SEGRETERIE NAZIONALI

Traccia di discussione per predisporre le proposte per il rinnovo del Contratto Nazionale dei lavoratori dello Sport

Scadenza e procedure per il rinnovo del CCNL delle attività sportive profit e no profit e delle società di gestione degli impianti sportivi

Alla fine del 2018 e scaduto il Contratto Nazionale dei lavoratori dello sport. Nella regolamentazione, prevista per le procedure di rinnovo, sono state stabilite regole che qui sinteticamente riportiamo:

- la piattaforma deve essere presentata in tempo utile per consentire l'inizio del confronto sei mesi prima della sua scadenza;
- se le procedure e le scadenze non vengono rispettate vi sarà uno slittamento della durata del contratto vigente in misura pari al ritardo della presentazione della piattaforma stessa.

A seguito pertanto della nostra lettera del 17 settembre 2018, contenente la disdetta del CCNL e l'anticipazione sull'invio della piattaforma, come da norme su richiamate, presentiamo le nostre richieste.

Premessa

Il valore dello sport si afferma anche attraverso l'individuazione delle competenze professionali, nella messa in trasparenza e nel riconoscimento del rapporto di lavoro, questo valore dobbiamo concretizzarlo anche con questo rinnovo contrattuale. Nel mondo sportivo operano e svolgono funzioni con varie modalità e riconoscimento economico oltre un milione di addetti, dei quali, solo poche decine di migliaia godono dello status riconosciuto di lavoratore. Siamo in presenza di un settore con una atavica precarietà, con un sistematico ricorso a forme di "volontariato" che spesso nasconde "lavoro sommerso" se non addirittura nero; una realtà segnata da una sostanziale anarchia di trattamenti, con assenza di regole precise frutto di una legislazione confusa e carente.

Ormai è universalmente riconosciuto il ruolo sociale della pratica sportiva e il suo contributo al benessere psicofisico delle persone, ma poco o nulla riscontriamo sul fronte del riconoscimento dei diritti di chi per lo sport lavora. Lo sport è benessere, salute, attività motoria, esercizio fisico, competizione, turismo, strutture immobiliari e impianti in massima parte di proprietà pubblica, anche se quasi sempre gestiti privatamente.

Tutto questo rappresenta una risorsa che equivale a circa il 4% del prodotto interno lordo. Il movimento sportivo coinvolge oltre 70.000 società e/o associazioni sportive, circa 15.000.000 di persone, sopra i tre anni, praticano assiduamente una disciplina sportiva e oltre 6.000.000 lo

SINDACATO LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE
00187 – Roma – Piazza Sallustio 24
Tel. 06.42048204 – Fax 06.4824325
segreteria.nazionale@slc.cgil.it

FEDERAZIONE LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00185 – Roma – Via dei Mille 56
Tel. 06.853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE
00198 – Roma – L.go A. Ponchielli, 4
Tel. 06.45686880 – fax 06.85353322
uilcom@uilcom.it

fanno saltuariamente. Dietro tale movimento vi sono quel milione di persone che si adoperano e svolgono attività lavorative e alle quali vorremmo veder riconoscere tutele e diritti.

Dal Contratto del 2015 ad oggi

Dalla Firma del contratto dei lavoratori dello sport sono ormai trascorsi tre anni, periodo caratterizzato da tanti buoni propositi e aspettative. Dobbiamo però registrare che, nonostante gli sforzi e i tentativi fatti, non siamo riusciti a realizzare l'obbiettivo di allargare la base di applicazione del contratto, applicato per non più del 10% di chi nello sport svolge una attività lavorativa, e i risultati che avremmo voluto attuare con la stipula del primo accordo che realmente regolamenta il lavoro nello sport sono distanti dall'obbiettivo prepostoci.

In precedenza avevamo una disciplina contrattuale che si occupava quasi solo, ed esclusivamente, di regolamentare il lavoro organizzativo di gestione degli impianti sportivi. Nel tempo si era anche determinato un vuoto di rappresentanza fra le associazioni con cui fino al 2006 avevamo stipulato il contratto nazionale di lavoro. Vuoto che ha determinato l'assenza di una controparte riconosciuta e rappresentativa. Vi era la necessità, per i nostri interlocutori, di rappresentare un mondo di imprese e di associazioni tradizionalmente non organizzato e non rappresentato; per il sindacato, di organizzare, tutelare, disciplinare e rappresentare, un mondo del lavoro che mai avevamo avuto occasione di intercettare nella sua complessità.

Una sfida, per entrambe le parti, che ha avuto il pregio di iniziare un percorso sul quale è giunto il momento di riflettere insieme, ed insieme determinare proposte che recuperino i buoni propositi contenuti nelle parti non attuate degli accordi e degli impegni assunti.

Lo spirito che ci ha caratterizzato tre anni fa, e tutte le motivazioni che ci avevano fato sottoscrivere un accordo con due regimi regolatori - vecchia disciplina per chi già aveva lavorato e lavorava nel mondo sportivo, nuovo regime per chi vi è entrato a far parte dopo la stipula del contratto - che avevano forse una loro validità se gli impegni assunti avessero allargato, la platea di applicazione del contratto.

Recuperare gli impegni assunti e non realizzati per diffondere l'applicazione del contratto

Siamo in ritardo rispetto agli impegni presi e poche e sporadiche sono state le iniziative congiuntamente previste per sensibilizzare il mondo sportivo e le istituzioni. Se vogliamo far decollare il contratto e portare in trasparenza il rapporto di lavoro in questo settore molto vi è ancora da fare.

L'elaborazione della piattaforma è avvenuta con il coinvolgimento delle strutture territoriali e dei lavoratori a cui il contratto già è applicato. In fase di trattativa dovremmo provare ad individuare e

sperimentare nuove modalità di confronto che coinvolgano chi gestisce il mondo sportivo e chi per lo sport lavora. I riferimenti dovranno necessariamente essere: il CONI, l'associazione dei comuni e delle regioni, le associazioni sportive, gli enti di promozione, gli istruttori e le associazioni degli allenatori e dei tecnici delle diverse discipline, ecc. Dobbiamo utilizzare la fase del confronto per il rinnovo contrattuale per far emergere la necessità di regolamentare e mettere in trasparenza il variegato fenomeno del compenso sportivo.

Nella stipula del contratto in essere ci siamo assunti l'impegno di operare e predisporre iniziative e momenti di diffusione per la conoscenza e l'esigibilità del contratto stesso, impegno che va rilanciato e intensificato.

Regole trasparenti

Al CONI è riconosciuto ed è affidato il compito, confermato con la legge di stabilità 2018, di definire e disciplinare il riconoscimento delle società e delle tipologie sportive e identificare le funzioni con cui si caratterizzano le attività svolte in ambito sportivo.

Il nostro impegno comune deve invece tendere ad analizzare le prestazioni svolte nel mondo sportivo, individuando quali sono le professionalità e le funzioni che devono essere regolamentate da rapporto di lavoro. Con il contratto in essere, abbiamo ricostruito, definito e stabilito, le funzioni i ruoli e le professioni svolte nell'ambito delle attività organizzate e gestite dalle società sportive. Quanto definito insieme è contenuto nella classificazione del personale e deve essere il riferimento per arrivare a chiarire la regolamentazione e il riconoscimento del rapporto di lavoro per tutte le figure che operano nello sport.

Questo contratto ha oggi tutte le caratteristiche per rispondere alle peculiarità del settore, sono regolamentate le prestazioni e le flessibilità, compresa la stagionalità sportiva, sono individuate e regolamentate le forme professionali, amministrative organizzative e gestionali, sono disciplinate le funzioni degli operatori complementari dello sport e quelle che rispondono alle caratteristiche tecniche di operatori dello sport, sono indicate norme che aderiscono pienamente alle regole della normativa nazionale, europea ed internazionale in materia; si è infatti dato riconoscimento e risalto al sistema nazionale delle qualifiche di tecnici dello sport (SnaQ).

Tenendo in grande considerazione la necessità e l'obiettivo comune e primario di rendere appetibile l'applicazione del contratto del settore, pur realizzando risultati su bilateralità, previdenza integrativa e tutela sanitaria, nello scorso rinnovo si è però sacrificata la parte economica, e si è determinato un modello che distingue la retribuzione e altre norme in base all'anzianità dando vita di fatto a due distinti regimi regolatori.

Obiettivi generali

Riallineamento dei due regimi contrattuali.
Il primo punto da affrontare riguarda la ricomposizione dei due regimi contrattuali. Riconoscendo il peso di tale richiesta, dimensione che dovrà comunque essere quantificata con dati oggettivi analizzati congiuntamente, dobbiamo essere consapevoli che questo obbiettivo richiederà immancabilmente tempi che possono anche travalicare la durata di un singolo rinnovo. Nel quantificare il costo del rinnovo corrente abbiamo pertanto tenuto in considerazione la necessità di iniziare da subito la quantificazione che porti ad avere un unico trattamento contrattuale; in aggiunta a questa richiesta si dovrà inoltre definire un percorso di regolazione che arrivi al riallineamento considerando tutti i contenuti oggi differenziati

Sistema delle collaborazioni sportive e lavoro autonomo
il lavoro sportivo ha oggi una netta prevalenza di trattamenti configurati in collaborazione, questi si sostanziano in riconoscimento dei così definiti compensi sportivi. Se vogliamo realmente incrementare la platea delle persone a cui si applica il contratto dello sport dobbiamo necessariamente stabilire norme che disciplinano circoscrivano e ~~ne~~ limitano il ricorso, oltre a regolamentarne diritti e tutele. La regolamentazione dovrà:

- *prevedere e individuare quali sono le modalità e le prestazioni con cui si può svolgere la collaborazione;*
- *definire criteri per la stabilizzazione;*
- *indicare il valore di un compenso minimo (equo compenso);*
- *riconoscere il diritto alla rappresentanza e alla possibilità di usufruire il diritto alla assemblea retribuita;*
- *prevedere la formazione;*
- *disciplinare la tutela della salute e sicurezza anche attraverso percorsi assicurativi mirati;*
- *prevedere l'accesso all'ente bilaterale;*
- *prevedere l'assistenza sanitaria integrativa.*

Accanto a queste figure sono molto diffuse anche le prestazioni d'opera effettuate da **professionisti titolari di partita IVA**, anche per loro valgono i ragionamenti di cui sopra

Le richieste di merito

1. **Campo di applicazione**

Le realtà in cui si deve applicare il contratto sono già ampiamente determinate ed elencate nell'attuale normativa. Potrebbe essere necessario solo qualche aggiustamento per definire e raccogliere alcune casistiche particolari. Il vero intoppo nella sfera di applicazione lo si deve superare allargando le rappresentanze associative dei firmatari.

SINDACATO LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE
00187 – Roma – Piazza Sallustio 24
Tel. 06.42048204 – Fax 06.4824325
segreteria.nazionale@slc.cgil.it

FEDERAZIONE LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00185 – Roma – Via dei Mille 56
Tel. 06.853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE
00198 – Roma – L.go A. Ponchielli, 4
Tel. 06.45686880 – fax 06.85353322
uilcom@uilcom.it

2. **Validità e applicazione del Contratto**

se vogliamo davvero realizzare l'allargamento della base a cui il contratto si applica vi deve essere una azione comune e congiunta per determinare una limitazione sulla autonomia decisionale concessa alle associazioni sportive sull'uso delle collaborazioni e dei compensi sportivi, per questo fra i nostri obbiettivi primari abbiamo inserito la possibilità di definirne una sua regolamentazione.

3. **EDR**

Con il rinnovo del contratto 2015 il riconoscimento economico - valore EDR - previsto nell'accordo interconfederale del luglio 1993, non risulta più indicato nella corresponsione delle retribuzioni. Chiediamo che questa errata definizione sia recuperata con questo rinnovo contrattuale

4. **Ente Bilaterale**

Per riconoscere un ruolo e una funzione a Ebisport riteniamo necessario iniziare ad individuare e indicare quali sono le prestazioni che potrebbe fornire l'ente bilaterale e quale dovrebbe essere il contributo necessario per realmente far funzionare un fondo che risponda alle esigenze delle parti. Fra le prestazioni andranno inserite:

- l'attivazione di una forma di tutela per la responsabilità civile contro terzi e la copertura di eventuali spese di carattere legale;
- la definizione di strumenti e risorse per favorire la formazione e la riqualificazione professionale.
-

5. **Salario**

Si richiede quanto segue:

- la differenza retributiva fra vecchi e nuovi assunti definirla come superminimo collettivo non riassorbibile;
- aumento in percentuale su tutto il monte retributivo del valore del 10%, una parte del quale da destinare al progressivo riallineamento fra i due regimi;
- gli aumenti andranno riparametrati con media di riferimento al 5° livello;
- destinare una parte della richiesta alla progressiva ricomposizione della 14° mensilità a tutti i lavoratori.

6. **Elemento di garanzia della retribuzione**

Si chiede di istituire l'elemento di garanzia della retribuzione da riconoscere a chiunque non abbia elementi retributivi aggiuntivi al contratto nazionale derivanti dal secondo livello di contrattazione, tale riconoscimento va corrisposto a tutti gli operatori della società sportiva.

7. **Assistenza sanitaria integrativa**

Si chiede che la quota oggi definita per l'assistenza sanitaria integrativa sia tutta a carico azienda

SINDACATO LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE
00187 – Roma – Piazza Sallustio 24
Tel. 06.42048204 – Fax 06.4824325
segreteria.nazionale@slc.cgil.it

FEDERAZIONE LAVORATORI COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00185 – Roma – Via dei Mille 56
Tel. 06.853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE
00198 – Roma – L.go A. Ponchielli, 4
Tel. 06.45686880 – fax 06.85353322
uilcom@uilcom.it

8. **Norme da disciplinare nel CCNL**

Chiediamo che vengano disciplinate norme relative a:

- salute e sicurezza, mobbing e stress da lavoro correlato;
- contrasto delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro;
- definire un articolato che riconosca il trattamento per le trasferte.

9. **Previdenza integrativa**

- permettere l'adesione alla forma di previdenza integrativa anche a chi ha prestazioni con reale e genuina attività di collaborazione;
- incrementare il contributo per la previdenza integrativa a carico azienda fino al 1,5% della retribuzione;
- Individuare le modalità per allargare la platea degli aderenti.

10. **Formazione e aggiornamento**

Chiediamo di concordare norme per l'aggiornamento dei tecnici, anche organizzato da Forte o finanziato da Ebisport, ovvero direttamente dalle società e/o associazioni sportive.

11. **Appalti**

Le organizzazioni firmatarie del contratto dovranno intervenire congiuntamente nei confronti delle amministrazioni pubbliche affinché nella predisposizione delle gare di appalto degli impianti sportivi inseriscano:

- norme come la clausola per l'applicazione del contratto nazionale di lavoro che disciplini le mansioni previste in ambito sportivo siglato dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- le clausole sociali in caso di cambio di appalto;
- una definizione degli organici minimi necessari alla gestione degli impianti presi in gestione.

12. **Periodo di comporto e riconoscimento economico per malattia e infortunio**

- per le malattie croniche si richiede di incrementare il periodo di copertura economica e allungare in quantità consistente la conservazione del posto;
- per infortunio sul lavoro si chiede la conservazione del posto fino a guarigione clinica o la chiusura dell'infortunio previsto dall'INAIL. Il pagamento dello stesso deve essere riconosciuto in forma diretta con anticipo da parte dell'azienda anche per quanto a carico INAIL. Il riconoscimento economico deve essere garantito fino a guarigione clinica.

13. **Tutela per riconoscimento nella durata dei brevetti e dei titoli**

Per gli addetti al salvamento esiste una problematica che intreccia il limite di età ai 62 anni per la

conferma del brevetto e il tempo entro il quale lavoratori e lavoratrici arrivano ai requisiti pensionistici. In tali casi le aziende dovranno predisporre e programmare un percorso per utilizzare tali dipende in altre mansioni.

Articoli del contratto che necessitano di una rivisitazione, riscrittura o adeguamento

Art. 4 - composizione delle controversie
Dopo due anni di applicazione del contratto non si sono ancora composte le commissioni paritetiche e la norma risulta del tutto inapplicabile.

Art. 14 – contratti a tempo determinato
La norma andrà adeguata a tutti i cambiamenti intervenuti con i vari decreti che dal 2015 ad oggi hanno riguardato la materia. Andranno inoltre previste le modalità con cui si accede al riconoscimento del lavoro stagionale, in mancanza del quale i tanti e ripetuti contratti a termine potrebbero determinare un abbassamento del livello di tutela e di continuità lavorativa.

Art. 21 – informazione ai lavoratori per i contratti a termine
La stabilizzazione dei contratti a termine non può essere una norma esclusivamente informativa, ma deve prevedere una regolamentazione. Nella stabilizzazione o nella possibilità di assunzioni a tempo indeterminato le aziende dovranno dare priorità a chi ha lavorato presso la stessa con contratti a termine o con contratti da agenzie in somministrazione. Il criterio di riferimento, a parità di mansione dovrà essere l'anzianità anche se non continuativa.

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 e/o elastiche 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. ... del CCNL.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinano un incremento della quantità della prestazione sono da considerare come lavoro supplementare e verranno retribuite con le maggiorazioni e le modalità previste al precedente art. 46. Le maggiorazioni previste dal presente articolo inerenti le clausole flessibili non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso 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. ..., escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili su ogni altro istituto.

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

art. 48 – disciplina del rapporto a tempo parziale
Chiarire la scrittura del punto c) sulla priorità dei passaggi da tempo pieno a parziale e viceversa

art. 55 – Classificazione
Valutare passaggi di livello per professionisti con abilitazioni e brevetti (salvamento).

art.64 – Orario di lavoro ordinario settimanale
L'ultimo comma ha dato adito a possibili interpretazioni pertanto, o viene cassato, oppure deve essere e va chiarito.

Art. che riguardano l'orario di lavoro.
Pause:

- definire il riconoscimento delle pause per alcune mansioni ricadenti in gravose responsabilità, vedi addetti al salvamento, almeno quando l'orario del turno di lavoro supera le quattro ore consecutive;
- individuare altre mansioni che richiedono pause all'interno dei turni di lavoro;
- riconoscere una indennità a tutte quelle figure a cui viene richiesto di essere reperibile;
- riconoscere una indennità a chi è responsabile di impianti e della loro conduzione;
- incrementare il valore della indennità per il lavoro domenicale e festivo.

Art. 87 – determinazione del periodo di ferie
Deve essere definita una modalità che lasci meno discrezionalità nel godimento delle ferie.
Pertanto, per un effettivo periodo continuativo delle stesse si chiede di inserire la definizione di

calendari che prevedano il godimento minimo continuativo per due settimane, e per le restanti riconoscere la possibilità di goderle anche per singole settimane, esclusivamente su richiesta del lavoratore.

Art. 93 – diritto allo studio
Ridefinire l'articolato per il diritto allo studio che contiene solo e unicamente il richiamo alla legge 300/70 inserendo le novità della legge 50/2010 e individuare modalità che riconosca congedi a chi frequenta corsi di aggiornamento e specializzazione corrispondenti alle attività svolte dalla società sportiva. Questo sia per quanto riguarda gli operatori sportivi che per gli operatori complementari dello sport.

Art.95 – conservazione del posto
Nell'articolo c'è un refuso; nella conservazione del posto andrebbe cancellato quanto riguarda il militare di leva, confermato invece quanto contenuto al riguardo per il servizio civile.

Art.102 – periodo di comporto
Il secondo comma dell'articolo va cancellato (il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo della indennità di preavviso e di licenziamento).

Art.103 – trattamento economico di malattia
Per le malattie oltre il 4° giorno e fino al 20° si chiede di integrare quanto corrisposto dall'INPS fino al 100% della retribuzione.

Art.111 – (nuovo) Tutela della Maternità, genitorialità e conciliazione vita/lavoro
Si richiede:

- maternità a ore;
- diritti sociali anche ai conviventi;
- ferie solidali.

Nota su allegato 1
A tutti i lavoratori e le lavoratrici che possono far valere nel settore una anzianità significativa deve essere riconosciuto quanto previsto nell'allegato 1

Art. 129 – introdurre la gradazione delle sanzioni disciplinari e una tutela reale per i licenziamenti ritenuti infondati dal giudice.

Roma 28 marzo 2019

SINDACATO LAVORATORI
DELLA COMUNICAZIONE
00187 – Roma – Piazza Sallustio 24
Tel. 06.42048204 – Fax 06.4824325
segreteria.nazionale@slc.cgil.it

FEDERAZIONE LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00185 – Roma – Via dei Mille 56
Tel. 06.853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI
DELLA COMUNICAZIONE
00198 – Roma – L.go A. Ponchielli, 4
Tel. 06.45686880 – fax 06.85353322
uilcom@uilcom.it