



Alla società Sport e Salute S.p.A.

Presidente e Amministratore delegato

Avv. Vito Cozzoli

Al Direttore Risorse Umane

Dott. Riccardo Meloni

Ai Presidenti

Federazioni Nazionali Sportive

Applicazione accordo 6 marzo 2020

Le scriventi OO.SS hanno ricevuto svariate segnalazioni circa comportamenti e azioni poste in essere da parte di alcuni datori di lavoro, non conformi alle previsioni contenute nell'accordo in oggetto.

In particolare risulta come alcune Federazioni Sportive Nazionali, sulla scorta delle disposizioni contenute nel Dpcm 8 marzo 2020 (oggi modificato dal Dpcm 9 marzo 2020), non abbiano provveduto ad attivare modalità di lavoro agile, disponendo, di converso, il collocamento "forzato" dei propri dipendenti in congedo ordinario/ferie.

Sul punto occorre svolgere alcune considerazioni, partendo dalle previsioni contenute nel decreto 8 marzo 2020, così come modificato dal successivo Dpcm 9 marzo 2020

In relazione alle misure da adottarsi nella regione Lombardia e nelle province di Modena, Parma, Piacenza, Reggio nell'Emilia, Rimini, Pesaro e Urbino, Alessandria, Asti, Novara, Verbano-Cusio-Ossola, Vercelli, Padova, Treviso, Venezia ed oggi estese a tutto il territorio nazionale il Dpcm 8 marzo 2020 all'art.1 comma 1 lettera e), raccomanda "ai datori di lavoro pubblici e privati di **promuovere**, durante il periodo di efficacia del presente decreto, **la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera r);**"

L'art. 2, comma 1, lettera r), richiamato a fine periodo, **regolamenta la modalità di attivazione semplificata del lavoro agile**, già prevista nei precedenti Dpcm e disciplinata dall'accordo del 6 marzo 2020.

Dall'analisi delle disposizioni sopra riportate, si evince *in primis* come il Dpcm **non privilegi** in alcun modo il ricorso al congedo ordinario, rispetto all'attivazione del lavoro agile ed **anzi assegni priorità** a tale ultimo strumento, vista la locuzione utilizzata (... *fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera r*)).

In ogni caso, dal tenore letterale (*si raccomanda...di promuovere la fruizione*) si deduce come il Dpcm **non imponga in alcun modo - ed anzi escluda - la fruizione forzata** del congedo ordinario e delle ferie, esortando semmai il datore di lavoro a non rifiutare le richieste di congedo che dovessero pervenire volontariamente dai propri dipendenti.

Chiarito il significato delle nuove disposizioni introdotte dal Dpcm 8 marzo 2020, come modificato dal Dpcm 9 marzo 2020, e rilevato come tali decreti non escludano la possibilità di definire pattiziamente ordini di priorità rispetto alle misure ed azioni da porre in essere, si ribadisce **la piena validità, efficacia e cogenza** delle previsioni contenute nell'accordo sindacale del 6 marzo 2020, che individua **il lavoro agile quale misura prioritaria** da adottarsi da parte dei datori di lavoro del comparto e dispone, solo in subordine, l'attivazione di ulteriori strumenti contrattuali, peraltro anch'essi disciplinati nell'accordo (art. 6).

Sul punto si evidenziano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art.7 dell'accordo, che definiscono la disciplina da adottarsi in caso di emanazione di nuove prescrizioni da parte delle autorità, sterilizzando così ogni possibile antinomia fra norme.

In particolare l'art. 7 comma 4 ultimo periodo che recita: "**Resta in ogni caso ferma l'applicabilità degli istituti previsti nel presente accordo qualora siano più favorevoli rispetto alle nuove disposizioni di legge**".

Tanto sopra rilevato le scriventi richiamano tutti i datori di lavoro operanti nel Comparto al pieno rispetto 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.

Cordialmente,

FP Cgil
Francesco Quinti

Cisl Fp
Alessandro Bruni

Uil Pa
Paolo Liberati

Cisal Fialp
Dino Carola