



**All'Avv. Vito COZZOLI
Presidente/AD Sport e Salute
Spa**

**p.c. Al Dr. Riccardo MELONI
Direttore Risorse Umane Sport
e Salute Spa**

**Al Dr. Giuseppe TROIANI
Responsabile Relazioni
Sindacali Sport e Salute Spa**

LL.SS.

Gent.le Presidente,

come sa, venerdì scorso è stato faticosamente raggiunto, tra la delegazione di parte datoriale e quelle di parte sindacale, un nuovo accordo in materia di misure gestionali per la progressiva ripresa delle attività di Sport e Salute Spa e delle Federazioni Sportive Nazionali. Salvo proroghe, l'accordo produrrà effetti da oggi fino al 15/10 p.v.

In continuità con quella del 15/5 c.a., l'intesa del 18/9 u.s. persegue, attraverso il contestuale ricorso al lavoro in presenza ed al lavoro agile, l'obiettivo di contemperare l'esigenza di una graduale ripresa delle attività produttive con quella di consentire alle lavoratrici ed ai lavoratori un rientro in servizio in piena sicurezza.

In particolare, l'accordo del 18/9 u.s. stabilisce che, in relazione alla ripartenza delle attività, il lavoro in presenza possa essere progressivamente incrementato a condizione che continuino ad essere osservate le misure concernenti salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con l'accordo del 12/5 c.a. La percentuale di lavoratori in presenza, da definire in ogni realtà del Comparto nell'ambito del dialogo tra le parti, va quindi integrata con il ricorso al lavoro agile che resta la principale leva su cui agire per scongiurare rischi di contagio negli ambienti di lavoro. Oltre a fissare questa regola di carattere generale, l'intesa del 18/9 individua anche una serie di condizioni di stato cui riconoscere più elevati livelli di tutela.

Il punto di equilibrio tra posizioni inizialmente molto distanti raggiunto con la stipula della più volte citata intesa del 18/9 u.s. rischia però ora di esser messo in discussione da iniziative

unilaterali che, secondo quanto risulta alle scriventi, taluni datori di lavoro hanno ritenuto di dover assumere non appena ricevuta la notizia della sottoscrizione dell'accordo. In alcune realtà infatti, come ad es. in FGCI, sono state unilateralmente impartite al personale istruzioni operative frutto di una interpretazione non corretta delle disposizioni pattiziate definite; istruzioni operative che, ad es., nel richiedere al personale di debitamente motivare e documentare, le istanze di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile sembrano perseguire l'obiettivo di limitare alle sole condizioni di stato indicate nell'accordo le fattispecie di accoglimento delle relative richieste. Così come appaiono lontane da una corretta interpretazione delle disposizioni contrattuali le indicazioni che confermano la ripresa delle attività in presenza o quelle che impongono ai dipendenti con particolari esigenze familiari e logistiche di avvalersi di istituti quali ferie, permessi ex art. 37, permessi a recupero, banca delle ore, ecc...

Tutto ciò premesso, le scriventi chiedono che, previo confronto con le OO.SS. firmatarie, i contenuti dell'accordo sottoscritto formino oggetto di una specifica circolare interpretativa da trasmettere con urgenza a tutti i datori di lavoro. Chiedono altresì un Suo autorevole intervento rivolto a far sì che, in tutte le realtà, l'individuazione della percentuale di personale da collocare in lavoro agile avvenga nell'ambito di quel dialogo tra le parti cui l'art. 1, c. 3 dell'accordo del 18/9 u.s. fa esplicito riferimento. In mancanza, le scriventi si vedranno costrette a mettere in campo tutti gli strumenti utili a far in modo che nessuno possa più mettere in dubbio il principio in base al quale gli accordi sottoscritti al tavolo negoziale nazionale vanno rispettati. Da tutti.

Roma, 21 settembre 2020

FP CGIL

Francesco Quinti

CISL FP

Alessandro Bruni

UILPA

Paolo Liberati

CISAL FIALP

Dino Carola