





MOJIN UILCOM-UIL

FISASCAT-CISL

Roma e Lazio

Contratto Collettivo per il personale dipendente da Circoli Sportiv impianti e di Lavoro

Roma 1 gennaio 2017

Roma e Lazio

Contratto Collettivo di Lavoro per il personale dipendente da impianti e Circoli Sportivi

Roma 1 gennaio 2017

	ם פ	Articolo 25 – Ferie
; 13	pag.	Articolo 24 – Lavoro straordinario, festivo e notturno
;. 12	pag.	Articolo 23 – Festività
pag. 12	pag	Articolo 22 – Riduzione orario di lavoro e permessi
;. 12	pag.	Articolo 21 – Riposo settimanale
;. 12	pag.	Articolo 20 – Assenze
pag. 12	pag	Articolo 19 – Responsabilità di custodia
ţ. 12	pag.	Articolo 18 – Indumenti di lavoro
ţ. 11	pag.	Articolo 17 bis – Banca ore
ţ. 11	pag.	Articolo 17 – Orario di lavoro
pag. 11	pag	Articolo 16 – Corresponsione della retribuzione ed eventuali reclami
ş. 11	pag.	Articolo 15 – Ticket Restaurant
pag. 10	pag	Articolo 14 - Premio Professionale
pag. 10	pag	Articolo 13 – Minimi tabellari
pag. 10	pag	Articolo 12 – Definizione dello stipendio e della retribuzione
9	pag. 9	Articolo 11 – Mutamento di mansioni
œ	pag. 8	Articolo 10 – Classificazione del personale
œ	pag.	Articolo 9 – Portatori di handicap
œ	pag.	Articolo 8 – Lavoratrici
œ	pag. 8	Articolo 7 – Periodo di prova
ş. 7	pag. 7	Articolo 6 – Obblighi assicurativi
ÿ. 7	pag. 7	Articolo 5 – Contratti di inserimento
ÿ. 7	pag. 7	Articolo 4 – Apprendistato
9	pag.	Articolo 3 – Assunzione a tempo parziale e determinato
9	pag. 6	Articolo 2 – Assunzione dei lavoratori
9	pag. 6	Articolo 1 – Durata dei rapporti individuali di lavoro

pag. 2	Articolo 52 – Decorrenza e durata
pag. 2	Articolo 51 – Applicazione del Dc. 66 del 2003
pag. 2	Articolo 50 – Intervallo tra due successivi contratti a terminee
pag. 2	Articolo 49 – Normativa sugli appalti
pag. 2	Articolo 47 – Sicurezza sul lavoro Articolo 48 – Previdenza integrativa
pag. 2	Articolo 46 – Condizioni di miglior favore
pag. 2	Articolo 45 – Diritto di affissione
pag. 2	Articolo 44 – Assemblea
pag. 2	Articolo 43 – Contributi sindacali
pag. 1	Articolo 42 – Diritti sindacali
pag. 1	Articolo 41 – Certificati di lavoro – Restituzione documenti di lavoro
pag. 1	Articolo 40 – Indennità di anzianità
pag. 1	Articolo 39 – Licenziamento o dimissioni: periodo di preavviso
pag. 1	Articolo 38 – Provvedimenti disciplinari
pag. 1	Articolo 37 – Congedo matrimoniale
pag. 1	Articolo 36 – Trattamento di malattia ed infortunio
pag. 1	Articolo 35 – Lavoratori studenti
pag. 1	Articolo 34 – Trasferta
pag. 1	Articolo 33 – Premio di servizio
pag. 1	Articolo 32 – Scatti di anzianità
pag. 1	Articolo 31 – Indennità per maneggio denaro
pag. 1	Articolo 30 – Quattordicesima mensilità
pag. 1	Articolo 29 – Tredicesima mensilità
pag. 1	Articolo 28 - Aspettativa
pag. 1	Articolo 27 – Reclami e controversie
pag. 1	Articolo 26 – Cessione del Circolo

Roma, 31 gennaio 2017

Tra i seguenti circoli tradizionali di Roma:

Tennis Club Parioli A.S.D,	Circolo Montecitorio,	Circolo Magistrati della Corte dei Conti,	Circolo Canottieri Tirrenia Todaro,	Circolo Canottieri Roma,	Circolo Canottieri Lazio,
rappresentato dal Dott. Nicola Piromallo	rapp. dal dott. Riccardo Giovannini e dal dott. Maurizio Brigazzi	rappresentato dal Dott. Nicola Piromallo	rappresentato dal Dott. Nicola Piromallo	rappresentato dal Dott. Piero Pieri	rappresentato dal Dott. Nicola Piromallo

SLC-CGIL, rappresentata dal Segretario Regionale Riccardo Ferraro, Fabio Scurpa Segretario Generale SLC di Civitavecchia Roma Nord Viterbo, Gianfranco Valente Segretario con delega SLC Civitavecchia Roma Nord Viterbo e le RSU/RSA SLC-CGIL Paolo Cecchini, Alessandro De Francesco, Fausto Testa, Daniele Pirone, Massimo Viozzi, Luciano Zannini;

FISASCAT-CISI, rappresentata dal Segretario Generale di Roma Capitale e Rieti, Carlo Costantini e dal Segretario Daniele Meniconi

UILCOM - UIL di Roma e Del Lazio rappresentata da Fabio Benigni, Franco Marziale e Stefano Corrente e dalle R.S.A Salvatore Zerbo e Manuela Simi

si è stipulato il seguente contratto, che costituisce rinnovo con modifiche al contratto scaduto il 31 .12.2014.

Nota a verbale:

Le OO.SS di SLC – CGIL – FISASCAT–CISL – UILCOM-UIL firmatarie del presente Contratto Collettivo di Lavoro, dichiarano che per i Circoli non presenti alla trattativa: Circolo Tennis Eur, Olgiata Golf Club, Tennis Roma A.S.D., Reale Circolo Canottieri Tevere Remo, si intende comunque accolto il presente rinnovo salvo diversa espressa comunicazione da parte dei Circoli interessati.

Articolo 1 – Durata dei rapporti individuali di lavoro

I contratti individuali di lavoro possono essere, nei limiti consentiti dalla legge:

- a tempo indeterminato;
- 2) 1 a tempo determinato

I contratti a tempo determinato sono disciplinati dalla legge 18 aprile 1962, n.º 230 e successive modificazioni

Articolo 2 – Assunzione dei lavorator

conformità delle norme di legge in materia di lavoro L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata tramite i competenti uffici di collocamento, in

dovrà essere controfirmata dal lavoratore, dalla quale risulteranno: All'atto dell'assunzione il datore di lavoro rilascerà una lettera di assunzione, copia della quale

- 3 2 1 la data di assunzione e la durata dell'eventuale periodo di prova
 - il livello di appartenenza;
- il trattamento economico iniziale

Il lavoratore dovrà esibire, a richiesta dei Circoli Sportivi, i seguenti documenti:

- certificato di nascita e cittadinanza
- eventuale documento che certificherà la posizione militare;
- 8) ± e) d C 5 a) stato di famiglia;
 - libretto di lavoro e tessere assicurative ove ne sia in possesso,
 - titolo di studio;
 - certificato penale di data anteriore a 3 mesi;
- codice fiscale.

in materia dalle leggio vigenti per l'accertamento dell'idoneità alle mansioni che è destinato a Prima dell'assunzione il lavoratore può essere sottoposto a visita medica secondo quanto previsto

contratto ed il lavoratore dovrà comunicare il proprio domicilio ed i suoi eventuali mutamenti All'atto dell'assunzione il Circolo sportivo deve consegnare al lavoratore copia del presente

Articolo 3 – Assunzione a tempo parziale e determinato

È consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo

quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni. deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto

n.º 81/2015, confermano nelle misure di seguito indicate, il numero di lavoratori che può essere Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'art. 23 d.lgs. impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

Oltre 20	10 – 20	5-9	0-4	Base di computo	
30%	6	5	4	Contratti a tempo determinato	

presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero risultino iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato che

contratti a termine stipulati dalle aziende di stagione. Le parti confermano altresì che i limiti quantitativi di cui al presente articolo, non si applicano ai

organizzazioni nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCL, possono Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle discipline specifiche previste dalla legge. individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le modificare le misure indicate al comma 4 e definire ulteriori ipotesi di esclusione, nonché

Articolo 4 – Apprendistato

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni L'apprendistato è ammesso per figure con livello di destinazione dal 1° al 4°.

abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio Il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il datore di lavoro che non presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori

Il periodo di tirocinio avrà la durata di tre anni ed il trattamento economico sarà il seguente

- Primo anno, due livelli sotto quello di destinazione finale;
- Secondo anno, un livello sotto quello di destinazione finale;
- Terzo anno, stesso livello di destinazione finale

Scaduto detto periodo, senza che sia intervenuta disdetta, l'anzianità di servizio dell'apprendista decorrerà dal giorno dell'assunzione. L'eventuale periodo di prova avrà la durata prevista dall'art. 7 del presente contratto

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.

Articolo 5 – Contratti di inserimento

legge di inserimento al lavoro al quale i Circoli e lavoratori si adegueranno. Le parti stipulanti recepiscono la legge che li regola e concordano come da normative vigenti di

Articolo 6 – Obblighi assicurativi

l Circoli sportivi sono tenuti ad assicurare i lavoratori presso l'ENPALS, l'INPS e l'INAIL relativamente a previdenza, malattia ed infortuni.

Articolo 7 – Periodo di prova

L'assunzione è subordinata ad un periodo di prova non superiore a 15 giorni di lavoro effettivo per le categorie operaie ed a 2 mesi per le categorie impiegatizie.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Nel periodo di prova il salario non potrà essere inferiore al minimo di retribuzione previsto per la categoria nella quale il lavoratore è stato assunto.

Superato il periodo di prova il lavoratore si intende confermato in servizio e l'anzianità avrà decorrenza dal primo giorno di assunzione.

Il patto di prova deve risultare da atto scritto stipulato antecedentemente all'inizio del rapporto.

Articolo 8 – Lavoratrici

I Circoli sportivi applicheranno la legge in vigore rispetto alle pari opportunità ed al trattamento di gravidanza e puerperio.

 E^\prime vietato adibire al lavoro notturno per il periodo che va dall'accertamento della gravidanza fino al compimento di 1 anno da parte del bambino.

Durante il periodo d'assenza obbligatoria dal lavoro prevista dalla legge 1204 del 30 dicembre 1971 in materia di tutela della maternità, la lavoratrice percepirà la retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepito dall'Ente assicuratore.

Articolo 9 – Portatori di handicap

I Circoli compatibilmente con le proprie possibilità tecnico organizzative, inseriranno nelle proprie strutture portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi della legge n.º 482/1968 in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

Articolo 10 – Classificazione del personale

In relazione alle mansioni affidategli il lavoratore è assegnato ai livelli che seguono:

Ouadri

Appartengono alla categoria dei quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi delle imprese nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone.

1° livello

Appartengono a questo livello: (ex categoria impiegati). Gli impiegati di concetto con qualifica preparazione e capacità professionali, con discrezionalità di poteri, facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle facoltà ad essi delegate (ad ex.: allenatore di squadra sportiva agonistica, ecc....)

2° livello:

Appartengono a questo livello: (ex categoria impiegati). Gli impiegati di concetto con compiti operativamente autonomi e funzioni di coordinamento e di controllo (contabile, primanotista, segretario di direzione, stenodattilografo in lingue estere, istruttore, massaggiatore, programmatore, ecc.., gli istruttori qualificati di attività sportive abilitati dalle relative Federazioni.

3° livello:

Appartengono a questo livello: (ex impiegati di categoria, ex 1^ categoria operai). Gli impiegati d'ordine con compiti che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico/pratiche comunque acquisite, (contabile d'ordine, stenodattilografi, operatore meccanografico, addetto a mansioni di segreteria, aiuto istruttore, palleggiatore, ecc.). Gli operai specializzati capaci di eseguire lavori che necessitano di particolare competenza (carpentiere, esperto nella costruzione, manutenzione e rifacimento di campi sportivi e di giardini, capo cuochi e capo baristi).

4° livello

Appartengono a questo livello: (ex impiegati di 4º categoria: ex operai di 2º categoria). Gli impiegati che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguata capacità tecnico/pratica (fatturista, dattilografo, ecc..). Gli operai qualificati capaci di eseguire lavori che necessitano di normali conoscenze tecnico/pratiche e relative adeguate capacità (addetti ai campi sportivi, addetti ai giardini, addetti ai galleggianti, addetti ai servizi generali di custodia con responsabilità di materiali, autisti).

5° livello:

Appartengono a questo livello: gli operai comuni che compiono lavori che richiedono semplici conoscenze pratiche (addetti agli spogliatoi, bagnini patentati, sorveglianti, addetti alle caldaie, aiuto cuochi, addetti ai servizi generali e di ristoro). I lavoratori classificati al quinto livello, i quali svolgono anche mansioni inquadrate nel quarto livello, potranno essere quivi inseriti ferma restando la promiscuità delle mansioni.

5° livello:

Appartengono a questo livello: gli operai che svolgono mansioni di pulizia, anche con mezzi meccanici, di fatica ed equivalenti. I lavoratori classificati nel sesto livello dovranno essere assegnati al quinto livello dopo dodici mesi di rispettive prestazioni nel livello originario, pur mantenendo la mansione propria del sesto livello.

Articolo 11 – Mutamento di mansioni

In relazione alle esigenze di servizio il lavoratore potrà essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla propria categoria, purché ciò non implichi alcun danno economico ne alcun sostanziale mutamento della sua posizione.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il salario percepito e quello minimo della categoria superiore.

Trascorso un periodo continuativo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni superiori avverrà il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nella nuova categoria salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, permessi, rimanendo in tali casi fermo il diritto di cui al comma precedente per tutta la durata della sostituzione.

Articolo 12 – Definizione dello stipendio e della retribuzione

Per stipendio si intende il complesso dei seguenti elementi:

- 2) 1 minimo tabellare mensile corrispondente al livello al quale il lavoratore è assegnato,
- indennità di contingenza

La retribuzione mensile è composta dallo stipendio, dagli scatti di anzianità e da eventuali assegni ad personam, nonché da ogni altra indennità corrisposta a carattere continuativo, esclusi i

La quota oraria dello stipendio e della retribuzione mensile è pari al 1/173 del loro valore mensile; quella giornaliera invece è pari ad 1/26 del loro valore mensile

La corresponsione delle retribuzioni dovrà avvenire non oltre la fine del mese.

i lavoratori dell'industria. delle somme non corrisposte, da calcolarsi con riferimento agli indici ISTAT per la scala mobile per L'eventuale ritardo nella corresponsione della retribuzione comporterà automatica rivalutazione

Articolo 13 – Minimi tabellari

convenuti per migliore semplicità di calcolo e di evidenziazione in busta, è il seguente: tabella, aumenti convenuti e contingenza congelata, effettuati modestissimi arrotondamenti Lo stipendio di cui all'art. 12 spettante ai lavoratori, in somma omnicomprensiva per vecchia

Parametro	LIVELLO	TABELLARE dal	TABELLARE dal	TABELLARE dal	TABELLARE dal
		01.01.2013	01.01.2017	01.01.2018	01.01.2019
126,58	Q.	1.893,55	1.931,52	1.956,84	1.994,81
118,54	1	1.773,23	1.808,79	1.832,50	1.868,06
110,42	2	1.651,79	1.684,92	1.707,00	1.740,12
104,36	3	1.561,14	1.592,45	1.613,32	1.644,63
100,00	4	1.495,94	1.525,94	1.545,94	1.575,94
96,53	5	1.444,10	1.473,06	1.492,37	1.521,33
94,70	6	1.416,65	1.445,06	1.464,00	1.492,41

UNATANTUM

Ai soli lavoratori in forza alla data della stipula del presente CCL, verrà corrisposto un importo una incidenza su nessun istituto contrattuale, cosi erogato: tantum di € 240,00 uguale per tutti i livelli come indennità di vacanza contrattuale che non avrà

Euro 120,00 a febbraio 2017 ed euro 120,00 a febbraio 2018

La tredicesima e la quattordicesima mensilità saranno corrisposte sulla retribuzione spettante a luglio ed a dicembre di ogni mese

Articolo 14 – Premio Professionale

Con decorrenza 31.12.2016 viene soppresso il premio professionale. Il personale che ai sensi del presente articolo abbia già maturato o maturi entro il 31.12.2016 il premio di professionalità, manterrà quanto acquisito.

Articolo 15 – Ticket Restaurant

pari ad € 5,29. l Circoli corrisponderanno ai lavoratori che osservano un intero turno di lavoro un ticket restaurant

Articolo 16 – Corresponsione della retribuzione ed eventuali reclam

La retribuzione normale sarà corrisposta ai lavoratori in misura mensile posticipata

compongono la retribuzione, nonché distintamente le singole trattenute Circolo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi, che comunque consegnata una busta, o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il All'atto del pagamento della retribuzione, ai sensi della legge 3 gennaio 1953, n.º 4, verrà

retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta ai lavoratori la parte della Tanto in pendenza del rapporto, quanto alla fine di esso in caso di contestazione su uno o più

pagamento documento equipollente nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del Qualsiasi reclamo sulla corresponsione della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o

Articolo 17 – Orario di lavoro

Si conviene che l'orario di lavoro è di 40 ore settimanali distribuite in 6 giorni salvo esigenze l'orario settimanale contrattuale, di cui al primo comma, la retribuzione normale oraria prevista sedi, osserveranno un orario non superiore alle ore 42, corrispondendo, per le ore eccedenti normativa vigente. I Circoli sportivi per gli addetti ai servizi di guardia ed agli ingressi delle proprie consentire una pausa per il pasto che non dovrà essere inferiore a 30 minuti, nel rispetto della straordinario. La distribuzione dell'orario giornaliero dei lavoratori verrà effettuata in modo da in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro tecniche o accordi interni diversi, fermo restando che la durata media dell'orario di lavoro non può per la categoria di appartenenza.

venga garantito un riposo continuativo di almeno 8 ore. continuativo, purché tra il termine dell'orario giornaliero e l'inizio relativo al giorno successivo, personale interessato, le undici ore di riposo giornaliero possono essere fruite anche in modo non NOTA A VERBALE: Con riferimento all'art. 7 e 17 del Dlgs. 66/2003, le parti convengono che per il

Articolo 17 bis - Banca ore

specificato nell'art. (24), oppure potranno essere accantonate come banca ore. Le ore eccedenti l'orario normale di lavoro potranno essere retribuite quali straordinari, come

saranno demandate a livello aziendale. la sola maggiorazione prevista per il lavoro straordinario. Le modalità applicative e di verifica Qualora si opti per l'accantonamento in banca ore, il datore di lavoro corrisponderà al dipendente

comunicazione al dipendente Le ore accantonate in BANCA ORE saranno fatte recuperare dal datore di lavoro previa idonea

Le ore maturate al termine di ogni anno solare dovranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Il dipendente potrà chiedere al datore di lavoro di usufruire delle ore maturate in banca ore per motivi personali, il datore di lavoro, compatibilmente alle esigenze di organizzazione del servizio, potrà accordare tale fruizione.

Articolo 18 – Indumenti di lavoro

A cura del datore di lavoro, ai lavoratori addetti anche in modo non permanente a lavori all'aperto, dovranno essere forniti indumenti idonei all'attività svolta nell'articolazione stagionale inverno/estate, nonché un cambio degli stessi.

Tali indumenti saranno assegnati individualmente ai singoli lavoratori e dovranno essere usati solo durante le ore di servizio. Il Circolo ha la facoltà di pretendere che i lavoratori li indossino.

La consegna degli indumenti dovrà essere effettuata entro il 30 aprile per quelli estivi ed il 30 settembre per quelli invernali.

Articolo 19 – Responsabilità di custodia

Ai lavoratori addetti a servizi che comportino la custodia dei beni dei Soci non possono essere addebitate responsabilità di nessun genere, qualora agli stessi non siano state fornite attrezzature atte a consentire la sicura custodia dei beni loro affidati.

Articolo 20 – Assenze

La comunicazione dell'assenza a qualsiasi ragione dovuta, dovrà essere fatta entro lo stesso giorno, salvo plausibilmente motivo di impedimento e giustificata entro 48 ore.

Articolo 21 – Riposo settimanale

Ogni lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che dovrà coincidere possibilmente con la domenica, secondo il turno predisposto ed in relazione alle esigenze di lavoro.

I Circoli, ove l'orario fosse distribuito su cinque giorni, dovranno indicare ai lavoratori qual è il loro giorno di riposo.

Articolo 22 – Riduzione orario di lavoro e permessi

I lavoratori, con decorrenza 01.01.2017, maturano annualmente 78 ore di riduzione orario di lavoro, che dovranno necessariamente essere fruite per 32 ore entro la fine dell'anno e per le restanti 46 ore dovranno essere retribuite salvo diverso accordo aziendale.

l lavoratori potranno richiedere permessi non retribuiti per complessive ore 32 annuali.

Al lavoratore colpito da grave lutto familiare sarà concesso un permesso retribuito di giorni 3.

Articolo 23 – Festività

Sono considerate festive, ai sensi della legge 5 marzo 1977, n.º 54 – che ha modificato le precedenti disposizioni contenute nella legge 27 maggio 1949, n.º 260 e nella legge 31 marzo 1954, n.º 90 – le seguenti giornate:

- tutti i giorni destinati al riposo settimanale
- il 1° gennaio (capodanno)
- il 6 gennaio (Epifania)
- il 25 aprile (anniversario della liberazione)
- il 1° maggio (festa del lavoro)
- il lunedì di Pasqua mobile
- il 2 giugno
- il 15 agosto (Assunzione)
- il 1° novembre (Ognissanti)
- l'8 dicembre (Immacolata concezione)
- il 25 dicembre (Natale)
- il 26 dicembre (Santo Stefano)
- la ricorrenza del Patrono della località in cui a sede il Circolo sportivo che per la città di Roma è il giorno 29 giugno.
- il 2 giugno Fondazione della Repubblica ed il 4 novembre giorno dell'Unità Nazionale vengono spostate a norma dell'art. 1, 2° comma, legge 5 marzo 1977, n.° 54, nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre; in tal caso, ove il lavoratore presti servizio in suddette giornate domenicali, troverà applicazione l'art. 5, 2° comma della legge 260/49.

Per il personale che presta servizio nel giorno di domenica, con riposo settimanale in altro giorno della settimana, la domenica viene considerata giorno lavorativo, e verrà retribuita con la maggiorazione prevista dall'articolo seguente, mentre è considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo, ove fosse diverso dalla domenica.

Il trattamento per le giornate dichiarate non più festive agli effetti civili della legge 5 marzo 1977, n.° 54, è il seguente:

al lavoratore chiamato a prestare servizio in una delle quattro festività religiose soppresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS Pietro e Paolo), spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione, ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso il lavoratore che sia chiamato a prestare servizio nei giorni di cui sopra, dovrà essere avvertito con anticipo di 48/24 ore.

Articolo 24 – Lavoro straordinario, festivo e notturno

Si considera lavoro straordinario quello compiuto oltre i limiti del normale orario di lavoro.

Si considera lavoro festivo quello effettuato nel giorno di riposo settimanale nonché quello nei giorni di cui ai numeri 2 e 3 dell'articolo che precede.

Si considera straordinario festivo quello compiuto in tali giorni in eccedenza dell'orario normale di lavoro giornaliero.

Il lavoro straordinario, festivo e notturno è retribuito con le maggiorazioni di seguito elencate, da applicarsi sulla retribuzione oraria:

- lavoro straordinario diurno (25%)
- lavoro notturno (20%)
- lavoro straordinario notturno
- dalle 21:00 alle 23:59 (40%)
- dalle ore 24:00 alle ore 06:59 (80%)
- lavoro festivo o in coincidenza con la domenica (50%)
- lavoro straordinario festivo (70%)

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21:00 e le ore 06:59. In ipotesi di eventi eccezionali, in occasione dei quali sia necessario chiedere ai lavoratori prestazioni straordinarie una tantum oltre il massimo di legge, i Circoli provvederanno a concordarle con le rappresentanze sindacali.

Articolo 25 – Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione pari a 26 giorni lavorativi.

Il periodo di godimento delle ferie verrà fissato dal Circolo sportivo tenendo conto dell'esigenze del Circolo e del lavoratore e deve essere usufruito durante l'anno cui si riferisce, anche in più riprese, con un minimo di 18 giorni consecutivi di calendario. Le ferie vanno usufruite preferibilmente nel periodo compreso tra maggio ed ottobre tenendo conto delle specificità tecnico organizzative aziendali.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ma, in caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva in misura corrispondente alla retribuzione per le giornate di ferie non godute.

Agli effetti del computo della retribuzione per il periodo feriale, ogni giornata lavorativa equivale ad 1/26 della retribuzione mensile.

Le festività di cui all'art. 23, n.° 2 e 3, eventualmente cadenti nel periodo di ferie, non saranno computate come ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il periodo di ferie non può coincidere con il periodo di preavviso ed il lavoratore ha diritto, al momento della risoluzione del rapporto stesso, alla liquidazione dei ratei di ferie maturate e non godute.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il godimento delle ferie, l'azienda è tenuta a rimborsargli le spese per il rientro in sede e per il successivo ritorno nella località dove trascorreva le ferie.

I lavoratori dei Circoli che distribuiscono l'orario settimanale su cinque giorni, godranno di 22 giorni lavorativi di ferie. Di ciò dovrà tenersi conto in ipotesi di corresponsione di indennità sostitutiva che, in tal caso, dovrà corrispondere ad 1/22 di retribuzione per ogni giorno di ferie non goduto.

Articolo 26 – Cessione del Circolo

La cessione del circolo non determina la risoluzione del rapporto di lavoro ed, in tal caso, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo datore di lavoro, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto.

Articolo 27 – Reclami e controversie

Ferme restando le possibilità di accordo tra le parti interessate, per eventuali reclami riguardanti l'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive, verranno sottoposte all'esame di una commissione paritetica formata da tre rappresentanti del Circolo e tre rappresentanti del sindacato di categoria.

Articolo 28 – Aspettativa

Al lavoratore può essere concesso, per giustificati motivi personali, un periodo di aspettativa fino ad un anno, restando esclusa, per tale periodo, la corresponsione della retribuzione e la decorrenza dell'anzianità.

Nel caso che gli indicati motivi personali si sostanzino in necessità di terapia riabilitativa e/o di lunga durata, purché certificata da struttura pubblica o privata, l'aspettativa di cui sopra potrà essere estesa per un ulteriore periodo di 1 anno.

Articolo 29 – Tredicesima mensilità

In occasione delle feste di Natale, e comunque entro il 15 dicembre, sarà corrisposta a tutti i lavoratori considerati in servizio, una gratifica natalizia di importo pari alla intera retribuzione mensile di fatto percepita.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica stessa per quanti sono i mesi di servizio prestato presso il Circolo sportivo.

Le frazioni di mesi pari o superiori a 15 giorni saranno considerate, a questi effetti, come mese intero; le frazioni inferiori saranno trascurate.

Articolo 30 – Quattordicesima mensilità

Ai lavoratori in servizio verrà corrisposta ogni anno, alla data del 30 giugno, una retribuzione mensile da calcolarsi con le modalità previste dal precedente articolo (tredicesima mensilità).

Articolo 31 – Indennità per maneggio denaro

Al lavoratore addetto stabilmente al maneggio di denaro, con oneri per errori, verrà corrisposta una maggiorazione nella misurá del 5% dello stipendio contrattuale. (valore base e indennità di contingenza), di cui all'articolo 12.

Articolo 32 – Scatti di anzianiti

A far data dal 1º gennaio 1985 i lavoratori, per ogni biennio di anzianità di servizio e per un massimo di dieci bienni, avranno diritto ad una maggiorazione in cifra fissa.

Con decorrenza 01.01.2017 gli scatti di anzianità saranno incrementati a dodici. Per i dipendenti che a tale data abbiano già maturato i 10 scatti previsti precedentemente, la maturazione dell'11° scatto decorrerà dal 1° gennaio 2019 e quella del 12° dal 1° gennaio 2021.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

I suddetti scatti in cifra fissa ammontano a:

6	5	4	S	2	Ь	p	LIVELLO
21,43	22,21	22,72	24,02	25,82	27,89	31,87	EURO

Articolo 33 – Premio di servizio

mese di raggiungimento dell'anzianità convenuta I lavoratori che conseguiranno il diritto al premio, lo percepiranno con la busta paga relativa al anzianità eguale allo stipendio di cui all'art. 12, aumentato degli scatti di spettanza. Ai lavoratori che superano il 21º anno di anzianità effettiva verrà corrisposto un premio di

Articolo 34 – Trasferta

giustificativi di spese: Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, il Circolo corrisponderà, dietro presentazione di

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- il rimborso delle spese normali di vitto e alloggio in alberghi di 2° categoria, quando la durata del servizio obblighi a sostenere tali spese.
- in aggiunta alla normale retribuzione un'indennità forfetaria di trasferta pari ad ϵ 16,00 giornaliere.

trasporto, dovranno essere rimborsate le spese sostenute per raggiungere e ritornare dal posto di Ai lavoratori che prestano servizio nei giorni nei quali manca o mancasse il servizio di pubblico lavoro, o dalla trasferta.

Articolo 35 – Lavoratori studenti

straordinario o durante i riposi settimanali. la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, e non sono obbligati a prestazioni di lavoro comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate, o legalmente riconosciute e I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria,

monte ore lavorative di 50 ore l'anno per preparazione agli esami. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permesso giornaliero retribuito per sostenere ciascun esame, nonché di un

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al 1° e 2° comma.

Articolo 36 – Trattamento di malattia ed infortunio

cui si verifica l'assenza stessa; il lavoratore deve inviare al Circolo, entro 2 giorni dall'assenza, il certificato medico attestante la malattia L'assenza per malattia deve essere comunicata entro il normale orario di lavoro della giornata in

In mancanza di dette comunicazioni, salvo giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata

conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni retribuiti, ed ove lo richieda per iscritto entro tale termine, ad ulteriore periodo di giorni 180 non retribuiti. In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla

comprovata dal rilascio del certificato medico da parte dell'istituto assicurativo. infortunio, avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica, Il lavoratore soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro, in caso di

scadenza del preavviso stesso. Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla

Per l'eventuale periodo di infortunio, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. corrisponderà al lavoratore, il trattamento completo previsto dal presente accordo per il caso di Superato il termine di conservazione del posto, ove il Circolo risolva il rapporto di lavoro,

indennità di anzianità per licenziamento. riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta al lavoratore di

la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e delle indennità di anzianità per Ove ciò non avvenga ed il Circolo non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo licenziamento e per dimissioni.

Il lavoratore avrà diritto al 100% della retribuzione per i primi 3 giorni d'infortunio, ed al 100% dei primi 180 giorni della malattia.

Articolo 37 – Congedo matrimoniale

del computo, del numero dei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali cadenti in detto giorni di calendario durante i quali correrà l'ordinaria retribuzione, non tenendo conto, alla fine periodo Al lavoratore, in occasione del matrimonio, sarà concesso un periodo di congedo della durata di 15

Istituto previdenziale Tale trattamento è comprensivo, per gli aventi diritto di quanto erogato allo stesso titolo, dall'

Il permesso di cui al 1º comma del presente articolo, non è computato nel periodo delle ferie

Articolo 38 – Provvedimenti disciplinari

mansione affidatagli. Il lavoratore è tenuto a mantenere in servizio un contegno rispondente ai doveri inerenti alla

Le infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della gravità, delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale;
- 2 (2 ammonizione scritta;

- multa fino all'importo di 3 ore di paga;
- <u>&</u> 4 sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino a 10 giorni

A titolo esemplificativo, si conviene che

- a) arbitrariamente il posto di lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione. di assenza dal lavoro, non superiore, comunque, a 3 ore; L'importo della multa sarà pari all'ammontare della retribuzione relativa al periodo di tempo la multa, sarà comminata al lavoratore che, senza giustificato motivo, abbandoni
- <u>b</u> arrechi offesa ai compagni di lavoro o in generale al personale del circolo, si sia trovato negligentemente il lavoro affidatogli, cagioni per disattenzione, danni al materiale avuto in materiale, si presenti o si trovi a lavoro in stato di ubriachezza, introduca bevande alcoliche, consegna, o non avverta subito i superiori di eventuali danneggiamenti riscontrati nel addormentato la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a 10 giorni, sarà comminata a chi esegua

Il Circolo non adotterà alcun provvedimento disciplinare a carico del lavoratore senza prima contestato per iscritto, a mezzo raccomandata, anche a mano, l'addebito (tranne che nel caso di rimprovero verbale) e senza averlo sentito a sua difesa, ove il lavoratore lo desideri, con l'assistenza di un rappresentante del sindacato

applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione scritta del fatto che vi ha dato In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere

difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'ufficio del Lavoro. anche per mezzo del Sindacato cui si è iscritto o conferisce mandato, tramite l'ufficio provinciale Ferma restando la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una rappresentante di ciascuna delle parti, e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in del Lavoro, la costituzione di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato formato da un sanzione disciplinare, può promuovere, nei 20 giorni successivi alla contestazione dell'addebito,

del lodo da parte del Collegio stesso Ove il lavoratore richieda la costituzione del Collegio, la sanzione resta sospesa fino alla pronuncia

sanzione disciplinare resta sospesa sino alla definizione del giudizio. disciplinare non potrà avere applicazione. Ove il datore di lavoro adisca l'Autorità giudiziaria, la a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio, di cui ai precedenti comma, la sanzione Qualora il datore di lavoro non provveda entro 10 giorni dall'invito rivoltogli dall'Ufficio del Lavoro,

Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro

Articolo 39 – Licenziamento o dimissioni: periodo di preavviso

Il licenziamento del lavoratore non in prova (salvo i casi di cui all'art. 2119 c.c.) o le sue dimissioni potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con il seguente preavviso:

per gli impiegati: 2 mesi; per gli operai:

per anzianità oltre 10 anni: per anzianità da 5 a 10 anni: per anzianità fino a 5 anni:

40 giorni lavorativi 30 giorni lavorativi 20 giorni lavorativi

> l termini del preavviso dovranno essere comunicati dalla parete interessata a mezzo raccomandata, ed avranno decorrenza dal timbro postale della stessa.

In caso di dimissioni i termini del preavviso sono ridotti alla metà.

corrispondere all'altra un'indennità pari alla normale retribuzione per il periodo del mancato La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà considerato utile agli effetti della decorrenza dell'anzianità

Articolo 40 – Indennità di anzianità

fine rapporto previsto dalla Legge 297 del 29 maggio 1982, per il periodo successivo al giugno Alla cessazione del rapporto di lavoro, i Circoli corrisponderanno al lavoratore il trattamento di

Per il periodo antecedente, si fa riferimento ai precedenti contratti che, limitatamente a ciò, si

Articolo 41 – Certificati di lavoro – Restituzione documenti di lavoro

Il Circolo dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e le mansioni da esso esercitate.

al lavoratore i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta liberatoria Entro il giorno successivo l'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, il Circolo dovrà consegnare

Nel caso in cui il Circolo non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al possesso, in un eventuale nuovo rapporto di lavoro. lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore del loro mancato

Articolo 42 – Diritti sindacali

e nazionali, saranno riconosciuti giorni 12 all'anno di permesso retribuito per l'espletamento del Il suddetto rappresentante inoltre avrà il compito di: proprio mandato, previa richiesta preventiva della organizzazione di appartenenza Ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali nell'ambito dei direttivi comprensoriali, regionali

controversie di lavoro e per le questioni attinenti l'esatta applicazione delle norme contrattuali in intervenire presso la Direzione dei Circoli per favorire il componimento delle eventuali

delle ferie, avuto comunque riguardo alle esigenze di non turbare la regolare erogazione de godimento formulare proposte in ordine alla distribuzione degli orari e dei turni ed all'epoca

normale svolgimento dell'attività lavorativa non inferiore ad 1 ora all'anno, per ciascun dipendente, compatibilmente con le esigenze legate al Per l'esercizio del suo mandato, al rappresentante saranno accordati permessi retribuiti in misura

Ai lavoratori è riconosciuta la facoltà di nominare, nell'ambito delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, un loro delegato il quale svolgerà anche compiti di rappresentante delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto. La nomina dello stesso sarà comunicata al Circolo da parte delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Ai rappresentanti sindacali che fossero chiamati dall'azienda a discutere problemi inerenti il rinnovo contrattuale, saranno riconosciuti permessi retribuiti.

Articolo 43 – Contributi sindacal

Il datore di lavoro opererà la trattenuta dei contributi sindacali nella misura dell'1% del minimo tabellare e contingenza della retribuzione del lavoratore interessato, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati e consegnate o fatte pervenire al datore di lavoro.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore e, ove esista, il numero del cartellino, nonché il sindacato o l'organismo da questo all'uopo indicato al quale deve essere devoluto il contributo.

Le trattenute saranno effettuate ogni mese sulle competenze del lavoratore.

Le quote trattenute dal datore di lavoro saranno versate mensilmente ai sindacati interessati.

Articolo 44 – Assemblea

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, nella sede del Circolo durante e fuori l'orario di lavoro, concordando preventivamente con la Direzione del Circolo il luogo ed il tempo dell'assemblea, in modo tale da non recare intralcio all'attività del Circolo.

Per quanto concerne le riunioni cadenti nell'orario di lavoro, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per un minimo di 10 ore annue retribuite.

Articolo 45 – Diritto di affissione

I Circoli sportivi metteranno a disposizione appositi spazi, in luoghi accessibili ai lavoratori, ove il rappresentante del personale di cui all'art. 43 del presente contratto, potrà affiggere pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interessi sindacali e del lavoro.

Articolo 46 – Condizioni di miglior favore

Le parti contraenti si danno atto che il presente contratto non sostituisce, ne modifica, le condizioni di miglior favore, siano esse economiche o normative in atto nei Circoli, e pertanto si da facoltà ai Circoli di trasformare le condizioni di miglior favore in assegni ad personam non assorbibili.

Articolo 47 – Sicurezza sul lavoro

Le parti ribadiscono la piena e concorde osservanza della legge 81/2008, al fine si impegnano alle opportune consultazioni in sede aziendale attesa la specificità dei Circoli ed ove opportuno e possibile in eventuale sede collettiva.

Verranno inoltre riconosciuti i permessi sindacali agli RLS, come previsto dalla specifica normativa in materia.

Articolo 48 – Previdenza integrativa

Si trascrive accordo integrativo concernente previdenza integrativa attraverso il fondo BYBLOS. Il giorno 18 giugno 2007, presso il Circolo Canottieri Roma, tra la Commissione sindacale dei tradizionali Circoli sportivi di Roma e le OO.SS. con questa stipulanti, si è convenuto, a soluzione della previdenza integrativa, di indicare l'adesione al Fondo BYBLOS come forma pensionistica complementare applicabile ai lavoratori degli indicati Circoli.

Si precisa, altresì, che la quota di adesione per le aziende passa dall'1,5% al 2%, mentre per quanto concerne il lavoratore, questa è al minimo dell'1% salvo volontarie sue maggiori contribuzioni.

Articolo 49 – Normativa sugli appalti

Fermo restando quelle situazioni già in essere alla data odierna, i Circoli sportivi che applicano il presente CCL, manifestano la propria intenzione di non affidare in appalto la manutenzione ordinaria degli impianti sportivi della quale si occupano i lavoratori dipendenti; ferma questa dichiarazione, qualora ciò dovesse invece decadere, i Circoli sportivi assumono comunque un impegno a comunicare preventivamente la propria intenzione ai firmatari del presente CCL a alle OO.SS. territoriali per un preventivo confronto sulla materia.

Articolo 50 – Intervallo tra due successivi contratti a termine

Ai sensi dell'art. 5 comma 3 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n.º 368, come modificato dall'art. 1 comma 9, lettera h) della legge 28 giugno 2012, n.º 92 ed integrato dall'art. 46 bis del D.Lgs. 22 giugno 2012, n.º 83 convertito nella legge 7 agosto 2012, n.º 134, le parti prevedono che un assunzione con contratto a termine che segua un precedente contratto a termine, tra le medesime parti, che abbia avuto rispettivamente una durata sino a 6 mesi, ovvero superiore a 6 mesi, possa avvenire dopo un intervallo temporale rispettivamente di almeno 20 giorni ovvero di almeno 30 giorni, nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività del Circolo, dalla ristrutturazione di un impianto sportivo o di edifici all'interno del circolo, da esigenze di carattere sostitutivo ovvero dall'intensificazione delle attività allorquando sia in vigore l'ora legale.

Articolo 51 – Applicazione del Dc. 66 del 2003

Le parti convengono che, in occasione di eventi particolari, i Circoli, congiuntamente alle RSU/RSA, potranno stabilire una diversa modalità di fruizione, rispetto al CCL, dei riposi giornalieri e dei riposi settimanali, che dovrà essere concordata almeno 10 giorni prima dell'evento.

Articolo 52 – Decorrenza e durata

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1° gennaio 2017 e scadrà il 31 dicembre 2019 e si intenderà rinnovato per un triennio se non disdettato da uno dei contraenti, con lettera pervenuta alla controparte, un mese prima della scadenza.