II e III Livello: 30 giorni di calendario
 - IV e V Livello: 20 giorni di calendario
 - VI e VII Livello: 15 giorni di calendario
- b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:
 - Quadri e I Livello: 90 giorni di calendario
 - II e III Livello: 45 giorni di calendario
 - IV e V Livello: 30 giorni di calendario
 - VI e VII Livello: 20 giorni di calendario
- c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:
 - Quadri e I Livello: 120 giorni di calendario
 - II e III Livello: 60 giorni di calendario
 - IV e V Livello: 45 giorni di calendario
 - VI e VII Livello: 20 giorni di calendario

Art.101 - Preavviso Attivo

Nei casi di licenziamento, ad esclusione di quelli operati ai sensi dell'art. 2119 c.c, Il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto i motivi che lo hanno determinato unitamente alla comunicazione scritta (preavviso attivo) delle attività che verranno intraprese a seguito del licenziamento, nel periodo di preavviso.

Nei casi di dimissioni, fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in capo al lavoratore recedente, il datore di lavoro è tenuto a consegnare la comunicazione scritta (preavviso attivo) delle attività che verranno intraprese a seguito di dimissioni, nel periodo di preavviso.

La comunicazione scritta (preavviso attivo) di attività durante il periodo di preavviso dovrà contenere:

- dati del datore di lavoro
- dati del lavoratore
- data di dimissioni/licenziamento e termine del periodo di preavviso
- Identificazione dell'Associazione Sindacale dei datori di lavoro a cui verranno trasmessi i dati del rapporto di lavoro
- Identificazione dell'Associazione Sindacale dei Lavoratori a cui verranno trasmessi i dati del rapporto di lavoro
- Identificazione dell'Ente Bilaterale a cui il datore di lavoro ha versato i contributi dovuti

La lettera dovrà riportare la data certa di comunicazione dei dati alle associazioni ed Ente Bilaterale e dovrà essere comunicata al lavoratore entro e non oltre 5 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Art.102 - Outplacement – Rete Nazionale dei Lavori

La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro; permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla Normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali

La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.

La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari della Politiche Attive per il Lavoro e dalle Imprese

La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:

- Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
- Fornire alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali (RNL), un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'impresa

La Rete Nazionale dei Lavori elabora i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.

La Rete Nazionale dei Lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Politiche Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le opportunità di ricollocazione effettiva nei diversi Enti e l'Rete affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

Art.103 - Indennità sostitutiva del preavviso

In caso di mancato preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a corrispondere un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte ad un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso calcolata sull'ultima retribuzione mensile maturata, fatto salvo il recesso per giusta causa previsto dall'art. 2119 c.c..

Art.104 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il TFR previsto dalli art. 2120 c.c. come modificato dalla legge n. 297/1982 e s.m.i..

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto di cessazione del servizio e comunque entro e non oltre 90 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro; in caso di ritardo, sarà corrisposto dalla scadenza del termine specificato un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto;

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art.105 - Doveri Delle Parti

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti di educazione sia verso i compagni di lavoro che nei confronti dei superiori e dei subordinati: il lavoratore è subordinato ai propri superiori con i quali deve collaborare.

In particolare, ogni lavoratore è tenuto al rispetto di quanto segue:

1. osservare le disposizioni del presente contratto e dei regolamenti sindacali aziendali nonché quelle impartite dai superiori;
2. osservare l'orario di lavoro;
3. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;
4. astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distoglierlo dall'espletamento delle mansioni affidategli;
5. non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro, salvo in caso di sospensione dal lavoro non di carattere disciplinare;
6. avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;
7. osservare le disposizioni di legge ed aziendali sulla prevenzione degli infortuni;
8. comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;
9. astenersi dal promuovere od eseguire vendite di biglietti e di oggetti, salvo autorizzazione della direzione, collette e raccolte di firme durante l'orario di lavoro;
10. mantenere l'assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione L'aziendale.

L'azienda imposterà i rapporti con i dipendenti ai sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

Saranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti,

anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare equivoci circa le persone alle quali, oltretutto al superiore diretto, è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

L'azienda inoltre è impegnata a mettere a disposizione del lavoratore quanto occorrente all'espletamento delle sue mansioni.

L'azienda deve infine adottare tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro e la tecnica richiesta per le lavorazioni, siano necessarie a tutelare la integrità fisica del lavoratore; a tale scopo L'azienda si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori ed a far rispettare le disposizioni di propria emanazione sulla prevenzione degli infortuni.

Art.106 - Sistemi informatici e telematici

La diffusione dei sistemi informatici e telematici L'azienda presuppone un utilizzo responsabile degli stessi da parte del singolo dipendente in conformità alle norme L'azienda e di legge sulla tutela delle notizie riservate e della privacy.

Un utilizzo a fini personali di tali strumenti va preventivamente autorizzato e in ogni caso vanno evitati utilizzi impropri o in violazione alle norme di legge.

L'azienda, nel rispetto del Codice della privacy (D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche ed integrazioni) nonché gli obblighi previsti dal disciplinare tecnico sulle misure minime di sicurezza allegato allo stesso Codice, potrà controllare eventuali abusi.

La Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione definirà schemi di regolamento a cui le aziende potranno ispirarsi.

La violazione delle norme in materia e un utilizzo improprio verrà considerata, fermo restando eventuali profili di carattere penale, violazione contrattuale e come tale perseguita ai sensi dell'art. 111 del presente contratto.

A seconda della gravità del comportamento messo in atto i provvedimenti disciplinari verranno opportunamente graduati, fino a prevedere il licenziamento nel caso di gravi danni per l'azienda e/o gravi lesioni della privacy e della dignità personali.

Art.107 - Divieti

È 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 L'azienda. 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.108 - 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, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista nei provvedimenti disciplinari come normati dal presente CCNL

Art.109 - 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 nei provvedimenti disciplinari come normati dal presente CCNL

Art.110 - Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Art.111 - 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;
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'L'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;
- assuma comportamenti verso la clientela non conformi.
- 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;
 - 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'L'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.112 - 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 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

Art.113 - Normativa provvedimenti disciplinari

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro 10 giorni lavorativi da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere comunque inferiore a 5 giorni lavorativi.

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, purché l'L'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Art.114 - Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro. E', parimenti, a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

CCNL IMPIANTI SPORTIVI E ATTIVITÀ SPORTIVE

Impianti Sportivi e Attività Sportive

Riproduzione Vietata
Tutti i diritti riservati

© Copyright 2019

CCNL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Impianti Sportivi e Attività Sportive

