



NOTA INFORMATIVA - LAVORO E RELAZIONI SINDACALI

**DIREZIONE CENTRALE POLITICHE DEL LAVORO E WELFARE**  
Settore Lavoro Contrattazione E Relazioni Sindacali

Roma, 17 gennaio 2024  
Prot. n. 0000535/2024  
Com. 6

Oggetto: **Rinnovo del CCNL per i lavoratori dello Sport - nota tecnica**

In data 12 gennaio 2024, la Confederazione dello Sport, con l'assistenza di Confcommercio-Imprese per l'Italia, insieme a Slc Cgil, Fisascat Cisl e Uilcom Uil, hanno raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dello Sport ([vd. all.1](#)).

**Il CCNL ha vigenza dal 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2026.**

Nello specifico, si tratta del rinnovo del CCNL in precedenza denominato "Impianti sportivi e palestre", che cambia denominazione con il mantenimento del medesimo codice INPS-CNEL H077.

Il nuovo CCNL modifica e innova numerosi istituti, sia di carattere economico che normativo.

Inoltre, è stata effettuata un'armonizzazione con la nuova riforma dello sport, con particolare riferimento alle disposizioni introdotte dal d.lgs. n. 36/2021.

Si illustrano di seguito le principali novità derivanti dal rinnovo del CCNL.

## **Questioni di genere**

All'art. 4, sono state introdotte misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere. La parte datoriale concederà fino a due mesi di congedo non retribuito, oltre a quanto già previsto dalla normativa vigente, periodo che potrà essere coperto anche con l'istituto delle ferie solidali. Per usufruire del periodo suddetto, la/il Lavoratrice/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 antiviolenza o dalle Case Rifugio. Qualora la/il Lavoratrice/Lavoratore vittima di violenza di genere, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, manifestasse la richiesta scritta di essere trasferito/a in altro sito (anche temporaneamente), tale richiesta sarà accolta qualora disponibili più sedi di lavoro per la medesima attività lavorativa. Inoltre, se richiesto dalla/dal lavoratrice/lavoratore verrà concesso per tale periodo la trasformazione dell'orario di lavoro da full time a part time. Nell'ambito dell'Ente Bilaterale, le Parti si impegnano ad individuare risorse in favore della persona danneggiata dalla condotta illecita e a regolamentarne il riconoscimento.

Sempre sulle questioni di genere, 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 scopo, le parti intendono favorire l'espletamento delle attività di certificazione delle procedure, come disciplinate nel nostro ordinamento dall'articolo 46-bis del D.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), invalse nelle realtà operanti del settore sportivo, professionistico o dilettantistico, per il rispetto della parità di genere presso gli organismi di certificazione accreditati ai sensi del regolamento CE 765/2008.

## **Contratti a termine**

Di rilievo sono state le novità introdotte riguardo ai contratti a termine.

All'art. 14, si prevede che il ricorso alle agenzie per la ricerca del personale disciplinate all'articolo 4, D.Lgs. 276/2003, sia ammesso per la sola ricerca di lavoratori sportivi con qualifiche tecniche. L'ausilio delle agenzie di lavoro è ammesso per la stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato ovvero determinato, anche part-time, di durata superiore ai due anni.

Sempre riguardo ai contratti a termine, sono state introdotte, con l'art. 14-bis, le causali contrattuali ai fini della durata del rapporto di lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) e comma 2, del d.lgs. n. 81/2015. Nello specifico, le Parti concordano che i rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, 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 dodici mesi, ma comunque non eccedente i trentasei, in caso di:

- esigenze di promuovere l'occupazione di giovani fino a 35 anni o persone con più di 50 anni;
- assunzione di lavoratori 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 impianti;
- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti in azienda.

A tal riguardo, si ricorda che, per l'avvio di nuove attività, vige l'art. 17 del CCNL secondo cui il limite di durata del rapporto di lavoro può essere elevato a 24 mesi previo accordo a livello aziendale e/o territoriale sottoscritto dalle OO.SS. firmatarie il CCNL.

## Stagionalità

Sono state rese strutturali le modifiche in materia di stagionalità contrattuale, aventi in precedenza scadenza al 31 dicembre 2023, introdotte con verbale di accordo sottoscritto tra le Parti in data 30 maggio 2022. Pertanto, come previsto all'art. 18, la caratteristica della stagionalità è riconducibile a tutte le imprese degli impianti sportivi elencate nella sfera di applicazione del CCNL che nel corso dell'anno di riferimento interrompano la loro attività complessiva per un periodo non inferiore ad almeno 60 giornate.

In tutti gli altri casi, non rientranti nell'ambito applicativo di cui all'art. 18, si applica l'art. 16, e pertanto la stagionalità viene individuata nei seguenti periodi:

- periodi connessi a festività, religiose e civili;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività.

Nelle suddette fattispecie trova applicazione la normativa in materia di stagionalità di cui al d.lgs. n. 81/2015 con le deroghe ivi previste in termini di durata del rapporto (art. 19, co. 2), del limite di contingentamento dei contratti (art. 23, co. 2, lett. c), degli intervalli temporali previsti (art. 21, co. 2), delle causali per proroghe e rinnovi (art. 21, co. 01), fatto salvo quanto previsto dalla disciplina di legge applicabile ai rapporti di lavoro sportivo.

## Somministrazione di lavoro

Di rilievo sono altresì le modifiche introdotte in materia di lavoro somministrato, all'art. 22. Nel nuovo testo, si stabilisce che, a titolo meramente esemplificativo, fatti salvi ulteriori accordi definiti in sede di contrattazione di secondo livello, il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso nelle seguenti fattispecie:

- a. per particolari punte di attività;
- b. 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.

## Collaborazione coordinata e continuativa

All'art. 23, sono state disciplinate le collaborazioni coordinate e continuative applicabili alle figure professionali presenti all'interno della classificazione di cui all'art. 55. Vengono disciplinati alcuni aspetti relativi alla forma del contratto, la modalità di esecuzione della prestazione, l'autonomia del collaboratore, gli aspetti previdenziali e assicurativi, e altri aspetti relativi al rapporto di lavoro.

Viene introdotta la delega per i contributi sindacali anche per i collaboratori, pari all'1% della retribuzione.

Viene prevista una clausola di salvaguardia al fine di non annullare né assorbire eventuali condizioni di miglior favore concordate a livello individuale.

Infine, viene fissato il compenso minimo secondo la seguente progressione (cfr [tab. A](#))

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 presente 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.

## Apprendistato per giovani atleti

All'art. 42-bis, è stata introdotta una disciplina speciale per l'apprendistato dei giovani atleti. In tal modo, sarà possibile stipulare contratti di apprendistato ai sensi della vigente normativa. In relazione all'apprendistato di primo livello di cui all'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015, si ricorda che il limite di età minima per i giovani atleti è fissato dal d.gs. 36/2021 a 14 anni, anziché 15.

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).

Per quanto attiene al trattamento economico, il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per l'apprendista giovane atleta è due livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato. Al termine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita (art. 42-ter).

## Classificazione del personale

In materia di classificazione del personale, come disciplinata all'art. 55, è stato eliminato il livello più basso (settimo) e sono state individuate delle nuove figure professionali nei corrispettivi livelli.

Nello specifico, al *primo livello* sono stati inclusi gli allenatori e i responsabili tecnici di comprovata esperienza. Appartengono, inoltre, 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:

- responsabile di: servizio/ufficio tecnico, amministrativo, commerciale;
- responsabile di: marketing, pubbliche relazioni, sviluppo organizzativo;
- superintendente;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Al *secondo livello* sono stati inclusi gli atleti di interesse nazionale, ovvero coloro che abbiano ottenuto risultati rilevanti in competizioni sportive a carattere nazionale ed internazionale nonché quelli riconosciuti di interesse nazionale dal Comitato olimpico nazionale italiano, dal Comitato Italiano Paralimpico e dalle rispettive federazioni, in vista o in considerazione della loro partecipazione ai giochi olimpici o a manifestazioni nazionali ed internazionali. Rientrano, inoltre, in tale livello, anche l'allenatore capo, il tecnico esperto in preparazione fisica e 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:

- 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.;
- massiofisiokinesiterapista con provata esperienza;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Al *terzo livello* è stato incluso il preparatore atletico esperto in preparazione fisica, l'atleta che ha conseguito risultati di interesse nazionale (che abbiano conseguito risultati in competizioni nazionali, esperti nella loro disciplina con competenze specifiche e avanzate), e rientrano altresì 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:

- operatori sanitari

- massaggiatori sportivi, massofisiokinesiterapista, Antidoping Sample Collection Personnel;
- operatori gestionali ausiliari dello sport (ad esempio Athletes/Users Personnel support, ecc.);
- capo scuderia;
- coordinatore di hostess e steward di impianto sportivo;
- addetto ai media durante le manifestazioni sportive;
- operaio specializzato provetto, quale ad esempio l'addetto a 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 a sistema contabile e/o amministrativo, adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza è 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.

Al *quarto livello* rientra l'atleta base (che non abbia conseguito risultati di interesse nazionale, di età compresa, nonché maturato una specifica competenza ed esperienza nella disciplina sportiva di riferimento), e rientrano altresì i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori specializzati e adibiti ad attività che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

- customer care con provata esperienza;
- addetto alla preparazione materiali sportivi con provata esperienza (ski man, armiere, ecc.);
- magazziniere;
- artiere di elevata professionalità;
- bagnino, se abilitato;
- addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- hostess di impianti sportivi;
- steward di impianti sportivi;
- contabile d'ordine;
- addetto al punto ristoro;
- promoter;
- cassiere;
- addetti al totalizzatore;
- estetista;
- conducente di automezzi e motobarche;
- 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.

Il *quinto e sesto livello* non hanno subito particolari variazioni rispetto al precedente testo, sennonché, a seguito dell'eliminazione del settimo livello, l'addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici è stato collocato al sesto livello.

## **Ferie e permessi**

In riferimento a ferie e permessi retribuiti, viene meno la precedente differenza tra assunti ante e post 22 dicembre 2015. Pertanto, tutto il personale dipendente avrà diritto a 26 giorni di ferie annue e a 72 ore di permessi retribuiti annui.

## **Trattamento economico**

Passando ora ad analizzare gli aspetti relativi al trattamento economico dei lavoratori, innanzitutto si segnala che è stato eliminato, e incluso nella retribuzione, l'elemento distinto della retribuzione, collegato all'effettiva presenza giornaliera. Per effetto di tale previsione, la retribuzione a gennaio 2024, relativamente al quarto livello, passa da € 1.329,82 a € 1.406, 82.

In riferimento ai criteri di assorbimento degli istituti retributivi previsti dal CCNL, di cui all'art. 122, si prevede l'assorbibilità degli aumenti derivanti da scatti di anzianità.

Nel nuovo testo del CCNL, la disciplina relativa agli scatti di anzianità prevista per gli assunti ante 22 dicembre 2015 è stata oggetto di abrogazione.

A tal proposito, di particolare rilievo è stata l'abrogazione dell'allegato 1 che prevedeva delle condizioni di miglior favore per coloro in forza alla data del 22 dicembre 2015, quali ad esempio la quattordicesima mensilità, maggiori permessi retribuiti e ferie, scatti di anzianità e la disciplina dei trasferimenti.

Di conseguenza, le Parti hanno previsto che, per i dipendenti ai quali si applicava l'allegato 1, in forza al 22/12/2015, la quattordicesima venga inclusa nelle tredici mensilità, come si evince dalla tabella retributiva sottostante, attraverso il riconoscimento di una parte in superminimo assorbibile e una parte di superminimo non assorbibile che verrà mantenuto per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Per i soli assunti ante 22/12/2015, sarà dovuto altresì un importo Una Tantum pari a € 691,51, al quarto livello e riparametrato sugli altri, da erogare al 30 giugno 2026 a titolo di rateo ex 14esima per il periodo 1/7/2023-31/12/2023.

Rispetto ai minimi tabellari, a decorrere dal 1° novembre 2029, saranno equiparate le tabelle relative agli assunti prima e dopo il 22/12/2015, attraverso il totale assorbimento del superminimo assorbibile contrattuale esposto nella sottostante tabella, con la sola differenza generata dal superminimo non assorbibile pari a € 53,19, riservato agli assunti ante 22/12/2015.

In tal modo, l'aumento contrattuale effettivo per gli assunti ante 22/12/2015, sarà pari a € 100,00 (4° livello). Mentre, l'aumento contrattuale per gli assunti post 22/12/2015, sarà pari a € 215, 25.

Le tabelle dei nuovi minimi retributivi sono le seguenti (cfr [tab. B e C](#)).

Si allega il testo di riferimento, oggetto di sottoscrizione, condiviso e predisposto per la stampa.

Cordiali saluti

*Il Responsabile*

**Paolo Baldazzi**

Allegato: [CCNL per i lavoratori dello sport - Nota tecnica](#)