



Impianti Sportivi e Attività Sportive

Impianti sportivi e aziende che promuovono attività sportive

In vigore dal 01.09.2022 al 31.08.2025
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. H07A



Sottoscritto dalle parti sindacali e dei lavoratori: CONFLAVORO, CONFESAL, FESICA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

CAMPO DI APPLICAZIONE

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

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

25. Autodromi o aree per lo svolgimento di sport motoristici in genere, ivi incluse manifestazioni ed eventi di tutti i generi e specie.
26. Centri cinofili, dove si praticano attività cinofile sia di valenza sportiva che sociale e di educazione cinofila;
27. Discipline sciistiche, slittino, bob, pattinaggio e altre a e discipline analoghe praticabili su neve e ghiaccio
28. Organismi e/o Enti associativi sportivi riconosciuti dal CONI.

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

Pertanto, l'utilizzo del termine "azienda", nel contratto, è estensivo e comprensivo di tutte le figure giuridiche datoriali come sopra specificate e si conviene che possono essere incluse nella sfera di applicazione del presente contratto altre realtà che dovessero caratterizzarsi o vengano a caratterizzarsi per lo svolgimento di attività in qualche modo connesse o assimilabili a quelle sportive e motorie in genere, ricreative e del tempo libero.

STAGIONALITÀ

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

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI										
Periodo di prova Art.2	Quadri e primo livello: 6 mesi . Altri livelli: 3 mesi . I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto di lavoro.										
Orario di lavoro Art. 7 e ss	40 ore settimanali suddivise di norma in cinque o sei giornate lavorative. Stante le caratteristiche del settore, che vede la maggior parte degli eventi o delle competizioni/gare svolgersi nei weekend o nei giorni festivi, il sabato, la domenica ed eventuali giorni festivi rientrano di fatto nelle giornate in cui viene ripartito l'orario di lavoro settimanale. Resta salvo quanto previsto dall'art. 7 c.1. Possibilità di adottare orari flessibili per un massimo di 48 ore settimanali ripartiti su 6 giorni, ad esclusione delle fattispecie elencate nel CCNL, e articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro con modalità da definire a livello di contrattazione aziendale.										
Banca delle ore Art. 10	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore nella misura del 100%.										
<p>Straordinario, Notturmo, Festivo Artt. 12/13 Max. 250 ore annue di lavoro straordinario per lavoratore.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Maggiorazioni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lavoro straordinario diurno feriale</td> <td align="center">20%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro straordinario notturno</td> <td align="center">50%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro straordinario festivo</td> <td align="center">30%</td> </tr> </tbody> </table> <p>È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00. Le ore di lavoro notturno sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 30%.</p>			Maggiorazioni	Lavoro straordinario diurno feriale	20%	Lavoro straordinario notturno	50%	Lavoro straordinario festivo	30%		
	Maggiorazioni										
Lavoro straordinario diurno feriale	20%										
Lavoro straordinario notturno	50%										
Lavoro straordinario festivo	30%										
Maggiorazione riposi settimanali Art. 14	Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 12 da considerarsi omnicomprendenti e non cumulabili.										
Ferie e permessi Art. 15/19	Ferie annuali: 4 settimane. Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui.										
Retribuzione Art.25	Paga giornaliera: divisore pari a 26; quota oraria di retribuzione: divisore pari a 173. In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli dal 2° al 6°, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento pari al 7,5% per il primo anno e 5% per il secondo. Le suddette riduzioni retributive possono essere applicate anche dalle aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, indipendentemente dal livello di inquadramento.										
Elemento distinto della retribuzione Art. 25 bis	L'elemento distinto della retribuzione (EDR), collegato alla effettiva presenza giornaliera e corrisposto per 12 mensilità, non incide su nessun istituto differito compreso il TFR. L'EDR dovrà essere erogato secondo i seguenti importi: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>EDR giornaliero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri</td> <td align="center">4,00 €</td> </tr> <tr> <td>1°</td> <td align="center">4,00 €</td> </tr> <tr> <td>2°, 3°, 4°</td> <td align="center">3,50 €</td> </tr> <tr> <td>5°, 6°, 7°</td> <td align="center">3,00 €</td> </tr> </tbody> </table>	Livelli	EDR giornaliero	Quadri	4,00 €	1°	4,00 €	2°, 3°, 4°	3,50 €	5°, 6°, 7°	3,00 €
Livelli	EDR giornaliero										
Quadri	4,00 €										
1°	4,00 €										
2°, 3°, 4°	3,50 €										
5°, 6°, 7°	3,00 €										
Welfare aziendale Art. 25 ter	Le aziende a decorrere dal 1° gennaio 2023, sono tenute, al primo gennaio di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 100,00 da utilizzare entro il 30 novembre dell'anno successivo. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time ed in base ai mesi di anzianità di ogni lavoratore nel periodo intercorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente. I lavoratori avranno la possibilità di destinare l'importo suddetto al Fondo di Previdenza Complementare Intersettoriale.										
Contratto di reinserimento	A tempo determinato o indeterminato è applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda con l'obiettivo di favorire il reinserimento										

Art. 25 quater	<p>lavorativo e a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma. Durante i primi 24 mesi, le retribuzioni ridotte rispetto livello ordinario di inquadramento saranno così determinate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prima metà del periodo: 85%; - seconda metà del periodo: 90%. <p>Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova.</p> <p>In caso di assunzioni a tempo determinato le aziende potranno stipulare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 2 contratti da 0 a 5 dipendenti; • n. 3 contratti con più di 5 dipendenti. 								
Mensilità	Tredici.								
Premio risultato Art. 30	Potrà essere negoziato in sede aziendale ponendo particolare attenzione all'attivazione di programmi di welfare.								
Scatto di merito Art. 31	Definito con accordo aziendale in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.								
Malattia Art. 36 e ss	<p>Conservazione del posto:</p> <p>180 GG → Nell'arco di 1 anno solare per malattia continuativa certificata</p> <p>720 GG → Nell'arco di 36 mesi sommando + eventi</p> <p>720 GG → Nell'arco temporale di 48 mesi in caso di malattie di particolare gravità.</p> <p>INTEGRAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> → 60% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi → 75% dal 4° al 45° gg → Massimo 45 gg di integrazione/anno <p>Patologie gravi: integrazione del 100% per massimo 180 gg/anno</p>								
Infortunio Art. 38	Trattamento economico: 100% a carico azienda per il giorno dell'evento; integrazione indennità INAIL fino al 100% della retribuzione globale di fatto per i giorni successivi.								
Part time Art.76 e ss	<p>Previste clausole elastiche e flessibili con erogazione della maggiorazione del 10%.</p> <p>Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative e verranno compensate con la retribuzione di fatto maggiorata delle seguenti percentuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 32,40% lavoro supplementare; • 27,50% lavoro supplementare festivo; • 29% lavoro supplementare notturno. 								
Lavoro intermittente Art.86 e ss	Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione del livello di riferimento. Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata. Qualora l'evento di malattia si verifichi durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata								
Tempo determinato Art.92 e ss	<p>Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione.</p> <p>Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato dipendenti come sotto indicato:</p> <table border="1" data-bbox="657 1684 1152 1818"> <thead> <tr> <th>Base di computo a tempo determinato</th> <th>Contratti tempo determinato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0-4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5-11</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Da 12</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table>	Base di computo a tempo determinato	Contratti tempo determinato	0-4	4	5-11	6	Da 12	50%
Base di computo a tempo determinato	Contratti tempo determinato								
0-4	4								
5-11	6								
Da 12	50%								
Somministrazione Art. 100 e ss	Contemporaneamente lavoratori somministrati a tempo determinato in misura non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio.								
LAVORO A DISTANZA Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art.106 e ss	<p>Il lavoro a distanza, salvo eventi eccezionali, ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato.</p> <p>Tutelato il diritto alla disconnessione.</p>								

<p>Sanità integrativa Art. 122</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti per 12 mensilità. • Tale contributo, deve essere versato unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIAASP, in un'unica soluzione, mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI, IBAN: IT 03 J 06230 13701 0000 4043 2368. • Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, con le stesse modalità di cui al punto precedente e secondo la seguente tabella: <table border="1" data-bbox="435 548 1369 779"> <tr> <td>da 1 a 5 :</td> <td>€ 50,00</td> </tr> <tr> <td>da 6 a 15 :</td> <td>€ 100,00</td> </tr> <tr> <td>da 16 a 30:</td> <td>€ 150,00</td> </tr> <tr> <td>da 31 a 40:</td> <td>€ 250,00</td> </tr> <tr> <td>da 41 a 50:</td> <td>€ 300,00</td> </tr> <tr> <td>oltre 50:</td> <td>€ 350,00</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> • L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 (€ venticinque/00) lordi per 14 mensilità. 	da 1 a 5 :	€ 50,00	da 6 a 15 :	€ 100,00	da 16 a 30:	€ 150,00	da 31 a 40:	€ 250,00	da 41 a 50:	€ 300,00	oltre 50:	€ 350,00
da 1 a 5 :	€ 50,00												
da 6 a 15 :	€ 100,00												
da 16 a 30:	€ 150,00												
da 31 a 40:	€ 250,00												
da 41 a 50:	€ 300,00												
oltre 50:	€ 350,00												
<p>Ente Bilaterale E.B.I.A.S.P. Art. 133</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il contributo mensile all' E.B.I.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL. • La quota di assistenza contrattuale a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di € 10,00. • Le quote, unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI", vanno versate in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato a E.B.I.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433. • L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25 (€ venticinque/00) lordi per 14 mensilità. 												

APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli dal 2° al 6°.

La durata del periodo formativo e la retribuzione dell'apprendista vengono determinate come segue:

livello		Trattamento economico
2° - 3° - 4° - 5°	36 mesi	- Prima metà del periodo di apprendistato, due livelli sotto quello di destinazione finale; - Seconda metà del periodo di apprendistato, un livello sotto quello di destinazione finale.
6°	24 mesi	- Prima metà del periodo di apprendistato, 7° livello; - Seconda metà del periodo di apprendistato, livello di destinazione finale.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La durata del contratto non può essere superiore a: tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Trattamento economico:

- per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Durata e trattamento economico:

- a. Per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato;
 - un livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà del periodo di apprendistato.
- b. Per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - un livello sotto quello di destinazione finale per il periodo di apprendistato.

Apprendistato in cicli stagionali

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione.

Malattia e infortunio

Conservazione del posto: 180 GG

INTEGRAZIONE	→	50% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi
	→	75% dal 4° al 45° gg
	→	Massimo 45 gg di integrazione/anno
INFORTUNIO	→	60% primi 3 gg
	→	80% dal 4° al 20° gg
	→	90% dal 21° al 180°

Tabella retributiva A

Inquadramento	Minimi dal 01/09/2022	Minimi dal 01/10/2022
Quadri	€ 1.787,00*	€ 1.856,50*
Primo livello	€ 1.702,00	€ 1.769,00
Secondo livello	€ 1.549,50	€ 1.610,00
Terzo livello	€ 1.396,50	€ 1.451,50
Quarto livello	€ 1.280,50	€ 1.330,50
Quinto livello	€ 1.207,00	€ 1.254,00
Sesto livello	€ 1.138,50	€ 1.183,00
Settimo livello	€ 1.049,50	€ 1.090,50

*In aggiunta indennità di funzione di quadro pari ad €60,00 mensili

CCNL IMPIANTI SPORTIVI E ATTIVITÀ SPORTIVE

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2023

Conflavoro, Fesica-Confsal e Confsal hanno sottoscritto il CCNL Impianti Sportivi e Attività Sportive, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



CONFSAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI



CONFSAL



Federazione
Italiana
Sport
Equestri

