

Nuovo CCNL Sport

Parti stipulanti: **Confederazione dello Sport - Confcommercio Imprese per l'Italia
SLC-CGIL - FISASCAT-CISL - UILCOM- UIL**

Decorrenza: 22 dicembre 2015 / 31 dicembre 2018

L'accordo in oggetto (pur garantendo una "continuità economica" con il precedente CCNL per i dipendenti in forza alla data del 22 dicembre 2015) si concretizza, sia dal punto di vista tecnico-giuridico che politico, in un vero e proprio nuovo contratto.

CAMPO DI APPLICAZIONE

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 delta pesca sportiva;
17. Strutture o siti per tiro a volo, tiro con l'arco, tiro a segno;
18. Centri o siti finalizzati all'attività di orienteering, trekking, arrampicata e mountain bike;
19. Centri o siti per 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...), 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...), di sport da combattimento (pugilato, lotta, scherma, judo), di giochi sportivi (calcio, basket, volley, pallanuoto), di discipline multiple (triathlon, pentathlon, decathlon) 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.

INQUADRAMENTO LAVORATORE

INQUADRAMENTO		
OPERATORI SPORTIVI		
LIVELLO	QUALIFICA	DECLARATORIE CONTRATTUALI
PRIMO LIVELLO	ALLENATORE	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	IMPIEGATO CON FUNZIONI DIRETTIVE	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'élite nazionale, secondo le abilitazioni riconosciute sulla base di leggi nazionali o regionali o comunque rilasciate da FSN, DSA o EPS. 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.
	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	IMPIEGATO DI CONCETTO	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.
QUARTO LIVELLO	IMPIEGATO D'ORDINE	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.
	AIUTO ALLENATORE ISTRUTTORE	La qualifica individua Aiuto allenatori/ istruttori (Livello 1° del sistema SNaQ/ AiutoAllenatore) 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.

INQUADRAMENTO		
OPERATORI COMPLEMENTARI DELLO SPORT		
LIVELLO	QUALIFICA	DECLARATORIE CONTRATTUALI
PRIMO LIVELLO	IMPIEGATO CON FUNZIONI DIRETTIVE	Al primo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate. <i>Responsabile di: servizio/ufficio tecnico, amministrativo, commerciale; Responsabile di: marketing, pubbliche relazioni, sviluppo organizzativo; sovrintendenti; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.</i>
SECONDO LIVELLO	IMPIEGATO CON FUNZIONI DIRETTIVE	Al secondo livello appartengono 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. <i>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.) massofisio kinesiterapista con provata esperienza; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.</i>
TERZO LIVELLO	IMPIEGATO DI CONCETTO/OPERAIO SPECIALIZZATO	Al terzo 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. <i>Operatori Sanitari - Massaggiatori sportivi, massofisio kinesiterapista, 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 al 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 al 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.</i>
QUARTO LIVELLO	IMPIEGATO D'ORDINE/OPERAIO SPECIALIZZATO	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. <i>Addetto al customer care con provata esperienza; addetto alla preparazione materiali sportivi con provata esperienza (ski man, armiere, ecc.); magazzino; artiere di elevata professionalità; 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 motobarca; 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.</i>
QUINTO LIVELLO	IMPIEGATO D'ORDINE/OPERAIO QUALIFICATO	Al quinto livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico/pratiche, comunque conseguite. <i>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 elencazione.</i>
SESTO LIVELLO	OPERAIO COMUNE	Al sesto livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche. <i>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 use e conduzione di mezzi meccanici semoventi; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.</i>
SETTIMO LIVELLO	OPERAIO COMUNE	Al settimo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti. <i>Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.</i>

ASPETTI DELLA RETRIBUZIONE

Retribuzione mensile

Divisore orario: 173 (195 per il personale discontinuo - 45 ore settimanali).

- Divisore giornaliero: 26
- Elementi della retribuzione mensile: retribuzione nazionale conglobata (paga base e indennità di contingenza e elemento distinto della retribuzione pari ad euro 10,33), elemento distinto della retribuzione collegato alla presenza per 12 mesi, altri elementi previsti dalla contrattazione collettiva.
- Elementi della retribuzione di fatto: oltre alla retribuzione mensile, esclusi gli elementi distinti della retribuzione, tutti gli altri elementi retributivi a carattere continuativo, esclusi i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie o una tantum, ogni elemento espressamente escluso dal calcolo dei singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Retribuzione nazionale conglobata

Validità dal 22 dicembre 2015 al 31 dicembre 2018

LIVELLO	IMPORTO
QUADRI	1.716,37
I LIVELLO	1635,12
II LIVELLO	1488,04
III LIVELLO	1341,30
IV LIVELLO	1229,82
V LIVELLO	1158,94
VI LIVELLO	1093,06
VII LIVELLO	1007,51

Elemento distinto della retribuzione

Collegato alla presenza e da corrispondere per 12 mensilità e non incidente su nessun istituto differito compreso il trattamento di fine rapporto

LIVELLO	IMPORTO
QUADRI	4
I LIVELLO	4
II LIVELLO	3,5
III LIVELLO	3,5
IV LIVELLO	3,5
V LIVELLO	3
VI LIVELLO	3
VII LIVELLO	3

Indennità

Indennità di cassa: spetta al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e con responsabilità per errori nella gestione nella misura del 5% del minimo di retribuzione.

Mensilità supplementare

Tredicesima mensilità

Corresponsione: il 5 dicembre

Misura: una mensilità della retribuzione di fatto.

Maturazione: per dodicesimi.

Periodo di prova

Livelli	Durata
Q e 1	6 mesi (di calendario)
2, 3	95 gg. (giorni di lavoro effettivo)
4, 5	70 gg. (giorni di lavoro effettivo)
6, 7	26 gg. (giorni di lavoro effettivo)

ORARIO DI LAVORO

Orario settimanale

40 ore distribuite su 5 o 6 giorni lavorativi. Addetti a mansioni discontinue: 45 ore. La **durata media** dell'orario di lavoro, **calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi ovvero a 12 mesi per esigenze organizzative**, non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Orario plurisettimanale

Limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Eventuali variazioni sul programma di flessibilità dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni. Fatte salve le contrattazioni aziendali di secondo livello (limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16/24 settimane). Oltre le 16 settimane sono riconosciuti ulteriori permessi retribuiti annuali, nella misura di 20/50 minuti per ogni settimana di superamento dell'orario normale di lavoro.

Lavoro straordinario, notturno e festivo maggiorazioni

Le maggiorazioni sono da calcolare sulla quota oraria della retribuzione normale mensile.

Percentuale di maggiorazione

a) straordinario: **15%** dalla 41^a alla 48^a ora settimanale; **20%** oltre la 48^a ora settimanale; **30%** festivo; **50%** notturno (10% nei normali turni di lavoro).

Definizione lavoro notturno: il lavoro svolto dalle 23 alle 6.

Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi sono compensate come lavoro straordinario festivo.

Riposo settimanale

Ai lavoratori che godono del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica spetta un'indennità in cifra fissa pari al 10% della quota oraria di minimo e contingenza per ogni ora di lavoro effettivamente prestato nella domenica. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Riposo giornaliero

11 ore di riposo consecutivo nelle 24 ore (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, comunque con un minimo di 9 ore).

Giorni festivi

Oltre a quanto previsto dalla legge è considerata festiva la ricorrenza del Santo Patrono.

Ferie

24 giorni lavorativi annui.

Festività soppresse

In sostituzione delle 4 festività abolite spettano 32 ore di riposo aggiuntivo, da fruire in gruppi di 4 o di 8 ore, che devono essere godute entro l'anno di maturazione e comunque entro il 30 giugno dell'anno successivo

Per l'ex festività del 4 novembre spetta un'ulteriore quota giornaliera della retribuzione.

Assenze

Malattia

Impiegati e operai

- comportamento: 180 gg. nell'anno solare

- trattamento economico: dal 1° al 3° giorno, 100% della normale retribuzione giornaliera netta (a carico del datore di lavoro); dal 4° al 20° giorno, 75% (di cui 25% a carico del datore di lavoro); dal 21° al 180° giorno, 100% (di cui un terzo, 33,33%, a carico del datore di lavoro).

Apprendistato professionalizzante

- comportamento: come i lavoratori qualificati

- trattamento economico spettante a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro: 60% della retribuzione per i primi 3 giorni di malattia, nel limite di 4 eventi morbosi all'anno; in caso di ricovero ospedaliero la percentuale spetta per tutta la durata dello stesso e comunque nel limite di 180 giorni nell'anno solare.

Infortunio sul lavoro

Impiegati e operai

- comportamento: 180 gg. nell'anno solare

- trattamento economico: dal 1° al 3° giorno, 60% della normale retribuzione giornaliera netta, dal 4° giorno al 20° giorno, 90%, dal 21° giorno, 100% della normale retribuzione giornaliera netta

Apprendisti

- comportamento: come sopra

- trattamento economico: dal 1° al 3° giorno, 60% della normale retribuzione giornaliera netta, dal 4° giorno al 20° giorno, 80%, dal 21° giorno, 90% della normale retribuzione giornaliera netta

Congedo matrimoniale

15 giorni di calendario retribuiti.

Altre assenze e permessi

Il CCNL non prevede particolari benefici oltre quelli già previsti dalla legge.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare è ammesso fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno e compensato con una maggiorazione del 20% (diurno), 27,50% (festivo), 30% (notturno).

Clausole flessibili ed elastiche

Le ore di lavoro ordinarie, in applicazione di clausole flessibili, sono retribuite con una maggiorazione dell'1,50%. In alternativa le parti possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120, da corrispondere in quote mensili. Nei contratti di tipo verticale e misto, è possibile concordare clausole elastiche entro il limite del 30% della prestazione lavorativa concordata. Per le ore di lavoro che, a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche, determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione, spetta una maggiorazione non inferiore all'11,5% (10% + 1,50%). In alternativa alla maggiorazione dell'1,50%, può essere concordata un'indennità annuale, come sopra.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Limiti

Lavoratori a tempo indeterminato

Contratti a tempo determinato

0-4

4

5-9

5

10-20

6

Oltre 20

30% (fino al 50% per intensificazioni dell'attività lavorativa)

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.

Stagionalità

Introdotta l'istituto della "stagionalità" 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.

(Il limite di assunzione per un tempo determinato massimo di 36 mesi non è applicabile ai contratti stagionali. Ciò comporta che il datore di lavoro può assumere lo stesso lavoratore anche oltre il limite dei 36 mesi complessivi. Decade, inoltre, l'obbligo di pausa tra un contratto e un altro. Ciò significa che il datore di lavoro con un'attività stagionale potrà riassumere lo stesso dipendente anche il giorno seguente la conclusione del primo rapporto a termine e non attendere 10 o 20 giorni come per i contratti determinati inferiori o superiori ai 6 mesi. Attenzione, però, perché la concentrazione degli imprenditori e di tutti gli addetti ai lavori deve andare al diritto di precedenza che l'art. 5, commi 4 quater e 4 quinquies del D.Lgs n. 368/2001 ha previsto anche per i lavoratori stagionali sulle assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Tale diritto deve essere comunicato nella lettera di assunzione e potrà o meno essere esercitato dal lavoratore stagionale entro 3 mesi dall'avvenuta cessazione del rapporto a termine. Superato tale termine il diritto in questione si estingue, mettendo così in condizione il datore di lavoro di assumere chi preferisce allo scadere dell'anno seguente all'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro a termine. Se il diritto di precedenza non è rispettato la Legge n. 92/2012, art. 4, comma 12 prevede la perdita di eventuali incentivi acquisiti su eventuali nove assunzioni).

Part time

Rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto. Deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati il periodo di prova per i nuovi assunti, la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda e il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Lavoro Supplementare: il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, nel rispetto della contrattazione collettiva, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, ovvero 8 ore giornaliere e 40 settimanali, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, in misura non superiore al 25 % delle ore di lavoro settimanali concordate. Ad esempio per un part-time di 20 ore settimanali il limite delle ore supplementari sarà 5. In questo caso il lavoro supplementare sarà retribuito con una maggiorazione del 15 % della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Il lavoratore potrà rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Lavoro straordinario: nel part-time è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del D. Lgs n. 66 del 2003, ovvero oltre le ore normali di lavoro ossia 8 ore giornaliere e 40 settimanali.

Clausole elastiche potranno essere inserite nel contratto individuale, ma solo avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Trasformazione del rapporto: su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Somministrazione di lavoro

Non è possibile avere lavoratori assunti in somministrazione a termine in numero superiore al 20% mensile dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione superiore o uguale allo 0,5%.

In alternativa nelle singole unità produttive con meno di 30 dipendenti è previsto il limite di 5 assunzioni, inoltre in tali unità produttive i lavoratori assunti con contratto di somministrazione e a tempo determinato non possono, complessivamente, superare la parità con i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Apprendistato

L'apprendistato è ammesso per figure con livello di destinazione dal 1° al 6°.

Limiti

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.

Apprendistato professionalizzante o alta formazione e ricerca: età tra 18 e 29 anni (17 anni se in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005 per apprendistato professionalizzante); età tra 15 e 25 (compimento) 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.

Inquadramento e trattamento economico

- Primo periodo, due livelli sotto quello di destinazione finale;
- secondo periodo, un livello sotto quello di destinazione finale;
- terzo periodo, stesso livello di destinazione finale.

Gli apprendisti assunti per il conseguimento del 6° livello, sono inquadrati per i primi 12 mesi nel 7° livello e per i successivi nel 6°.

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 50% degli apprendisti il cui contratto sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. La limitazione non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere fino a cinque contratto di apprendistato.

Dovrà essere inviata comunicazione dell'attivazione dei contratti di apprendistato all'Osservatorio costituito tra le Parti stipulanti il presente CCNL.

Fondo EST

Dal 1 luglio 2016 è istituita una forma di assistenza sanitaria integrativa a favore dei lavoratori a tempo indeterminato, compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, ad esclusione dei quadri (il cui contributo a favore della cassa è fissato in euro 247,90 annuali totalmente a carico del datore di lavoro). La misura del contributo mensile è di **euro 12**, di cui 10 a carico del datore di lavoro e 2 a carico del lavoratore. E' inoltre dovuta al Fondo una quota a tantum, a carico delle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo, pari a 30 euro per ciascun lavoratore. Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote a 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.

Trattamento di fine rapporto

Il CCNL richiama la disciplina di legge in materia ed indica espressamente gli elementi da escludere dalla base di calcolo del tfr.

FON.TE.

Il Fondo rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti degli impianti sportivi.

OSSERVATORIO NAZIONALE E ENTE BILATERALE

L'Ente Bilaterale sarà finanziato con un contributo fisso annuale pari ad euro 8 per ciascun lavoratore a tempo indeterminato di cui 5 a carico del datore di lavoro e Euro 3 a carico del lavoratore.

LAVORATORI IN FORZA AL 22 DICEMBRE 2015

Lavoratori a tempo indeterminato e 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 e con diritto di precedenza nella riassunzione a tempo determinato, nel limite di trentasei mesi dal primo contratto instaurato, presso le unità produttive situate nello stesso comune)

Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuate retribuito verranno fruiti dai lavoratori per complessive 72 ore annuali.

Ferie

26 giorni lavorativi annui.

Retribuzione

Maggiorazione della retribuzione nazionale conglobata pari al 4%, espressa in quota fissa

Livelli Maggiorazione

LIVELLO	IMPORTO	MAGGIORAZIONE
QUADRI	1.716,37	70,6
I LIVELLO	1635,12	65,9
II LIVELLO	1488,04	57,3
III LIVELLO	1341,30	48,8
IV LIVELLO	1229,82	42,3
V LIVELLO	1158,94	38,2
VI LIVELLO	1093,06	34,4
VII LIVELLO	1007,51	29,4

Scatti di anzianità

Maturazione: 5 scatti biennali

Importi: liv. Q: € 28,92; liv. 1: € 27,89; liv. 2: € 26,34; liv. 3: € 24,79; liv. 4: € 23,24; liv. 5: € 22,72; liv. 6: € 21,69; liv. 7: € 20,66.

Decorrenza: L'aumento decorre dal mese immediatamente successivo a quello di compimento del biennio.

14° mensilità

Corresponsione: il 1° luglio

Misura: una mensilità della retribuzione mensile di fatto in atto al 30 giugno.

Maturazione: per dodicesimi.