



Roma, 26.03. 2020

Al Presidente CONI  
*Dott. Giovanni Malagò*

Alla Società Sport e Salute S.p.A.  
Presidente e Amministratore delegato  
*Avv. Vito Cozzoli*

Ai Presidenti  
Federazioni Nazionali Sportive

Al Direttore Risorse Umane  
*Dott. Riccardo Meloni*

e p.c.

Al Capo di Gabinetto del Ministro  
per le Politiche giovanili e Sport  
*Prof. Giovanni Panebianco*

*Egregi,*

con la recente emanazione del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo scorso, promulgato per far fronte alla straordinaria necessità e urgenza di contenere gli effetti negativi che l'emergenza epidemiologica COVID-19 sta producendo sul tessuto socio-economico nazionale, sono state come noto adottate misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale, della protezione civile e della sicurezza, nonché di sostegno al mondo del lavoro pubblico e privato, e a favore delle famiglie e delle imprese.

In tal senso, e per quanto rileva ai fini della presente comunicazione, quel decreto introduce tutta una serie di norme straordinarie in materia di lavoro e di sostegno ai lavoratori rinvenibili in diversi articoli, a cominciare dall'art. 23 e fino all'art. 87, che invero nello spirito, e in qualche misura evidentemente ridotta, le parti datoriali e sindacali avevano avuto modo di anticipare e realizzare – seppure a condizione epidemiologica assai diversa dall'attuale – nella stesura dell'accordo raggiunto il 6 marzo u.s. (di cui a maggior ragione oggi rivendichiamo e ribadiamo validità ed efficacia), con particolare riguardo all'introduzione diffusa dello smart working o lavoro agile per i dipendenti del comparto.

Una misura comunemente definita in sede di accordo come prevalente rispetto all'eventuale ricorso e attivazione di tutti gli altri strumenti contrattuali vigenti per il personale dipendente, peraltro anch'essi disciplinati nell'accordo (art. 6), nel quale trovò giusta collocazione (all'art.7) anche il principio secondo il quale "Resta in ogni caso ferma l'applicabilità degli istituti previsti nel presente accordo qualora siano più favorevoli rispetto alle nuove disposizioni di legge".

Eppure, come certo rammenterete, già nei giorni seguenti alla stipula dell'accordo fummo purtroppo costretti ad intervenire nei vostri confronti - con la nota del 10 marzo c.a. - per rivendicare il rispetto dell'intesa e invitarvi a richiamare tutti i datori di lavoro operanti nel Comparto (leggi in particolare federazioni nazionali) all'osservanza delle previsioni contenute nell'accordo del 6 marzo 2020, con particolare riferimento alla disciplina sul lavoro agile, diffidandoli dal porre in essere azioni e comportamenti non conformi alle previsioni ivi contenute.

Oggi, e sono trascorsi solo pochi giorni, pur non sapendo se l'invito richiesto in quella recente occasione sia poi stato accolto e l'intervento richiesto in seguito prodotto, siamo nuovamente costretti a sollecitare la vostra attenzione in quanto, stando a quanto appreso dai nostri iscritti, diverse federazioni continuano a non voler osservare i contenuti del predetto accordo per il proprio personale dipendente, in taluni casi non accordando il lavoro agile - che in ultimo anche il Decreto Legge n. 18 definisce come "la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa...omissis" - e in altri addirittura disponendo d'ufficio l'utilizzo delle ferie anno 2020 (misura non consentita relativamente all'anno in corso), pure in presenza della possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti contrattuali previsti dal vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla predetta normativa, che oggi peraltro include misure più favorevoli per i lavoratori, e in costanza di un sostanziale e pressoché generalizzata forte riduzione di tutte le attività.

In proposito, tenuto conto delle preoccupanti informazioni che in queste ore ci stanno raggiungendo, pare che taluni datori di lavoro starebbero addirittura ipotizzando il ricorso a strumenti di integrazione salariale di cui non si avverte affatto l'esigenza, peraltro malgrado già usufruiscano di cospicui finanziamenti pubblici funzionali allo svolgimento delle rispettive attività istituzionali.

Alla luce di quanto appena espresso, nel rinnovare la richiesta di intervento contenuta nella nota poc'anzi menzionata, vale forse la pena rimettere alla vostra considerazione la responsabilità che assume il datore di lavoro nei confronti del rispetto della salute e della sicurezza dei propri dipendenti sia in sede penale che civile nel caso di mancata, parziale o errata applicazione delle norme di legge citate in questo particolare momento di grave emergenza epidemiologica determinata dal COVID-19.

Vi chiediamo, quindi, di voler porre in essere gli interventi ritenuti necessari a rimuovere tutti gli ostacoli che allo stato attuale non consentono alle lavoratrici e ai

lavoratori dipendenti di avvalersi dei contenuti dell'accordo del 6 marzo e, soprattutto, delle norme di maggior favore contenute nel predetto Decreto Legge n. 18, sapendo che in difetto le scriventi organizzazioni sindacali a tutela dei propri iscritti si vedranno costrette a rimettere il tema all'attenzione dei rispettivi studi legali per le valutazioni del caso.

Si resta in attesa di cortese urgente riscontro.

Con viva cordialità

**FP CGIL**

Francesco Quinti

**CISL FP**

Alessandro Bruni

**UILPA**

Paolo Liberati

**CISAL FIALP**

Dino Carola