Il giorno 22 dicembre 2015 in Roma

Tra

La Confederazione Italiana dello Sport- Confcommercio imprese per l'Italia (*), rappresentata dal suo Presidente dott. Luca Stevanato, con la partecipazione della Commissione sindacale composta da Valter Vieri, Roberta Rossetti, Mario Gentiluomo, Maria Elisabetta Russo con l'assistenza del Responsabile del settore lavoro della Confcommercio - Imprese per l'Italia Guido Lazzarelli e di Ilaria Di Croce e Serena Facello

E

La SLC– CGIL rappresentata dal Segretario Generale Massimo Cestaro , dai Segretari Nazionali Emanuela Bizi, Michele Azzola, Cinzia Maiolin, Walter Pilato, con l'assistenza di Carlo Tarlini del Dipartimento Nazionale

La FISASCAT –CISL La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT-CISL, aderente alla F.I.S.T. CISL – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri dai Segretari nazionali: Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Rosetta Raso e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, Elena Maria Vanelli (parità di genere), dell'Ufficio Sindacale e da Dario Campeotto – Presidente AQuMT.

La UILCOM– UIL rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Ugliarolo, dal Segretario Nazionale Fabio Benigni e dai Componenti la Segreteria Nazionale Romeo Ballarini, Franco Marziale, Giovanni Di Cola

si è stipulato

il presente il CCNL degli impianti e delle attività sportive profit e no profit

(*) La Confederazione Italiana dello Sport- Confcommercio imprese per l'Italia riassume quale socio unico Confcommercio le precedenti titolarità di socio di Attività Sportive Confederate (ASC) e della Federazione nazionale imprenditori impianti sportivi (FIIS)

PREMESSA

La società industriale e post-industriale, grazie alle profonde trasformazioni che hanno accresciuto la produttività e modificato i tradizionali modelli di organizzazione del lavoro, hanno permesso di liberare quantità crescenti di tempo libero inteso come attività fisica e dello spirito, distratto dalle preoccupazioni abituali e volto a creare piacere, benessere ed elevazione culturale dell'individuo. La cosiddetta "qualità della vita" è misurata dal grado di benessere della società, dalla gerarchia dei valori ai quali fa riferimento, dei servizi sociali di cui è dotata. In sostanza si deve convenire sul fatto che lo Sport non è più, come è stato nei decenni passati, solo un ambito tipico e limitato – per lo più agli interessati all'attività agonistica, professionistica e non - ma ha assunto un carattere sociale molto più vasto e pervasivo, con conseguenze importanti per tutta la vita economica e sociale. Lo sport di base – quello per tutti che è praticato da milioni di cittadini di qualsiasi età e condizione sociale – muove volumi economici assai rilevanti; ebbene questo sport di massa, al di là delle dichiarazioni d'intenti, viene sottovalutato pur rappresentando un importante volano economico che nel suo insieme contribuisce a più del 4% del PIL nazionale. E' un mondo che, se mantiene le proprie caratteristiche virtuose, produce molto più della sola performance economica, offre infatti prevenzione e quindi salute, integrazione, collaborazione, educazione, controllo pacifico del territorio.

Il contesto sociale degli utenti ovvero dei consumatori può dare risposte positive se l'accesso al mondo sportivo è fruibile con modalità economiche che incoraggino la pratica sportiva; fino ad oggi si è riusciti a dare risposte diverse, in grado di contribuire all'economia reale, ma non sempre in linea con i dettami normativi; è però indispensabile chiarire gli equivoci: lo sport è questione etica, morale, partecipativa e non può avere zone d'ombra. L'opportunità per uscire anche da eventuali sacche di attività sommersa può e deve essere patrocinata e portata avanti anche da un nuovo contratto.

E' bene ricordare che nel nostro Paese per regolamentare tutto lo sport professionistico è stata realizzata una Legge specifica che disciplina tale fattispecie ed è quindi opportuno porre in atto norme e tutele adeguate anche per il settore dello sport dilettantistico.

E' per questi motivi che le parti firmatarie, nel rispettivo ruolo di rappresentanti delle istanze dei datori di lavoro e dei lavoratori, ritengono non più rinviabile la realizzazione di un nuovo strumento contrattuale utile e funzionale allo sviluppo ed al rafforzamento di attività associative e imprenditoriali virtuose, capaci di trainare una sana occupazione e partecipare al rilancio ed alla crescita sociale ed economica del Paese.

In tale contesto emerge in modo evidente la necessità ovvero la forte pretesa di rappresentare, nel rispetto di quanto previsto dalla legge 23.3.81 n.91, tutto il mondo dello sport non professionistico non più inteso in modo restrittivo, come mera rappresentanza degli interessi delle imprese del comparto, ma come espressione della rappresentanza del variegato ambito sportivo costituito dalla presenza del settore profit (con fine di lucro) e del no-profit (senza fini di lucro) che trova il naturale elemento di congiunzione nel nuovo organismo di rappresentanza datoriale costituito dalla Confederazione dello Sport. Tale formula associativa dà un effettivo valore aggiunto alla rappresentanza del settore perché ha l'obiettivo, nel suo essere complementare, di interpretare tutte le istanze del movimento sportivo in stretta sinergia con il CONI, apparato di rappresentanza nazionale e internazionale dello sport che ha lo scopo di curare l'organizzazione e il potenziamento dello sport italiano attraverso le federazioni nazionali sportive con l'ulteriore finalità della promozione dello sport nazionale.

Come è evidente lo scenario di riferimento risulta profondamente modificato perché al tradizionale sistema di tutele e di diritti riscontrabile in un corpo contrattuale di normale applicazione si innestano questioni, problematiche e soprattutto opportunità fino ad oggi non tenute in considerazione.

Difatti l'attrattività di un contratto e di conseguenza la sua applicabilità, è direttamente proporzionale alla capacità di intercettare i c.d. bisogni dei destinatari finali siano essi datori di lavoro che lavoratori ovvero di tutti gli stakeholders, per realizzare uno strumento realmente fruibile e in grado di rispondere alle reali esigenze operative; in caso contrario ovvero in mancanza di un'attenta analisi dei processi evolutivi del settore si registrerebbe la produzione di uno sterile contratto sottoscritto solo per mera liturgia negoziale e non per consapevole volontà di dare risposte dinamiche e perfettamente coerenti agli interessi delle Parti, attraverso un nuovo modello di relazioni sindacali.

Oggi, alla luce di quanto sopra evidenziato, si esprime la forte necessità di produrre uno sforzo innovativo con evidenti finalità partecipative, che proponga una nuova stagione contrattuale con risposte efficaci ed in linea con il mutato assetto di rappresentanza e di sinergia con il Coni.
In tale contesto si evidenziano delle semplici enunciazioni che già singolarmente giustificherebbero la novità di un nuovo e diverso contratto per il settore sportivo: l'ordinamento sportivo (con tutte le sue peculiarità), le normative specifiche, le agevolazioni sportive, le leggi regionali dello sport, la stagionalità del settore per specifiche realtà, la particolare configurazione della classificazione del personale, il sistema nazionale di qualifiche dei tecnici sportivi SNAQ, la mappatura ISFOL dei profili professionali relativi al processo di attività sportive.
Si vuole in buona sostanza ed in modo chiaro, regolamentare anche il sistema sportivo con una identificazione delle figure professionali connesse alle attività sportive, intese in senso tecnico, che diano indicazioni applicative anche per la formazione, aggiornamento e certificazione dei tecnici che operano nel sistema sportivo italiano.
Si avverte, in buona sostanza, il bisogno di dotarsi di un complesso contrattuale "originale" che colga l'opportunità di realizzare un sistema normativo duale che in modo armonico, ma al tempo stesso rispettoso delle specificità, dia risposte contrattuali economiche e normative al comparto sportivo profit e no-profit, che coniughi il sistema classificatorio nazionale inerente l'area sportiva, con particolare riferimento ai tecnici sportivi (SNAQ), definibili come operatori sportivi, con le altre figure funzionali all'ambito sportivo cioè di quei profili tipici del settore, ma anche riconducibili a matrici professionali più tradizionali.
L'obiettivo delle Parti per questa realtà è lo stesso, è molto ambizioso, ma è volontà comune riuscire a disciplinare, entro i limiti previsti dalla legge 91/81, con un Contratto tutto il mondo orbitante nello sport non professionistico.
Le parti sono consapevoli delle peculiarità del settore che giustificano la sussistenza di normative, anche del lavoro, speciali e tipiche, limitate, tuttavia, a figure e attività ben determinate.
Le parti nel prendere atto, altresì, che le figure professionali e le attività che esulano da detta speciale regolamentazione, possono essere svolte secondo diverse modalità, intendono con il presente contratto disciplinare solo i rapporti riconducibili al lavoro subordinato, con l'intento di fornire uno strumento a beneficio di imprese e lavoratori e di cogliere anche le opportunità che la legislazione offre.
In questo senso, infatti, ritengono che la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato e l'organizzazione del lavoro, per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni, possa contribuire al perseguimento degli obiettivi di competitività delle attività ricomprese nel campo di applicazione del presente CCNL e al contempo garantire la tutela dei lavoratori del settore.
Inoltre, le parti concordano che per i lavoratori, già in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL, con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato, anche in caso di successivi proroghe o rinnovi nei limiti di legge presso la stessa azienda, si applicherà, quale condizione di miglior favore, quanto previsto nell'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente CCNL.

PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CCNL

Il contratto nazionale avrà durata triennale.

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

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al primo comma del presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".

In occasione di ogni rinnovo le Parti individueranno un meccanismo che riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo, con decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente, alla condizione che siano rispettati i tempi previsti nei primi due commi del presente articolo.

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro trova applicazione nella gestione dei rapporti di lavoro negli impianti e nelle attività sportive, nel rispetto delle previsioni contenute nella Legge 23 marzo 1981, n. 91, modificata dalla Legge 586/1996, e regolamenta su tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra le imprese e gli enti, anche di carattere associativo, che abbiano come finalità 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 dipendente, assunto dal 22 dicembre 2015.

Si indicano di seguito, a titolo di esempio, 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, idromassaggio, 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 ponytrekking, attività turistica e 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 byke;
19. Centri o siti per 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 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.
24. Autodromi o aree per lo svolgimento di sport motoristici in genere;
25. Organismi e/o Enti associativi sportivi riconosciuti dal CONI

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

Pertanto l'utilizzo del termine impresa o azienda, nel contratto, è estensivo e comprensivo di tutte le figure giuridiche datoriali, mentre sin d'ora si conviene che possono essere incluse nella sfera di applicazione del presente contratto altre realtà (imprese ed enti) che, attualmente già esistenti o nel futuro emergenti, si caratterizzino o vengano a caratterizzarsi per lo svolgimento di attività in qualche modo connesse o assimilabili a quelle sportive e motorie in genere, ricreative e del tempo libero.

PRIMA PARTE: SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Relazioni sindacali a livello nazionale - Diritti di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le parti stipulanti il presente CCNL si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto:

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione Cee 635/1984 e con la Legge n. 198/2006;
b) la formazione e riqualificazione professionale;

c) la struttura del settore nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;

d) lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore.

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nei precedenti commi concordano sull'opportunità di istituire:

- l'Osservatorio Nazionale;
- l'Ente Bilaterale Nazionale;

L'Osservatorio Nazionale é composto da sei membri, dei quali tre designati dalla Confederazione Italiana dello Sport- Confcommercio imprese per l'Italia e tre designati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Art. 2 - Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1, Prima Parte. In questo contesto le parti valuteranno l'opportunità di monitorare le diverse tipologie dei rapporti di lavoro presenti nel settore, al fine di determinare un quadro di riferimento normativo utile per tutte le parti interessate ed in questo contesto valutare l'opportunità di strumenti di verifica o di certificazione ai sensi del D.Lgs 276/2003 da parte dell'Ente bilaterale Nazionale;

b) riceve dalle associazioni territoriali datoriali i dati territoriali previsti dal presente CCNL in materia di mercato del lavoro e li elabora anche a fini statistici.

Art. 3 - Ente bilaterale

Le Parti concordano di costituire , a far data dal 1 gennaio 2017, un Ente Bilaterale unico nazionale

L'Ente svolgerà le seguenti attività:

a) ricevere i dati sui contratti a tempo determinato, anche stagionali ed elaborare approfondimenti sullo stato del settore e l'evoluzione della platea contrattuale, al fine di individuare azioni a favore dell'incremento occupazionale e dello sviluppo delle imprese;

b) individuare figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza e sottoporle alle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL;

c) svolgere le funzioni previste dal CCNL in materia di apprendistato, ivi compreso il rilascio del parere di conformità. In particolare definire i moduli e i formulari necessari per la predisposizione da parte del datore del Piano Formativo Individuale;

L'Ente bilaterale nazionale si avvale dell'Osservatorio nazionale di cui al precedente articolo 2.

Per il funzionamento e lo svolgimento degli scopi di cui al presente articolo, l'Ente sarà finanziato con un contributo fisso annuale pari ad Euro 5 per ciascun lavoratore a tempo indeterminato, a carico del datore, e Euro 3 a carico del lavoratore da riscuotere attraverso apposita convenzione da stipulare con l'Inps.

L'azienda che ometta il versamento della suddetta quota è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a 12 euro annui.

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza della quota per il finanziamento dell'Ente Bilaterale. Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tale quota, che è da considerarsi parte integrante del trattamento economico.

Le Parti, in coerenza con quanto definito nell'accordo interconfederale del 20 febbraio 2014 tra Confcommercio e Cgil-Cisl-Uil, condividono che la bilateralità rappresenta un'opportunità per le imprese e i lavoratori e che debba essere luogo di partecipazione e dialogo costruttivo e che i principi che devono caratterizzare la bilateralità attengano alla trasparenza nella gestione ed alla efficienza nel funzionamento in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Dichiarazione a verbale

Al termine della vigenza del presente CCNL e sulla base dello sviluppo della platea contrattuale cui si applica il presente contratto, le Parti valuteranno la possibilità di definire quote di assistenza contrattuale per la gestione del presente contratto.

Art. 4 - Composizione delle controversie - Procedure

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 412-ter del codice di procedura civile, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è possibile promuovere un tentativo di conciliazione in sede sindacale presso la Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione appositamente costituita.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione competente per territorio;

b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente contratto cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Art. 5 - Tentativo di composizione per licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla Legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla Legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 6 - Relazioni sindacali a livello aziendale - Premessa

Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apra opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto:

- la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del ne bis in idem;
- le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività. In tale ottica non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

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

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

Art. 7- Relazioni sindacali a livello aziendale – Materie di contrattazione aziendale

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 25 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- eventuali forme di flessibilità in materia di orario di lavoro;
- determinazione di turni feriali ai sensi dell'art. 87;
- part-time;
- contratti a termine;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- parità di opportunità uomo-donna;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/70 "Statuto dei lavoratori";
- erogazioni economiche aventi le caratteristiche di cui all'articolo precedente;
- altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, se già non siano previste nel presente contratto, la eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure d'interesse aziendale, sempreché non siano previste nella classificazione, e che assumano significato e valenza generali, le parti riporteranno alle parti stipulanti il presente CCNL le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

La contrattazione dovrà svolgersi con le RSU/RSA, con l'intervento, per i lavoratori, delle Associazioni sindacali facenti capo alle organizzazioni nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione imprenditoriale competente.

Art. 8 – Diritti sindacali

In materia di diritti sindacali, si fa riferimento a quanto disposto dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970 e successive disposizioni vigenti[1].

Art. 9 - Assemblea

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima, hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacali e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 117.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed il servizio al pubblico. Tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Associazioni sindacali facenti capo alle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Art. 10 – Trattenuta contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore. L'ammontare del contributo è pari all'1% della retribuzione/paga base su tutte le mensilità contrattualmente previste.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e la O.S. a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dalla O.S. all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

[1] A tal fine le parti riconoscono la validità dell'Accordo sottoscritto il 22.3.96 tra FIIS-CONFCOMMERCIO e FILIS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILSIC-UIL per la costituzione delle RSU, allegato al presente CCNL.

Art. 11 - Delegato aziendale

Nelle aziende che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, 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. 12 - 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 aziendale, 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 la integrità fisica dei lavoratori e delle previsioni e delle attribuzioni di cui al D. Lgs. 81/2008.

Art. 13 - Fondo EST

Le parti, concordando di prevedere, a far data dal 1 luglio 2016, una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto e, a tal fine, di far richiesta di aderire al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi (Fondo EST) a parità di contribuzione.

Pertanto, a decorrere dalla suddetta data, saranno iscritti al Fondo i lavoratori assunti a tempo indeterminato, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 61 del presente contratto.

La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in 10 euro mensili a carico del datore di lavoro, e 2 euro a carico del lavoratore.

I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo dalla data indicata dal primo comma del presente articolo, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 117.

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'articolo 13 per il finanziamento del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 10 euro e l'eventuale quota una tantum di 30 euro sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

SECONDA PARTE: MERCATO DEL LAVORO

PREMESSA

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, in un quadro di regole preventivamente concordate, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

Convengono, inoltre, sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Art. 14 – Contratti a tempo determinato

E' consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

Art. 15 - Limiti quantitativi

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'art. 23 d.lgs. n. 81/2015, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

BASE DI COMPUTO	CONTRATTI a tempo determinato
0 - 4	4
5 - 9	5
10 - 20	6
Oltre 20	30%

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

Le parti confermano altresì che i limiti quantitativi di cui al presente articolo non si applicano ai contratti a termine stipulati dalle aziende di stagione di cui all'art. 18 del presente CCNL.

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, possono modificare le misure

indicate al comma 1 e definire ulteriori ipotesi di esclusione, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Art. 16 - Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che nei seguenti casi di intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- 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.

Esclusivamente per le ipotesi per le quali è previsto il limite del 30%, il numero complessivo delle assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato, comprese quelle previste nell'art. 15, non potrà superare il 50% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

Art. 17 - Nuove attività

Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" d.lgs. n. 81/2015 i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi con accordo a livello aziendale e/o territoriale sottoscritto dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Art. 18 - Stagionalità (definizione attività stagionale)

In relazione alla particolarità del settore sportivo inteso in tutte le sue più ampie articolazioni, le parti riconoscono che il concetto di "attività stagionale" – anch'esso presente in tale ambito – si è nel tempo modificato ed ampliato estendendosi ad una stagionalità fortemente condizionata non solo da esigenze di variazioni climatiche e cicliche ma soprattutto connesse all'organizzazione di eventi, manifestazioni, gare sempre più orientate anche ad interagire con i calendari agonistici delle varie discipline sportive. In tale contesto si vuole altresì dare risposte certe ad una domanda dell'utenza amatoriale e del consumatore finale indirizzata a contemperare le particolari esigenze dei calendari scolastici in funzione dell'utilizzo stagionale degli impianti.

Di conseguenza, per meglio regolamentare le intensificazioni lavorative derivanti da tali istanze, le parti riconoscono e intendono regolamentare, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, che la caratteristica della "stagionalità" è riconducibile a tutte le imprese degli impianti sportivi elencate nella sfera di applicazione del presente CCNL che nel corso dell'anno di riferimento interrompano la loro attività complessiva per un periodo continuativo non inferiore ad almeno 60 giornate continuative.

Dichiarazione a verbale

Le parti, nel darsi atto che con il presente CCNL sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono opportuno sviluppare per una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali, una attività di monitoraggio anche attraverso l'Osservatorio di cui all'art. 2 del presente CCNL.

Art. 19 - Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui all'art. 18 del presente CCNL hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso le unità produttiva situate nello stesso comune, in presenza di assunzione per le mansioni svolte nel precedente periodo di assunzione ovvero per mansioni professionalmente compatibili.

Nei limiti delle esigenze di organico, l'Impresa darà applicazione al diritto di precedenza di cui sopra, secondo il criterio del fabbisogno professionale e della anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa azienda della professionalità richiesta.

Il diritto di cui al comma 1) si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla 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 per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.

Ai sensi e per gli effetti del comma 2, art. 24, d.lgs. n. 81/2015:

a) per le lavoratrici il congedo di maternità di cui al capo III del testo unico di cui al D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1, dell'art. 24, d.lgs. n. 81/2015;

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 ai commi 1 e 5 del presente articolo, dev'essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui comma 2 dell'art. 14 del presente CCNL.

Art. 20 - Disciplina della successione dei contratti

La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 non trova applicazione:

1. nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 18 del presente CCNL, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'art. 19 del presente CCNL ;
2. nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutiva;
3. ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, CIGO, CIGS, mobilità, etc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68 del 1999,
4. in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che le previsioni di cui al numero 3. del presente articolo sono volte ad offrire ai soggetti svantaggiati ivi citati maggiori opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

Art. 21 - Informazioni

Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento.

In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

Art. 22 - Disciplina del contratto di somministrazione di 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.

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 nei precedenti artt. 15 e 16.

Art. 23 - Formazione continua – For.Te.

Le Parti individuano in For.Te. (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua per le imprese del Terziario), il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Apprendistato

Disciplina generale

Art. 24 - Proporzione numerica

Considerato quanto disposto dagli artt. 41 e ss. d.lgs. n. 81/2015, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 25 - Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero, con contratto di apprendistato professionalizzante, a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il

diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Per i lavoratori apprendisti di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme contrattuali nazionali del CCNL dello Sport, in quanto compatibili.

Art. 26 - Disciplina generale

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito in forma sintetica.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza dei contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante io svolgimento dell'apprendistato trovano applicazione le sanzioni prevista dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina contrattuale nazionale del CCNL dello Sport in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Art. 27 - Procedure di applicabilità

A fini di monitoraggio sull'utilizzo delle varie tipologie di contratto di apprendistato, verrà inviata comunicazione dell'attivazione dei contratti di apprendistato all'Osservatorio costituito tra le Parti stipulanti ai sensi dell'art. 2 del presente contratto.

Art. 28 - Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso

Art. 29 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del CCNL Sport per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 64 del presente CCNL, ferme restando le ore di formazione e le durate previste.

Art. 30 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

Salvo quanto previsto dagli artt. 41 e 42, i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

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

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.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 31 - 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 di cui all'art. 102 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. 32 - Referente per l'apprendistato

L'attuazione del programma formativo, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine dei periodo di apprendistato e competenze adeguate.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 33 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 34-Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro 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 quelle a incentivo;

c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

d) di consentire all'apprendista, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, nel rispetto delle previsioni di legge;

e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

f) di ottemperare a quanto previsto dai successivi artt. 38,39 e 40.

Art. 35- Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire coi massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale del CCNL Sport e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Apprendistato professionalizzante

Art. 36 - Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuto a scadere fino a cinque contratti di apprendistato.

Art. 37 - Durata dell'apprendistato

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

Livello	Durata
II	36
III	36
IV	36
V	36
VI	24

Art. 38 - Attività formativa: durata e contenuti

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 che può avere il contratto di apprendistato fissati dall'art. 37.

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.

E' 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**	**DURATA**
approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240	36
particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	225	36

specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche(inquadramento finale al 4° livello)	210	36
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche(inquadramento finale al 5° livello)	210	36
Semplici conoscenze pratiche(inquadramento finale al 6° livello)	120	24

Art. 39 - Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti articoli 34 e 38 in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, 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 virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dai piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 40 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

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 ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Altre tipologie di apprendistato

Art. 41 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Art. 42 - Apprendistato di alta formazione e ricerca

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Dichiarazione delle parti

Le parti, in relazione alle previsioni di cui ai precedenti artt. 41 e 42, si danno reciprocamente atto che, stante la rilevanza attribuita a tali tipologie contrattuali, non appena saranno in vigore i necessari decreti ministeriali di attuazione o qualora intervenissero ulteriori modifiche, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni.

Disposizioni finali

Art. 43- Rinvio alla legge

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

Part-time

Art. 44 - Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Per il lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 45 - Rapporto a tempo parziale

Ai sensi del D.lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, l'instaurazione del rapporto a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;
3) trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Art. 46 - Lavoro supplementare

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

Ai sensi del secondo e terzo comma dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al primo comma del presente articolo.

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

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, secondo le modalità previste dall'art. 122, e la maggiorazione forfetariamente é convenzionalmente determinata nella misura del 24,61% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117.

Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, secondo le modalità previste dall'art. 122, e con la maggiorazione del 27,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117.

Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, secondo le modalità previste dall'art. 122 e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117.

Tutte le maggiorazioni individuate ai precedenti commi del presente articolo sono determinate forfetariamente e convenzionalmente, sono comprensive di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Tali maggiorazioni, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 117, escludono il computo della retribuzione per lavoro supplementare su ogni altro istituto.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

Saranno valide, altresì, intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative prevedano quantità superiori a quelle indicate al 2° comma del presente articolo.

Art. 47 - Clausole flessibili

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

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

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.A. o R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 117 del CCNL.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo, ovvero per lavoro supplementare di cui al precedente articolo 46, non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dal presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 117, escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche o flessibili su ogni altro istituto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Art. 48 - 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 aziendali 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 concordata.

Art. 49 - Riproporzionamento

Ai sensi del punto 3 dell'art. 45, 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.

Art. 50 - Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale, la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 122.

Art. 51 - Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 85, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 24 giorni lavorativi 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 di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 52 - 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, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 49.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'articolo 117, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 53 - Preavviso

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Rinvio alla legge

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

TERZA PARTE: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Classificazione del personale

Art. 54 - Evoluzione della classificazione

Le parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale, al fine di identificare ed eventualmente definire nell'ambito della classificazione nazionale quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa ed alla dinamica professionale.

Tale strumento, inoltre, ha il compito di sviluppare l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dall'art. ..., Prima Parte.

Art. 55 - Classificazione

Le parti, conformemente alla premessa sulla politica contrattuale , convengono di istituire uno strumento normativo finalizzato ad una gestione più aderente, flessibile e dinamica della professionalità del personale, al fine di identificare e definire nell'ambito della classificazione nazionale quelle peculiarità sia tradizionali che nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione organizzativa ed innovazione tecnologica funzionali alle dinamiche produttive del Settore

Tale strumento, inoltre, ha il compito di ricercare coerenza tra il sistema delle declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando, come Organizzazioni stipulanti, eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste.

Le parti, inoltre, con la sottoscrizione del presente contratto, che trova applicazione al di fuori della disciplina dei rapporti tra società sportive e sportivi professionisti, regolati in modo specifico dalla Legge 23 marzo 1981, n. 91, modificata dalla Legge 586/1996, hanno inteso definire un sistema normativo che oltre a regolamentare le materie classiche del rapporto di lavoro, abbia la capacità di disciplinare in modo esaustivo il complesso sistema della classificazione del personale tenuto altresì conto di quanto adottato dall'Istat, anche alla luce delle classificazioni internazionali (ad es. l'International Standard Classification of Occupations – Isco08 ovvero le classificazioni economico-sociali delle Nazioni Unite).

Attenzione particolare è stata data alle qualifiche professionali di natura strettamente sportiva, dando così risposte contrattuali a un tema sempre più bisognoso di definizioni e declaratorie coerenti e pienamente aderenti alle regole che sono alla base della normativa nazionale europea ed internazionale in materia. In tale contesto si è voluto dare specifico risalto al Sistema Nazionale di Qualifiche dei Tecnici Sportivi (SNaQ) che elaborato dal CONI e dalla Scuola dello Sport, rientra nel più ampio progetto europeo promosso altresì

dalle Federazioni sportive internazionali e dai Comitati olimpici nazionali, finalizzato a realizzare un sistema Europeo di qualifiche condivise, con particolare riferimento al comparto dei tecnici sportivi in relazione alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2008, sulla costituzione del quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF), anche ai fini della mobilità delle persone sul territorio dell'Unione Europea.

Con tale modalità si è voluto dotare l'ambito della classificazione, fermi restando gli attuali livelli di inquadramento, di una divisione per aree professionali tra il c.d. ruolo degli operatori sportivi e quello dei complementari dello sport.

Tale metodologia consentirà una distinzione chiara e specifica riguardo ai ruoli dei collaboratori all'interno delle realtà del variegato mondo dello sport, conferendo agli operatori del settore uno strumento gestionale ad hoc integrato e coerente con le qualifiche e le competenze proprie delle linee guide del CONI e degli altri omologhi organismi internazionali.

Particolare rilievo riveste, ad esempio la precipua identificazione delle rispettive qualifiche degli "allenatori" (coach) e degli "istruttori" (instructor).

Come altresì precisato in ambito internazionale, i primi (allenatori) sono figure certificate che si occupano attraverso una partecipazione organizzata, di un processo guidato finalizzato al miglioramento e sviluppo in un singolo sport, caratterizzato da definiti e identificabili stati di apprendimento dell'atleta.

Di contro gli "istruttori" sono figure certificate che si occupano dell'allenamento d'individui o gruppi, avendo come obbiettivo l'espressione o il miglioramento della condizione fisica e psichica ovvero lo sviluppo delle relazioni sociali, sia come divertimento che per ragioni di salute.

Tale processo evolutivo troverà ulteriore sviluppo e conferma sia (attraverso) le attività formative di base, che quelle di formazione continua (considerati) elementi determinanti per una crescita consapevole (e governata) dell'intera (fruibilità) professionale contrattuale.

Le parti quindi individuano per quanto su esposto una classificazione del personale declinata in declaratorie e relative esemplificazioni ed articolata su 8 livelli classificatori compresi i Quadri.

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 aziendali 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.

OPERATORI SPORTIVI

Primo Livello

La qualifica individua allenatori (Livello 4° del sistema SNaQ –Tecnico di 4°Livello) delle varie discipline sportive che svolgono compiti di elevata complessità e di responsabilità tecnica superiore a quelle previste per le figure di cui al successivo livello 2° operando anche con team che partecipano a competizioni nazionali e 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(Livello 3° del sistema SNaQ /Allenatore Capo) 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'elite 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 organico-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 FSN, DSA o EPS

Allenatore/Istruttore[2]

La qualifica individua allenatori / istruttori (2° livello del sistema SNAQ /Allenatore) 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 condizione 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.

[2] L'allenatore e l'istruttore, di prima assunzione nell'azienda, permangono per un periodo di 18 mesi al 4° livello

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:

Aiuto Allenatore/istruttore

La qualifica individua Aiuto allenatori/ istruttori (Livello 1° del sistema SNaQ/ Aiuto Allenatore) che svolgono un'attività di assistenza e supporto tecnico ad altro allenatore/istruttore . I tecnici non sono autonomi e operano nella conduzione di attività di allenamento, di formazione tecnica e di assistenza alle competizioni sotto la supervisione di un allenatore/istruttore di qualifica superiore.

Organizzano e conducono le sedute di allenamento degli sportivi utilizzando metodi, strumenti ed attrezzature sotto la guida di tecnici esperti . Conducono, sempre sotto una 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 sovraintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate

- responsabile di: servizio/ufficio tecnico, amministrativo, commerciale;
- responsabile di: marketing, pubbliche relazioni, sviluppo organizzativo;
- superintendent;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

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.

- green keeper;
- capo officina;
- coordinatore area o settore;
- contabile con mansioni di concetto;
- segretario di direzione con mansioni di concetto con conoscenza di lingue estere;
- operatori sanitari : Infermieri, fisioterapisti, dietista ecc.)
- massiofisiokinesiterapista con provata esperienza;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

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 FSN, DSA o EPS

- Operatori Sanitari – Massagiatori sportivi, massofisiokinesiterapista, Antidoping Sample Collection Personnel,;
- Operatori Gestionali ausiliari dello sport (ad esempio Athletes / Users Personnel support, ecc.);
- capo scuderia;
- operaio specializzato provetto, quale ad esempio l'addetto a rifacimento di campi sportivi;
- contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse, relative a sistema contabile e/o amministrativo, adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza e incaricato di svolgere congiuntamente 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 non espressamente comprese nella predetta elencazione.
-

Quarto Livello operatori complementari dello sport

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:

- addetto al customer care con provata esperienza;
- addetto alla preparazione materiali sportivi con provata esperienza (ski man, armiere, ecc.);
- magazziniere;
- artiere di elevata professionanlità;
- bagnino, se abilitato;
- addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- hostess;
- contabile d'ordine;
- addetto al punto ristoro;
- promoter;
- cassiere;
- estetista;
- conducente di automezzi e motobarche;

- addetto al rifacimento e alla manutenzione dei giardini e/o dei campi sportivi;
- operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti, caldaie ed attrezzature;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
-

Quinto Livello

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

- addetto al customer care;
- addetto alla preparazione materiali sportivi (ski man, armiere, ecc.);
- artiere;
- addetto al desk;
- caddie master;
- addetto alla manutenzione dei giardini e/o dei campi sportivi;
- addetto ai galleggianti;
- addetto alla manutenzione delle piscine;
- receptionist;
- addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- addetto al centralino telefonico;
- conducente di autovetture;
- operaio qualificato;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
-

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 e/o addetto di spogliatoio;
- caddie;
- addetto ai campi;
- addetto al carico ed allo scarico;
- addetto agli ingressi;
- addetto ai servizi per bagnanti;
- portiere;

- usciere;
- conducente di motobarca;
- conducente di motofurgone;
- fattorino;
- custode anche di magazzino;
- operaio comune;
- addetto alle pulizie con uso e conduzione di mezzi meccanici semoventi;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Settimo Livello operatori complementari dello sport

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti, e cioè:

- addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici .

Quadri

Art. 56 - Assegnazione della qualifica

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

Art. 57 - 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 e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 58 - Orario

Ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 64 del presente CCNL.

Art. 59 - Trasferimenti

Il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza dal canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 60 - Indennità di funzione

Dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a Euro 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.

Art. 61 - Cassa assistenza sanitaria "Qu.A.S."

A favore dei Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituita la Cassa di Assistenza Sanitaria "Qu.A.S.", integrativa del Servizio Sanitario Nazionale.

Il contributo a favore della Cassa è fissato nella misura di Euro 247,90 (duecentoquarantasette/90) annui, più un contributo di Euro 247,90 (duecentoquarantasette/00) da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione, entrambi posti a carico delle aziende.

La Cassa di Assistenza Sanitaria per i Quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

Dichiarazione a Verbale

Le parti dichiarano che, con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di Quadro e con la presente disciplina, per tale personale è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190.

Assunzione

Art. 62 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

Ai sensi dell'art.1 del d.lgs.152/1997, l'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti informazioni:

a) l'identità delle parti;

b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;

c) la data di inizio del rapporto di lavoro;

d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;

e) la durata del periodo di prova se previsto;

f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;

h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;

i) l'orario di lavoro;

l) i termini del preavviso in caso di recesso.

Periodo di prova
Art. 63 - Periodo di prova

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

Quadri e Primo Livello	6	mesi
Secondo e Terzo Livello	95	giorni
Quarto e Quinto Livello	70	giorni
Sesto e Settimo Livello	26	giorni

Ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 13 novembre 1924, n.1825, convertito in Legge 18 marzo 1926, n. 562, il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, 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 stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

Orario di lavoro

Art. 64- Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali, distribuito su cinque o sei giorni lavorativi.

Si considerano divisori fissi convenzionali:

- 26 per la determinazione della paga giornaliera;
- 173 per la determinazione della paga oraria.

Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e 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, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Art. 65- Riposo giornaliero

Ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo nelle 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità ovvero nelle ipotesi di deroga concordate al secondo livello di contrattazione.

In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;

- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza degli impianti e/o delle persone;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, manifestazioni, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore, per massimo 8 volte nell'arco del mese.

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

Art. 66 - Durata massima dell'orario di lavoro

Ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Le parti concordano che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi in applicazione di quanto previsto dal 3° e 4° c. del Dlgs n. 66 del 8 Aprile 2003.

Tale periodo, ai sensi dell'art 4 c. 4 del Dlgs n. 66 del 8 Aprile 2003 è elevato a 12 mesi in caso di:

- esigenze relative all'organizzazione di gare, manifestazioni e fiere nonché per le attività connesse.
- Necessità non programmabili connessa alla manutenzione straordinaria degli impianti;
- Punte di più intense attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato.

Art. 67 – Orario plurisettimanale

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito e verrà liquidato con la retribuzione del mese di competenza con il trattamento previsto per la collocazione oraria in cui si è svolto il maggior orario.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

Art. 68 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva A)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 67, con le seguenti modalità:

superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 81 pari a 20 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale;

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 69 – Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva B)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 67 sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane, con le seguenti modalità:

1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;

2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 81, pari a 20 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 81, pari a 50 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 70 – Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'articolazione dell'orario definito per ciascuna settimana e che verrà liquidato con la retribuzione del mese di competenza con il trattamento previsto per la collocazione oraria in cui si è svolto il maggior orario.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 68 e 69, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 82.

Al fine di consentire la definizione delle intese di cui al primo comma degli artt. 68 e 69 le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.U./R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale competente per territorio.

L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. 68 e 69 per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 71 – Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all' ultimo comma degli artt. 68 e 69, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;

- 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.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 72 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori 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.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavorante - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 97.

Art. 73 - Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda. L'orario di lavoro risulterà da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Art. 74 - Disposizioni speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi - e cioè direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 116, con esclusione della lettera b), per le ore prestate di domenica;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota della normale retribuzione di cui all'art. 116, con esclusione della lettera b), per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 116, con esclusione della lettera b), per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e di quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Art. 75 - Lavoratori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

1) custodi anche di magazzino;

2) guardiani diurni o notturni;

3) portieri;

4) personale addetto alla estinzione degli incendi;

5) uscieri e inservienti;

6) personale addetto al carico e allo scarico;

7) sorveglianti che non partecipano direttamente al lavoro;

8) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;

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 comunque continuità di lavoro.

Art. 76 - Lavoratori minori di 18 anni di età

L'orario di lavoro non potrà comunque superare le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni, le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 77 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Ai sensi dell'art. 9 D.Lgs. n. 66/2003, comma 2, lett. d) ai lavoratori che godono del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10% (dieci per cento) della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 117.

Art. 78 - Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività nazionali

1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;

2) 1° maggio – Festa dei lavoratori;

3) 2 giugno - Festa della Repubblica

Festività infrasettimanali

1) il 1º giorno dell'anno;

2) l'Epifania;

3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;

4) il 15 agosto - festa dall'Assunzione;

5) il 1º novembre - Ognissanti;

6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;

7) il 25 dicembre - Natale;

8) il 26 dicembre - S. Stefano;

9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al 1º comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 117.

Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2º comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54 (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 79 - Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 78, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 83 e 122, del presente contratto.

Art. 80 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 116, con esclusione della lettera b), fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 81 - Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto, di cui all'art. .... in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: il servizio militare e il richiamo alle armi, la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post partum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

Lavoro straordinario e notturno

Art. 82 - Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Fermi restando i limiti richiamati al precedente comma, ai sensi del comma 4 del D.Lgs. 66/03, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è, inoltre, ammesso in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle Rappresentanze sindacali aziendali;

d) punte di più intensa attività;

e) esigenze tecniche connesse all'assenza di altri lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del d. lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art. 83 - Maggiorazione lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 64, del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 116, con esclusione della lettera b):

- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 84, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui 117, e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 116, con esclusione della lettera b).

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 23: 00 alle 6:00 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, e con la maggiorazione del 50% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 116, con esclusione della lettera b).

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 84 - Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestate di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino - verranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di fatto di cui all'art. 117, maggiorata del 10%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 117.

Ferie

Art. 85 – Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventiquattro giorni lavorativi, 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.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale di Legge e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e, pertanto, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le giornate di riposo settimanale di Legge e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 117.

Art. 86 - Funzioni pubbliche elettive

Per la materia in questione si fa riferimento a quanto disposto dalla Legge 21 marzo 1990, n. 53, così come modificata dalla Legge 29 gennaio 1992, n. 69.

Art. 87 - Determinazione del periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie in rapporto alla specifica attività svolta dal maggio all'ottobre.

In deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

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

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16esimo giorno del mese.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio, salvo modifiche di Legge intervenute in materia.

Art. 88 - Normativa retribuzione delle ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 117.

Art. 89 - Normativa per cessazione di rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno ai lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 90 - Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio di particolare gravità, il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 91 - Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e, pertanto, nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Congedi - Diritto allo studio - Aspettativa

Art. 92 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

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

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 117.

Art. 93 - Diritto allo studio

Si fa riferimento alle disposizioni contenute nella Legge n. 300 del 20 maggio 1970, art. 10.

Art. 94 - Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assitenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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.

Chiamata e richiamo alle armi, servizio civile

Art. 95 - Chiamata alle armi

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Si applicano, altresì, la Legge 15 dicembre 1972, n. 772, art. 7 (riconoscimento dell'obiezione di coscienza - servizio civile sostitutivo) e la Legge 26 febbraio 1987, n. 49 (cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo).

Art. 96 - Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Missioni

Art. 97 - Missioni

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

In tal caso, al personale compete:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

c) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;

d) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 117; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui al punto d) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 98 – Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 2103 cc, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Malattie e infortuni

Art. 99 - Malattia

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta, dalle vigenti disposizioni di Legge o di regolamento, ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 100 – Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 99, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 141 e 144 del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto da.... del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 141 e 144 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha, inoltre, la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 101 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è, altresì, 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, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della Legge 11 novembre 1983, n. 638, 15° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 141 e 144 del presente contratto.

Art. 102 - Periodo di comporto

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. ..., del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. .....

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 103 - Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

   1) il 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza)

   2) il 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;

   3) il 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 121, Terza Parte.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia, il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 104 e 105, né agli apprendisti.

Art. 104 - Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 102 e 108

Art. 105 - Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) il 60% (sessanta per cento), per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) il 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20esimo;

3) il 100% (cento per cento), per i giorni dal 21esimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota della retribuzione di fatto di cui all'art. ... .

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80 e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 106 - Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio, la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e dall'INAIL.

Art. 107 - Festività

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 117.

Art. 108 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 102 e 104, del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A./.R. 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 ai sensi del precedente art. 102; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 109 - Tubercolosi

I lavoratori affetti da turbercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

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

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente del posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della Legge 28 febbraio 1953, n. 86.

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

Art. 110 - Rinvio alle leggi

Per quanto previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di Legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Art. 111 - Gravidanza e puerperio

Le parti, in considerazione dell'evoluzione normativa in corso rinviano alla disciplina di legge sulle materie di cui al presente titolo.

Sospensione del lavoro

Art. 112 - Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. ..., 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.

Passaggi di qualifica

Art. 113 - Mansioni del lavoratore

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

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

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 114 - Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 115 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Trattamento economico
Art. 116 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a) retribuzione nazionale conglobata (paga base + contingenza)
b) elemento distinto della retribuzione
c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

Con riferimento alla lettera b) del presente articolo, le parti concordano di istituire un elemento distinto della retribuzione, collegato alla effettiva presenza giornaliera e da corrispondere per 12 mensilità, non incidente su nessun istituto differito, compreso il trattamento di fine rapporto, secondo le seguenti misure:

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

Art. 117 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 116, escluso quanto previsto dalla lettera b), nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo dei singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 120 - Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di Legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 121 - Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 106.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo, hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 122 - Quota oraria

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

a) 173, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;

b) 195, per il personale la cui durata di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 123 - Retribuzione nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui a titolo I e II, Terza Parte, del presente contratto corrisponde una paga base nazionale nelle misure indicate nelle sottostanti tabelle.

Gli importi della retribuzione nazionale conglobata, di cui alla lettera a) dell'art. 118, validi dal 22 dicembre 2015 al 31 dicembre 2018, sono determinati come segue:

livelli	importi
Quadri	1716,37
I	1635,12
II	1488,04
III	1341,30
IV	1229,82
V	1158,94
VI	1093,06
VII	1007,51

Art. 124 - Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali aziendali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

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

Art. 125 - Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di rimborsare all'azienda le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale di cui all'art. 123 del presente contratto.

Art. 126 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisca, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Mensilità supplementare (13a)

Art. 127 - 13ª mensilità

Il 5 dicembre di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 111, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 117.

Risoluzione del rapporto di lavoro

A) Recesso

Art. 128 - Recesso ex articolo 2118 c.c.

Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 130.

Art. 129 - Recesso ex art. 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo le seguenti infrazioni commesse anche al di fuori del luogo e dell'orario di lavoro:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare, dolosa scritturazione o timbratura di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi;
- diverbio litigioso oppure espressioni verbali offensive nei confronti degli utenti;
- diffusione, promozione e vendita alla clientela di sostanze dopanti o comunque vietate dalla legge;
- comportamenti ed asserzioni lesive del buon nome dell'azienda.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 132.

Art. 130 - Normativa

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della Legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 C.C. e art. 129, del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso", il lavoratore può chiedere, entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso, il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

B) Preavviso

Art. 131 – 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. 132 - Indennita' sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a mensilità.

Art. 133 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 Codice Civile, come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 132;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 85;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma, art. 2120 codice civile, come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 codice civile, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato, nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto, l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

Art. 134 - Cessione o trasformazione dell'azienda

Ai sensi dell'art. 2112 c.c. e successive modifiche ed integrazioni, in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sè motivo di licenziamento.

Art. 135 - Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 136 - Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di Legge vigenti in materia.

Art. 137 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, e comunque non oltre 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma 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. 138 - Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 133.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 131, del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 132.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 139 - Obbligo del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 140 - Divieti

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art. 73, del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso, è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art. 141 - Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate, sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 117, quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 144.

Art. 142 - Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 144.

Art. 143 - Comunicazione mutamento di domicilio

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

Il personale ha, altresì, l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 144 - Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 120, Terza Parte;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza vota nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata;
- assuma comportamenti verso la clientela non conformi a quanto disposto all'art. 149.

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

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 149, Terza Parte, 1° e 2° comma;
- infrazione alle norme di Legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza vota 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. 145 - Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo XXII nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 o di quelle previste dal Titolo II, Prima Parte, del presente contratto.

Art. 146 - Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

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

Responsabilità civili e penali

Art. 147 - Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di Legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 148 - Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni da altro emolumento e compenso fino a giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e da ogni altro emolumento o compenso.

Salvo l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore. Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena, il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Divise e attrezzi

Art. 149 - 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.

Art. 150 – Fondo di previdenza complementare FONTE

Le parti stipulanti convengono che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in forma di associazione il 9 aprile 1998, Fondo pensione per i dipendenti del terziario, di seguito denominato in breve Fon.Te., rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti degli impianti sportivi.

L'iscrizione al Fondo dei lavoratori avverrà nel rispetto della normativa vigente e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il CCNL per i dipendenti degli impianti sportivi.

I datori di lavoro ed i lavoratori iscritti a Fon.Te. sono tenuti a contribuire a tale Fondo secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;
- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;

- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo;
- una quota una tantum, non utili ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,49, di cui € 11,88 a carico dell'azienda e € 3,62 a carico del lavoratore.

Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al Fondo.

Al momento dell'adesione al Fondo, il lavoratore può richiedere di aumentare la propria quota di contribuzione nei limiti stabiliti dalle norme che disciplinano Fon.Te.

Art. 151 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL entra in vigore dal 22 dicembre 2015 e scadrà il 31 dicembre 2018, ferme restando le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.

Ove non sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato per un anno, e così di anno in anno.

Allegato 1

Le parti concordano che per i lavoratori, già in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL, con contratto a tempo indeterminato si applicherà, quale condizione di miglior favore, quanto di seguito previsto in materia di permessi retribuiti, ferie, retribuzione, scatti di anzianità, 14° mensilità maggiorazione per lavoro supplementare e trasferimenti.

Analoga disciplina verrà applicata nei confronti dei lavoratori, già in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL, con contratto a tempo determinato, anche in caso di successivi proroghe o rinnovi nei limiti di durata massima del contratto a tempo determinato presso la stessa azienda, per i quali viene, altresì, attribuito il diritto di precedenza nella riassunzione a tempo determinato, nel limite di trentasei mesi dal primo contratto instaurato, presso le unità produttiva situate nello stesso comune, in presenza di assunzione per le mansioni svolte nel precedente periodo di assunzione ovvero per mansioni professionalmente compatibili.

Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito verranno fruiti dai lavoratori per complessive 72 ore annuali. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.
I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto, di cui all'art. 117 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di Legge e di contratto.

Ferie

I lavoratori di cui al primo e secondo comma del presente allegato hanno diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, 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.
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale di Legge e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le giornate di riposo settimanale di Legge e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel solo caso di 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.

Retribuzione

I lavoratori di cui al primo e secondo comma del presente allegato hanno diritto ad una maggiorazione della retribuzione nazionale conglobata pari al 4%, da calcolarsi sui valori di cui all'art. 123 del presente CCNL e che per la vigenza del presente CCNL vengono individuati nei seguenti importi:

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

Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale i lavoratori di cui al primo e secondo comma del presente articolo hanno diritto a cinque scatti biennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con la seguente decorrenza convenzionale:

Decorrenza: 1.7.1992

Quadri	28,92
I livello	27,89
II livello	26,34
III livello	24,79
IV livello	23,24
V livello	22,72
VI livello	21,69
VII livello	20,66

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di

mese superiori o uguali a 15 giorni. Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.)

14° mensilità

I lavoratori di cui al primo e secondo comma del presente allegato sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art....., in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio e durante la fruizione del congedo parentale.

Lavoro a tempo parziale: lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare prestate in giorno feriale con orario diurno verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. .... , secondo le modalità previste dall'art. ....., e la maggiorazione forfetaria è convenzionalmente determinata nella misura del 32,40% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. .....

Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capo-famiglia:
   1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
   2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
   3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
   4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 97, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
   1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia;
   2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
   3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
   4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sè e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sè 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 di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza

FISASCAT/CISL

SLC CGIL

UILCOM-UIL

Uicom/UIL

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA

CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLO SPORT - CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA