



Studio Bergonzini Cosetta
di Bergonzini Cosetta

Consulente del Lavoro

Rua Muro n° 62 – 41121 Modena (MO)
Tel. 059.225166 – Fax. 059.8630258
E-mail: studio.b@studiobergonzini.it
Pec: c.bergonzini@consulentidellavoropec.it
Sito web: www.studiobergonzini.it
C.F.: BRGCTT60S65F257P – P.IVA: 02190730362

Modena li, 28/03/2024

Oggetto: Stesura del Testo Unico del CCNL per i Lavoratori dello sport.

Gent.mi clienti,

a seguito della riforma legislativa che ha interessato gli enti sportivi professionistici e dilettantistici e, più in particolare, il rapporto di lavoro sportivo, le Parti hanno convenuto sulla necessità di armonizzare le previsioni dell'attuale CCNL 22 dicembre 2015 per i dipendenti degli impianti e delle attività sportive profit e no profit, come integrato dall'Accordo 30 maggio 2022 e scaduto il 31 dicembre 2023. **Di conseguenza, in data 12 gennaio 2024, tra la Confederazione italiana dello Sport-Confcommercio imprese per l'Italia, con l'assistenza di Confcommercio Imprese per l'Italia, e le OO.SS. SLC – CGIL, FISASCAT – CISL e UILCOM – UIL, è stato stipulato il Testo Unico del CCNL per i lavoratori dello sport per il triennio 2024/2026.** Con tale intesa le Parti hanno rinnovato e adeguato la contrattazione esistente al fine di una migliore gestione dei rapporti di lavoro sportivo, alla luce della riforma dello sport introdotta dal D.Lgs n. 36/2021 e s.m.i., entrata in vigore il 1° luglio 2023.

Il Testo Unico **prevede l'allineamento dei due regimi contrattuali ai fini dell'equiparazione dei trattamenti economici applicati ai dipendenti assunti ante e post 22 dicembre 2015.** Infatti, viene precisato che il trattamento economico e normativo per i periodi indicati dall'intesa è il risultato di un'opera di armonizzazione di alcuni istituti previsti nella precedente contrattazione. Tale armonizzazione ha assorbito e assorbirà nel tempo, all'interno della retribuzione base, alcuni istituti contrattuali previsti nel precedente CCNL, che pertanto non saranno più applicati, senza alcun pregiudizio per i diritti economici e normativi preesistenti.

Attraverso un meccanismo di parificazione retributiva è previsto il raggiungimento della stessa retribuzione nazionale conglobata, tra assunti ante e post 22 dicembre 2015, a far data dal 1° novembre 2029.

In particolare, si riportano di seguito le principali novità:

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE: L'accordo precisa che l'abrogazione, ai sensi dell'art. 52, comma 1, lett. b), D.Lgs n. 36/2021, della Legge n. 91/1981 avente ad oggetto la disciplina dei rapporti tra società sportive e sportivi professionisti, e la riformulazione dell'intera materia dello sport tramite i decreti legislativi emanati in virtù della Legge n. 86/2019, ha ricondotto per la prima volta ad unità un settore da sempre bisognoso di una regolamentazione omogenea. Infatti, viene superata la distinzione tra sportivo professionista e sportivo dilettante, introducendo una nozione unica e trasversale di lavoratore sportivo, valida per l'ambito professionistico e dilettantistico di esercizio dell'attività sportiva.

Pertanto, **la classificazione del personale è stata rivista, introducendo diverse figure professionali riconducibili al concetto di lavoratore sportivo** (ex art. 25 del D.Lgs n. 36/2021) quali l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere, e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercitano l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo.

Inoltre, rispetto al CCNL 22 dicembre 2015 e s.m.i. il Testo Unico 12 gennaio 2024 **non riporta più il 7° livello operatori complementari dello sport, cui appartenevano i lavoratori con mansioni di pulizia o equivalenti, e cioè gli addetti alle pulizie anche con mezzi meccanici. Tale livello, come indicato nella Nota di Confcommercio, è stato eliminato.** Conseguentemente, i lavoratori attualmente inquadrati in tale livello, dal 1° gennaio 2024 si intenderanno ricompresi nel 6° livello.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: La disciplina di tale tipologia contrattuale viene aggiornata conformemente alle disposizioni normative vigenti (arrt. 19-29 del D.Lgs n. 81/2015 e s.m.i.).

Conformemente alle previsioni dell'art. 19, comma 1, lett. a) e comma 2 del D.Lgs n. 81/2015 e s.m.i., i rapporti a tempo determinato intercorsi tra le stesse parti, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, con l'eccezione delle attività stagionali, **possono avere una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 36 mesi***, nelle seguenti ipotesi:

- esigenze di promuovere l'occupazione di giovani fino a 35 anni o persone con più di 50 anni;
- assunzione di percettori di misure di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro con integrazione salariale negli ultimi 6 mesi;
- assunzione di soggetti inoccupati o disoccupati da almeno 6 mesi - assunzioni connesse all'apertura nuovi;
- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti in azienda.

Si ricorda, altresì, che i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende per la 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 12 mesi; tale limite può essere elevato fino a 24 mesi con accordo aziendale e/o territoriale sottoscritto dalle OO.SS. firmatarie il CCNL.

***Si ricorda che lo Studio, prudenzialmente, consiglia di non andare oltre la durata di 24 mesi, così come previsto dalla normativa.**

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO: A titolo esemplificativo, fatti salvi ulteriori accordi definiti in sede di contrattazione di 2° livello, il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso per particolari punte di attività oppure per lo svolgimento di servizi e lavori che richiedono l'impiego di professionalità e di specializzazioni di cui il datore di lavoro non dispone stabilmente.

LAVORO A TEMPO PARZIALE: quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 50 % delle ore di lavoro settimanali concordate. Conformemente a quanto stabilito all'articolo 6, comma 3 del D. Lgs. 81/2015, 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 presente contratto, stabilite in conformità all'articolo 3, comma 2, decreto legislativo n. 66 del 2003.

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 forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25% 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 28% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 117.

ASSORBIMENTI: In merito ai criteri di assorbimento degli istituti retributivi, si prevede l'assorbibilità degli aumenti derivanti da scatti di anzianità (art. 122 del CCNL).

ENTE BILATERALE: Vengono ampliate le attività di competenza dell'Ente bilaterale nazionale che, per il suo funzionamento, sarà finanziato con contributi calcolati sulla retribuzione complessiva mensile o sul compenso, da riscuotere anche mediante attraverso apposita convenzione stipulata con l'INPS, nella misura di:

- 0,10% a carico del datore di lavoro;
- 0,05% a carico del lavoratore.

In caso di omissione da parte datoriale del versamento della suddetta quota, la stessa deve corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,30% della retribuzione complessiva mensile o del compenso.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA: È confermata l'adesione al Fondo di assistenza sanitaria per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi (**Fondo EST**).

Per quanto riguarda la **Cassa di assistenza sanitaria Qu.A.S.** per i quadri compresi nella sfera applicativa del CCNL, si conviene che il contributo a favore della Cassa è fissato nella misura deliberata dalla Cassa stessa e posto a carico del datore di lavoro.

L'azienda, in caso di omissione del versamento dei contributi obbligatori, è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a 40,00 euro lordi mensili (prima 37,00 euro lordi mensili), da corrispondere per 13 mensilità (prima 14 mensilità) e che rientra nella retribuzione di fatto.

La Cassa di assistenza sanitaria per i quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le parti che hanno stipulato il CCNL.

MALATTIA: Il datore di lavoro comunicherà con un preavviso di 30 giorni la data di scadenza del periodo di comporto mediante lettera raccomandata AR o PEC. Si sottolinea che ai lavoratori affetti da malattie gravi ed invalidanti quali malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, emodialisi e ricoveri ospedalieri per trapianti (giustificate da idonea certificazione medica trasmessa all'azienda), va garantita la conservazione del posto di lavoro per 18 mesi complessivi.

LAVORO INTERMITTENTE: Riguardo alle sole qualifiche di hostess e steward degli impianti sportivi e relativi coordinatori viene consentito il ricorso al lavoro intermittente a tempo determinato. Per gli aspetti non espressamente disciplinati è fatto rinvio alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015 in materia di lavoro intermittente.

Instaurazione del rapporto

La stipula del contratto deve avvenire in forma scritta, indicando nella lettera di assunzione i seguenti elementi:

- durata e ipotesi soggettive o oggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- forme e modalità con cui il datore è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in base al tipo di attività dedotta in contratto.

Al datore di lavoro è fatto obbligo di comunicazione alla DTL competente l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- quando non sia stata effettuata la valutazione dei rischi in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Trattamento economico

Al lavoratore intermittente spetta, 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%. Tale trattamento sarà commisurato in misura proporzionata alla prestazione lavorativa effettivamente conseguita, considerando che la prestazione giornaliera non potrà essere inferiore a 4 ore continuate e che si considera lavoro straordinario quello prestato oltre le 8 ore giornaliere.

Nel caso in cui 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 per il livello corrispondente alle mansioni richieste.

Il lavoratore che per malattia o altra causa si trovi nell'impossibilità di rispondere alla chiamata deve informare tempestivamente il datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento stesso. Nel periodo di temporanea indisponibilità, il lavoratore non matura il diritto all'indennità.

Diritto di precedenza

Al lavoratore assunto con contratto intermittente con mansioni di hostess e steward degli impianti sportivi e relativi coordinatori spetta il diritto di prelazione, in caso di assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato per le stesse mansioni oggetto del contratto intermittente.

Novità per gli assunti prima del 22/12/2015:

MATURAZIONE RATEI: i ratei, escluso il T.F.R., verranno maturati in base all'effettivo mese di servizio prestato, con un minimo di 28 giorni.

ROL: sono previste 40 ore annuali; i permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

SCATTI DI ANZIANITA': è stata disposta l'abrogazione della disciplina relativa agli scatti di anzianità prevista per gli assunti ante 22 dicembre 2015.

TRATTAMENTO ECONOMICO: Il trattamento economico lordo mensile sarà così costituito:

- Paga base;
- Superminimo non assorbibile - ex elemento di maggiorazione della retribuzione nazionale conglobata "Magg. 4%" per la durata del CCNL;
- Superminimo assorbibile, derivante dalla suddivisione dell'importo della 14° nelle 13 mensilità attualmente previste, da erogarsi mensilmente in forma decrescente fino alla completa parificazione retributiva prevista dal Contratto collettivo;
- Eventuali voci della retribuzione preesistenti già riconosciute (a titolo esemplificativo e non esaustivo, superminimi assorbibili e non assorbibili già percepiti).

NB: Si ritiene che, nonostante l'eliminazione della 14ma mensilità e il riconoscimento del superminimo assorbibile di cui sopra, calcolato sui minimi sindacali previsti dal CCNL, la Retribuzione Lorda Annuale concordata nel contratto individuale debba continuare ad essere garantita, attraverso un adeguamento della retribuzione lorda mensile.

Si precisa che non risulta più presente all'interno del Testo Unico del CCNL la previsione della corresponsione dell'elemento distinto della retribuzione (EDR) giornaliero collegato alla effettiva presenza giornaliera e da corrispondere per 12 mensilità, non incidente su nessun istituto differito, compreso il TFR, nei valori indicati nel CCNL 22 dicembre 2015.

Come precisato da Confcommercio nella Nota del 17 gennaio 2024, l'EDR è stato eliminato e incluso nella retribuzione che, pertanto, presenta nuovi importi a valere da gennaio 2024.

UNA TANTUM: Per gli assunti ante 22 dicembre 2015 è dovuto un **importo una tantum** pari a € 691,51 al liv. 4, riparametrato sugli altri livelli, da erogare al 30 giugno 2024 a titolo di rateo ex 14° mensilità, per il periodo 1° luglio 2023-31 dicembre 2023. Gli importi sono i seguenti:

Livello	Importi
Q	965,08
1	919,40
2	836,70
3	754,19
4	691,51
5	651,65
6	614,61

NB: In assenza di maggiori indicazioni, si ritiene che gli importi una tantum sopra definiti e calcolati sui minimi sindacali, debbano essere erogati sulla base di quanto effettivamente maturato per il periodo 1° luglio 2023 - 31 dicembre 2023 dal singolo dipendente.

INDENNITA' DI FUNZIONE: Viene meno la disciplina prevista per i quadri in forza al 22 dicembre 2015 e l'indennità di funzione deve essere erogata per 13 mensilità per tutti.

LAVORO SUPPLEMENTARE: Le percentuali di maggiorazione per il lavoro supplementare, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione, sono le seguenti:

- 25%, lavoro supplementare.
- 28%, lavoro supplementare festivo.
- 30%, lavoro supplementare notturno.

Novità per gli assunti dopo il 22/12/2015:

FERIE: viene eliminata la precedente differenza tra assunti ante e post 22 dicembre 2015, pertanto al personale dipendente sono riconosciuti 26 giorni lavorativi di ferie annuali, 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.

ROL: sono previste 40 ore annuali; i permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

TRATTAMENTO ECONOMICO: non risulta più presente all'interno del Testo Unico del CCNL la previsione della corresponsione dell'elemento distinto della retribuzione (EDR) giornaliero collegato alla effettiva presenza giornaliera e da corrispondere per 12 mensilità, non incidente su nessun istituto differito, compreso il TFR, nei valori indicati nel CCNL 22 dicembre 2015. Come precisato da Confcommercio nella Nota del 17 gennaio 2024, **l'EDR è stato eliminato e incluso nella retribuzione che, pertanto, presenta nuovi importi a valere da gennaio 2024.**

LAVORO SUPPLEMENTARE: Le percentuali di maggiorazione per il lavoro supplementare previste dal CCNL, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione, sono le seguenti:

- 25%, lavoro supplementare.
- 28%, lavoro supplementare festivo.
- 30%, lavoro supplementare notturno.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Per tutti i lavoratori, assunti prima o dopo il 22 dicembre 2015, viene previsto un **incremento retributivo** pari a **100,00 euro** mensili per il **IV livello** (con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali), da erogarsi in **tre tranches**:

- **40,00 euro** a partire dal **1° luglio 2024**;
- **30,00 euro** a partire dal **1° luglio 2025**;
- **30,00 euro** a partire dal **1° luglio 2026**.

Attraverso un **meccanismo di parificazione retributiva** è previsto il raggiungimento della stessa retribuzione nazionale conglobata, tra assunti ante e post 22 dicembre 2015, a far data dal **1° novembre 2029**.

Nello specifico, Confcommercio ha precisato che, rispetto ai minimi tabellari, a partire **dal 1° novembre 2029, saranno equiparate le tabelle relative agli assunti ante e post 22 dicembre 2015**, attraverso il totale assorbimento

del superminimo assorbibile contrattuale (inclusione della 14° nelle 13 mensilità), con la **sola differenza** generata dal **superminimo non assorbibile**, riservato agli **assunti ante 22 dicembre 2015**.

Nel particolare, quindi, con riferimento ad un lavoratore inquadrato al **IV livello**, per i periodi successivi a luglio 2026:

- per gli **assunti post 22 dicembre 2015**, sono previsti i seguenti **ulteriori aumenti retributivi** per un totale di **115,25 euro** (l'aumento complessivo a regime sarà pertanto di 215,25 euro):
 - **38,42 euro** a partire dal **1° novembre 2026**;
 - **38,41 euro** a partire dal **1° novembre 2028**;
 - **38,42 euro** a partire dal **1° novembre 2029**;
- per gli **assunti ante 22 dicembre 2015**, è previsto l'**assorbimento del rateo di 14ma mensilità** (115,25 euro) e il **corrispondente aumento del minimo retributivo nazionale** conglobato (a parità di retribuzione totale), in misura pari ad **1/3 dello stesso rateo** e alle **medesime decorrenze** di cui sopra.

TABELLE RETRIBUTIVE

Ai 6 livelli previsti dalla classificazione del personale del Testo Unico del CCNL corrisponde una paga base nazionale nelle misure indicate nelle seguenti tabelle, che riportano anche gli importi della retribuzione nazionale conglobata valida dal 01/01/2024 derivante, come sopra anticipato, dall'inclusione nella stessa retribuzione dell'EDR collegato all'effettiva presenza giornaliera, per cui la retribuzione a gennaio 2024, relativamente ad esempio al IV livello, passa da 1.329,82 euro a 1.406,82 euro. Il nuovo importo, quindi, è il risultato della somma tra la retribuzione previgente + EDR giornaliero x 22 giorni effettivi di lavoro (intero mese), ossia 1.329,82 euro + 77,00 euro (3,50 euro x 22 giorni) = 1.406,82 euro.

Nella tabella sottostante vengono riportati, altresì gli incrementi previsti alle diverse scadenze.

Retribuzione per tutti i lavoratori

Livello	Par.	Retribuzione 01/01/2024*	Aumento 01/07/2024	Retribuzione dal 01/07/2024	Aumento 01/07/2025	Retribuzione dal 01/07/2025	Aumento 01/07/2026	Retribuzione dal 01/07/2026
Quadri	139,5627	1.943,93	55,83	1.999,76	41,87	2.041,62	41,87	2.083,49
I	132,956042	1.856,08	53,18	1.909,26	39,89	1.949,15	39,89	1.989,04
II	120,996569	1.686,04	48,40	1.734,44	36,30	1.770,74	36,30	1.807,04
III	109,064741	1.527,36	43,63	1.570,99	32,72	1.603,71	32,72	1.636,42
IV	100	1.406,82	40,00	1.446,82	30,00	1.476,82	30,00	1.506,82
V	94,2365549	1.319,18	37,69	1.356,87	28,27	1.385,15	28,27	1.413,42
VI	88,8796735	1.247,94	35,55	1.283,49	26,66	1.310,16	26,66	1.336,82

*Gli importi della retribuzione nazionale conglobata al 1° gennaio 2024 derivano dall'inclusione nella retribuzione previgente dell'EDR (collegato all'effettiva presenza giornaliera).

Tabella parificazione retributiva – Ulteriori aumenti lavoratori assunti post 22/12/2015

Livello	Par.	Aumento	Retribuzione dal 01/11/2026	Aumento	Retribuzione dal 01/11/2028	Aumento	Retribuzione dal 01/11/2029
Quadri	139,5627	53,62	2.137,11	53,61	2.190,72	53,62	2.244,34
I	132,956042	51,07	2.040,11	51,08	2.091,19	51,08	2.142,27
II	120,996569	46,48	1.853,52	46,48	1.900,00	46,49	1.946,49
III	109,064741	41,90	1.678,32	41,90	1.720,22	41,90	1.762,12
IV	100,00	38,42	1.545,24	38,41	1.583,65	38,42	1.622,07
V	94,2365549	36,20	1.449,62	36,20	1.485,82	36,21	1.522,03
VI	88,8796735	34,14	1.370,96	34,15	1.405,11	34,14	1.439,25

*I valori riportati nella colonna “Aumento”, denominata nell’Accordo “1/3 mensilità su mese”, corrispondono ad 1/3 del valore del superminimo assorbibile dato dall’inclusione dell’ex 14ma mensilità nelle 13 mensilità, spettante invece ai lavoratori assunti ante 22 dicembre 2015.

Retribuzione lavoratori assunti ante 22/12/2015

Tabella maggiorazioni contrattualizzati ante 22/12/2015 e assorbimento in paga base della 14ma						
Livello	Par.	Retribuzione dal 01/11/2024	Superminimo non assorbibile per la durata del CCNL	Superminimo Assorbibile (ex 14°) 01/01/2024 – 31/10/2026	Retribuzione dal 01/07/2026	Superminimo Assorbibile (ex 14°) 01/11/2026 – 31/12/2027*
Quadri	139,5627	1.943,93	74,24	160,85	2.083,49	107,23
I	132,956042	1.856,08	70,72	153,23	1.989,04	102,16
II	120,996569	1.686,04	64,36	109,45	1.807,04	92,97
III	109,064741	1.527,36	58,01	125,70	1.636,42	83,80
IV	100,00	1.406,82	53,19	115,25	1.506,82	76,83
V	94,2365549	1.319,18	50,13	108,61	1.413,42	72,41
VI	88,8796735	1.247,94	47,28	102,43	1.336,82	68,29
Livello	Par.	Retribuzione dal 01/11/2026	Superminimo Assorbibile (ex 14°) 01/01/2028 – 31/12/2028*	Retribuzione dal 01/11/2028	Superminimo Assorbibile (ex 14°) 01/01/2029 in poi*	Retribuzione dal 01/11/2029
Quadri	139,5627	2.137,11	53,62	2.190,72	-	2.244,34
I	132,956042	2.040,11	51,08	2.091,19	-	2.142,27
II	120,996569	1.853,52	46,48	1.900,00	-	1.946,49
III	109,064741	1.678,32	41,90	1.720,22	-	1.762,12
IV	100,00	1.545,24	38,42	1.583,65	-	1.622,07
V	94,2365549	1.449,62	36,20	1.485,82	-	1.522,03
VI	88,8796735	1.370,96	34,14	1.405,11	-	1.439,25

* Si ritiene che i periodi indicati nella tabella C del CCNL 12 gennaio 2024 contengano dei refusi e che i periodi corretti possano essere, rispettivamente, 01/11/2026 - 31/10/2028, 01/11/2028 - 31/10/2029, 01/11/2029 in poi. A riguardo si attendono eventuali successivi chiarimenti delle Parti.

COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

In conformità alle disposizioni del D.Lgs n. 36/2021, le Parti hanno concordato la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative applicabili alle figure professionali presenti all’interno della classificazione del personale.

Stipula del contratto

Il contratto di collaborazione va stipulato in **forma scritta**, sottoscritto da committente e collaboratore e a questi consegnato, riportandovi le seguenti **indicazioni**:

- identità delle parti contraenti;
- tipo di attività richiesta, sua descrizione e finalità;
- durata della collaborazione;
- luogo di svolgimento dell’attività;
- forme e modalità di coordinamento, anche temporale, con il committente;
- fasce orarie entro cui il collaboratore svolgerà l’attività pattuita;
- corrispettivo e tempi e modalità di pagamento, eventuale disciplina dei rimborsi spesa
- obblighi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- diritti del collaboratore relativamente a maternità, malattia e infortunio
- obblighi del collaboratore in ordine alla prestazione richiesta

- cause e modalità di cessazione o di recesso anticipato dal rapporto con rinvio al CCNL.

Autonomia del collaboratore e coordinamento della prestazione

Il rapporto di collaborazione, salve le previsioni di legge in tema di lavoro sportivo (D.Lgs. 36/2021 e s.m.i.), può considerarsi **autonomo**, qualora il collaboratore possa gestire unilateralmente e discrezionalmente la propria attività, fatta salva la garanzia del raggiungimento degli obiettivi concordati tra le parti.

Le eventuali indicazioni di massima fornite dal Committente sull'attività da svolgere sia all'inizio del rapporto che durante il suo svolgimento non rappresentano esercizio del potere direttivo e di controllo. Il collaboratore sarà tenuto al rispetto delle forme di coordinamento concordate con il committente, anche con riferimento a tempi e luoghi di esecuzione dell'attività, al fine di garantire il soddisfacimento delle esigenze organizzative aziendali entro i limiti del fondamentale requisito dell'autonomia.

Le parti potranno concordare le fasce orarie entro cui il collaboratore eseguirà la prestazione in relazione agli orari di apertura delle strutture aziendali, ferma restando l'autonomia di quest'ultimo nella scelta della collocazione temporale dell'attività pattuita in assenza di specifici vincoli di orario.

Può essere stabilito che, in caso di assenza nel giorno e nella fascia oraria identificate, il collaboratore ne dia tempestivamente avviso al committente, ma senza obbligo di giustificazione o autorizzazione.

Compenso e criteri di determinazione

Il corrispettivo spettante al collaboratore **non può essere inferiore a quanto previsto nel CCNL** e va corrisposto di norma mensilmente. I compensi minimi lordi, fissati in valori di paga oraria (e indicati al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente), sono stabiliti nella seguente progressione (fatte salve diverse condizioni di miglior favore concordate a livello aziendale o individuale).

Tabella compensi CO.CO.CO. (Quota orario tabella lavoratori dipendenti maggiorata del 25%)						
Livello	Par.	Retribuzione dal 01/01/2024	Compenso CO.CO.CO. dal 01/01/2024	Retribuzione dal 01/07/2024	Compenso CO.CO.CO. dal 01/07/2024	Retribuzione dal 01/07/2025
Quadri	139,5627	1.943,93	14,05	1.999,76	14,45	2.041,62
I	132,956042	1.856,08	13,41	1.909,26	13,80	1.949,15
II	120,996569	1.686,04	12,18	1.734,44	12,53	1.770,74
III	109,064741	1.527,36	11,04	1.570,99	11,35	1.603,71
IV	100,00	1.406,82	10,16	1.446,82	10,45	1.476,82
V	94,2365549	1.319,18	9,53	1.356,87	9,80	1.385,15
VI	88,8796735	1.247,94	9,02	1.283,49	9,27	1.310,16
Livello	Par.	Compenso CO.CO.CO. dal 01/07/2025	Retribuzione dal 01/07/2026	Compenso CO.CO.CO. dal 01/07/2026	Retribuzione dal 01/11/2026	Compenso CO.CO.CO. dal 01/11/2026
Quadri	139,5627	14,75	2.083,49	15,05	2.137,11	15,44
I	132,956042	14,08	1.989,04	14,37	2.040,11	14,74
II	120,996569	12,79	1.807,04	13,06	1.853,52	13,39
III	109,064741	11,59	1.636,42	11,82	1.678,32	12,13
IV	100,00	10,67	1.506,82	10,89	1.545,24	11,17
V	94,2365549	10,01	1.413,42	10,21	1.449,62	10,47
VI	88,8796735	9,47	1.336,82	9,66	1.370,96	9,91
Livello	Par.	Retribuzione dal 01/11/2028	Compenso CO.CO.CO. dal 01/11/2028	Retribuzione dal 01/11/2029	Compenso CO.CO.CO. dal 01/11/2029	
Quadri	139,5627	2.190,72	15,83	2.244,34	16,22	
I	132,956042	2.091,19	15,11	2.142,27	15,48	
II	120,996569	1.900,00	13,73	1.946,49	14,06	

III	109,064741	1.720,22	12,43	1.762,12	12,73
IV	100,00	1.583,65	11,44	1.622,77	11,72
V	94,2365549	1.485,82	10,74	1.522,03	11,00
VI	88,8796735	1.405,11	10,15	1.439,25	10,40

La natura della prestazione non prevede la maturazione a favore del collaboratore di compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato al di fuori di quanto specificamente previsto dalla normativa vigente, dal CCNL o dal contratto individuale. Al fine del calcolo dei compensi minimi contrattuali, indicati nella tabella, è applicata una **maggiorazione del 25%** a **compensazione di straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, permessi e/o altri istituti** riconducibili al rapporto di lavoro subordinato. Nel caso di cessazione del rapporto di collaborazione in corso d'anno, verrà corrisposto quanto effettivamente maturato, unitamente all'ultima erogazione del compenso.

Gravidanza, malattia e infortunio

La gravidanza, la malattia e l'infortunio non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso senza l'erogazione del corrispettivo. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Assicurazione obbligatoria

Il committente deve osservare le norme vigenti in materia previdenziale, fiscale e di assicurazione contro gli infortuni.

Recesso e cessazione del contratto

Il rapporto cesserà per **decorrenza del termine e non sarà rinnovabile tacitamente**. Il contratto di collaborazione potrà essere risolto **prima della scadenza per mutuo consenso** manifestato delle parti contraenti.

Sussiste la possibilità per il committente del recesso unilaterale, prima della scadenza del termine pattuito, nei seguenti casi:

- **per giusta causa**, con o senza preavviso, nelle ipotesi di gravi inadempienze contrattuali, interruzione ingiustificata della prestazione, danneggiamento o furto di beni, uso improprio di beni aziendali, violazione degli obblighi di riservatezza, sicurezza e del divieto di concorrenza, commissione di reati inerenti alla prestazione;
- **per oggettiva inidoneità professionale** del collaboratore tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto.

Clausola di salvaguardia

Il CCNL non annulla, né assorbe eventuali condizioni di miglior favore concordate a livello individuale.

APPRENDISTATO: Fatte salve le previsioni relative all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e all'apprendistato di alta formazione e ricerca (artt. 41 e 42 del CCNL), i livelli di inquadramento professionale e il conseguente 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 5° livello (non più 6° livello come in precedenza) di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente economico sono al 6° livello (non 7° livello come in precedenza) livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Viene previsto che alleghino al CCNL i profili formativi, approvati con apposito verbale, per ogni tipologia di apprendistato, che potranno essere oggetto di revisione annuale nel corso del periodo di vigenza. Si precisa che, durante il periodo necessario all'approvazione del verbale relativo ai nuovi profili formativi, rimangono vigenti quelli approvati in allegato al CCNL 22 dicembre 2015.

APPRENDISTATO PER GIOVANI ATLETI: Il Testo Unico prevede l'introduzione di una disciplina speciale per l'apprendistato dei giovani atleti. Infatti, per garantire loro una crescita anche culturale ed educativa, nonché una preparazione professionale che favorisca l'accesso all'attività lavorativa anche alla fine della carriera sportiva (e ferma restando la possibilità di realizzazione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, ai sensi della normativa vigente), le società o associazioni sportive dilettantistiche e le società professionistiche possono stipulare le seguenti tipologie di contratti di apprendistato:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di cui all'art. 43 del D.Lgs n. 81/2015;
- apprendistato per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore, di cui all'art. 43 del D.Lgs n. 81/2015;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45 del D.lgs n. 81/2015.

In relazione all'apprendistato di cui ai primi due punti, il limite di età minimo è fissato a 14 anni (anziché 15 anni), assolvendo il percorso di apprendistato l'obbligo di istruzione. Per le società sportive professionistiche che assumono con contratto di apprendistato professionalizzante, il limite minimo di età è fissato a 15 anni, fermo il limite massimo dei 23 anni di cui all'articolo 1, comma 154, della Legge n. 234/2021.

Formazione

La formazione degli atleti può essere conseguita anche con le classi di laurea L-22 (Scienze Motorie e di laurea magistrale), LM-47 (Organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie), la LM-67 (Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattative), nonché la LM-68 (Scienze e tecniche dello sport).

Trattamento normativo ed economico

Ai giovani atleti apprendisti si applicano gli articoli 26, comma 1 e 3 , 32 , 33 , 34 del D.Lgs n. 36/2021 . Fatte salve tali disposizioni, il normativo da riservare al giovane apprendista atleta è quello previsto dagli artt. 24 e ss. che regolano l'apprendistato, in quanto compatibili. Per quanto attiene al trattamento economico, il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per l'apprendista giovane atleta è il seguente:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.

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

Resta fermo il divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

RAPPORTO DI LAVORO SPORTIVO NELL'AREA PROFESSIONISMO: Ai lavoratori sportivi, cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea, si applicano le pertinenti disposizioni del D.Lgs n. 286/1998, e quelle dei relativi provvedimenti attuativi.

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è ammesso per un periodo 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. In ogni caso, il trattamento dei dati personali dei lavoratori sportivi, anche mediante strumenti informatici e digitali, è effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge, attualmente previste dal Regolamento (UE) n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla loro libera circolazione (Regolamento generale sulla protezione dei dati), nonché del D.Lgs n. 196/2003.

VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE: A favore delle vittime di violenza di genere è prevista, da parte del datore di lavoro, la concessione fino a 2 mesi di congedo non retribuito, oltre a quanto già previsto dalla normativa vigente (art. 24 D.Lgs n. 80/2015), periodo che potrà essere coperto anche con l'istituto delle ferie solidali.

Per usufruire di tale periodo, il lavoratore dovrà aver fruito interamente delle proprie ferie e permessi residui dell'anno precedente al momento della presentazione della richiesta scritta e dovrà documentare di essere inserito/a in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio. In caso di richiesta di trasferimento in altro sito, da parte del lavoratore vittima di violenza di genere, tale istanza sarà accolta qualora disponibili più sedi di lavoro per la medesima attività lavorativa. Inoltre, se richiesta, verrà concessa per tale periodo la trasformazione dell'orario di lavoro da full time a part-time.

Vista l'importanza delle tematiche della parità di genere e della tutela del lavoro femminile nei luoghi di lavoro, le Parti aderiscono alle finalità perseguite del sistema di certificazione della parità di genere nelle imprese e favoriscono

l'adozione di politiche per l'empowerment femminile nei luoghi di lavoro e per il contrasto alle molestie al fine di migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, per l'assunzione di ruoli di leadership nel rispetto dell'armonizzazione dei tempi vita.

A tale proposito, si intende favorire l'espletamento delle attività di certificazione delle procedure (art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006), in vigore nelle realtà operanti del settore sportivo, professionistico o dilettantistico, per il rispetto della parità di genere presso gli organismi di certificazione accreditati.

Cordiali saluti,

Studio Bergonzini Cosetta