CCNL SPORT

1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2026

Firmatari datoriali	Firmatari sindacali
Confederazione Italiana dello Sport - Confcommercio	Slc-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilcom

ISTITUTI ECONOMICI

Mensilità aggiuntive	**Tredicesima**	• Una mensilità da corrispondere il 5 dicembre
	Quattordicesima	• La quattordicesima già riconosciuta agli assunti ante 22/12/2015 viene trasformata in superminimo gradualmente assorbito fino al totale assorbimento a regime a novembre 2029. • Da novembre 2029, il superminimo cessa di essere corrisposto
Indennità	**Quadro**	**60,00 €** mensili per 13 mensilità
	Di cassa	**5%** della paga base nazionale
	Riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica	Ai lavoratori che godono del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, spetta una maggiorazione del 10% sulle ore prestate di domenica
	Direzione tecnica o amministrativa	Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa che presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso aggiuntivo speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi: - 30% per le ore prestate di domenica e per le ore di straordinario prestate nelle festività - 50% per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio
	Trasferta	• Rimborso delle spese effettive di viaggio, delle spese per il trasporto del bagaglio, delle spese postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato. • Diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera di fatto (in caso di mancato pernottamento fuori sede la diaria viene ridotta di un terzo) • Per missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%
	Trasferimento	• Al lavoratore spetta rimborso spese viaggio, trasporto mobilio e bagaglio • Il lavoratore: - se celibe, ha diritto ad una diaria fissata per il personale in missione temporanea, ovvero ad un rimborso a piè di lista - se capofamiglia, ha diritto ad una diaria fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico (per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a 3/5), ovvero ad al rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute. • Il trasferimento dei quadri che determini il cambio di residenza è di norma comunicato per iscritto con un preavviso di 45 giorni ovvero 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico Ai lavoratori quadri sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza di canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza

	Tipologia	Incremento
Maggiorazioni	Lavoro ordinario notturno (23:00 – 6:00)	10 %
	Lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale	15 %
	Lavoro oltre le 48° ora settimanale	20 %
	Straordinario festivo	30 %
	Lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale	30 %
	Straordinario notturno (23:00 – 6:00)	50 %
	Lavoratori part-time	
	Lavoro supplementare (fino al raggiungimento dell'orario di lavoro dei lavoratori a tempo pieno)	25 %
	Lavoro supplementare festivo	28 %
	Lavoro supplementare notturno	30 %
Straordinari	Limite massimo di 250 ore annue	

ISTITUTI NORMATIVI

Orario di lavoro	
Coefficiente orario	• **173** (su 40 ore) • **195** (su 45 ore)
Coefficiente giornaliero	**26**
Orario normale di lavoro settimanale	• **40 ore settimanali su 5 o 6 giorni**
Flessibilità oraria	• Possibilità di realizzare diversi regimi di orario, con il superamento dell'orario contrattuale fino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. - A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda riconosce una pari entità di ore di riduzione. - I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. • Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti con le seguenti modalità:

Entità del superamento	**Maturazione permessi**
• Tra 45 ore e 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane	Incremento del monte ore dei permessi retribuiti di 20 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale
• Entro le 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane	Incremento del monte ore di permessi retribuiti di 20 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale
• Entro le 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane	Incremento del monte ore dei permessi retribuiti di 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:
- 50% delle ore da recuperare articolato secondo il programma di flessibilità;
- 50% residuo è contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con i riposi compensativi.

Ferie e permessi	
Ferie	**26 giorni**
Permessi retribuiti	**Assemblee dei lavoratori: 12 ore** annue (unità over 15 dipendenti)
Riduzione orario	40 ore annue

Festività e festività soppresse	
Festività	• Festività previste dalla legge e il Santo Patrono • 4 novembre: spetta il trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. - In caso di coincidenza di una delle festività con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione
Ex festività	32 ore

Assenza per malattia e infortunio		
Malattia	• **Conservazione del posto** per un periodo massimo di **180 giorni** in un anno solare - 18 mesi per malattie gravi e invalidanti - 18 mesi per lavoratori affetti da tubercolosi (di cui i primi 180 giorni sono riconosciuti nell'anzianità di servizio) Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.	
	Trattamento economico a carico azienda	
	Periodo	**Integrazione**
	Primi 3 giorni	100%
	4° - 20° giorno	75%
	Dal 21° in poi	100%
Infortunio	**Conservazione del posto** per un periodo massimo di **180 giorni** in un anno solare	
	Trattamento economico a carico azienda	
	Periodo	**Integrazione**
	Primi 3 giorni successivi all'infortunio	60%
	5° - 20° giorno	90% (80% per gli apprendisti)
	Dal 21° in poi	100% (90% per gli apprendisti)

Congedi e aspettative		
Congedi	**Maternità**	Segue disciplina di legge
	Paternità	Segue disciplina di legge
	Parentale	Segue disciplina di legge
	Matrimoniale	15 giorni di calendario con decorrenza del 3° giorno antecedente il matrimonio
	Violenza di genere	• 90 giorni, in 3 anni, indennizzati al 100% dall'INPS (ex. art. 24, D. Lgs. 80/2015) • Possibilità di ulteriori 2 mesi non retribuiti al termine dei 90 giorni di cui sopra
Aspettative	**Malattia o infortunio**	120 giorni ad esaurimento del periodo di comporto
	Tossicodipendenti	3 anni
	Familiari di tossicodipendenti	3 mesi

Periodo di prova				
Livello	Q e 1	2 e 3	4 e 5	6
Durata massima	6 mesi (di calendario)	95 giorni (lavoro effettivo)	70 giorni (lavoro effettivo)	26 giorni (lavoro effettivo)

Preavviso per licenziamento o dimissioni				
	Preavviso			
Anzianità	Q e 1	2 e 3	4 e 5	6
Entro 5 anni	60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni
5 – 10 anni	90 giorni	45 giorni	30 giorni	20 giorni
Oltre 10 anni	120 giorni	60 giorni	45 giorni	20 giorni

I termini decorrono dal 1° o dal 16° giorno del mese. Per giorni si intendono giorni di calendario.

Contratto intermittente	
Casi	Ammesso il ricorso al lavoro intermittente a tempo determinato per le sole qualifiche di Hostess e Steward degli impianti sportivi e relativi coordinatori.
Retribuzione	• Per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, il trattamento economico degli altri lavoratori di pari livello sul quale sarà applicata una maggiorazione del 20% • La prestazione giornaliera non potrà essere inferiore a 4 ore continuate
Straordinario	• Si considera lavoro straordinario quello prestato oltre le 8 ore giornaliere
Indennità di disponibilità	• Qualora il lavoratore, su richiesta del datore di lavoro, si impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'indennità di disponibilità che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile tabellare stabilita dal CCNL per il livello corrispondente alle mansioni richieste • Nel periodo di temporanea indisponibilità, il lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità
Diritto di precedenza	Al lavoratore assunto con contratto intermittente con mansioni di Hostess e Steward degli impianti sportivi e relativi coordinatori sarà riconosciuto il diritto di prelazione in caso di assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato per le stesse mansioni oggetto del contratto intermittente
Attività lavorativa presso altri o autonoma	Al lavoratore assunto con contratto intermittente, fermi restando gli obblighi derivanti dal contratto di assunzione, è consentito prestare attività, anche con altri soggetti sia in forma di lavoro autonomo che subordinato

Contratto a termine di lavoro sportivo nell'area del professionismo	
Lavoratori sportivi non cittadini europei	
Durata	• Non eccedente i 2 anni e non può essere rinnovato, fatta eccezione per gli operatori complementari dello sport per i quali è ammesso un solo rinnovo • Qualora venga superato tale limite, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza del secondo rinnovo

Part-time	
Lavoro supplementare	• Autorizzato in misura non superiore al 50% delle ore di lavoro settimanali concordate
Straordinario	• Per i lavoratori sportivi che stipulano un contratto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal CCNL
Clausole flessibili	• Le parti possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione • Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto. - In alternativa alle maggiorazioni (dell'1,5%), a fronte dell'applicazione di clausole flessibili, le parti possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120,00 non cumulabili, da corrispondere per quote mensili
Clausole elastiche	• Possibilità di stabilire clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nel limite massimo annuo pari al 30% del normale orario annuo concordato

<table>
<tr><th colspan="4">Welfare contrattuale</th></tr>
<tr><td rowspan="4">Ente bilaterale</td><td colspan="3">EBISPORT</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Contribuzione</td><td>a carico lavoratore</td><td>• 0,05 % della retribuzione</td></tr>
<tr><td>a carico impresa</td><td>• 0,10 % della retribuzione</td></tr>
<tr><td colspan="3">Il datore di lavoro che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,30% della retribuzione.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Formazione continua</td><td colspan="3">Fondo For.Te.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Per la fruizione di programmi di formazione continua</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Polizze assicurative</td><td colspan="3">Per i lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva è prevista l’assistenza legale (e la copertura di eventuali spese) in caso di procedimenti (civili o penali) relativi a fatti connessi con l’esercizio delle proprie funzioni</td></tr>
<tr><td colspan="3">Quadri
- Prevista assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni, in aggiunta alla copertura delle spese legali in caso di procedimenti civili o penali (mediante assicurazione).</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Previdenza integrativa</td><td colspan="3">Fondo FONTE</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Contribuzione</td><td>a carico lavoratore</td><td>- 0,55 % della retribuzione utile per il computo del TFR
- Una tantum da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a 3,62 €</td></tr>
<tr><td>a carico impresa</td><td>- 0,55 % della retribuzione utile per il computo del TFR
- Una tantum da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a 11,88 €</td></tr>
<tr><td>TFR</td><td>- Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28/04/1993, prevista integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al Fondo</td></tr>
<tr><td colspan="3">Iscrizione al Fondo aperta a:
- lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi
- tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato.</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Assistenza Sanitaria integrativa</td><td colspan="3">Fondo EST (generalità dei lavoratori)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Contribuzione</td><td>a carico lavoratore</td><td>• 2,00 € mensili</td></tr>
<tr><td>a carico impresa</td><td>• 10,00 € mensili
• 30,00 € una tantum al momento dell’iscrizione del lavoratore al fondo</td></tr>
<tr><td colspan="3">L’azienda che ometta il versamento della contribuzione deve erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari ad 16,00 € lordi, da corrispondere per 13 mensilità</td></tr>
<tr><td colspan="3">QuAS (Quadri)</td></tr>
<tr><td colspan="3">• La contribuzione è a carico datoriale, e la sua misura è stabilita dalla stessa cassa QuAS
• L’azienda che omette il versamento della contribuzione è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 40,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità</td></tr>
</table>