

IPOTESI DI ACCORDO PER L'AGGIORNAMENTO DELLA DISCIPLINA VIGENTE IN MATERIA DI TELELAVORO

Ai sensi del Protocollo di intesa tra l'Autorità di regolazione per energia reti e ambiente (di seguito: Autorità) e le organizzazioni sindacali del 6 aprile 2000 e della Convenzione per i diritti e le libertà sindacali dell'Autorità del 9 dicembre 2002

Il giorno 22 novembre 2019, in videoconferenza Milano/Roma, si riuniscono:

la Delegazione dell'Autorità;
la Rappresentanza Sindacale Falbi Confsal;
la Rappresentanza Sindacale First Cisl;
la Rappresentanza Sindacale Fisac Cgil;
la Rappresentanza Sindacale Uilca Uil.

Visti:

- la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i. (di seguito: legge n. 481/95);
- l'allegato n. 3 al verbale di riunione sottoscritto dalle RSA FIBA (oggi FIRST) e FISAC in data 28 gennaio 2015 e recepito con deliberazione dell'Autorità 28 gennaio 2015, 15/2015/A;
- l'ipotesi di accordo in materia di disciplina del telelavoro per il personale dipendente dell'Autorità sottoscritta dalle RSA FIRST e FISAC in data 28 aprile 2016 e recepita con deliberazione dell'Autorità 12 maggio 2016, 220/2016/A.

Considerati:

- i lavori dell'Osservatorio paritetico sul telelavoro strutturato istituito ai sensi dell'art. 6 dell'ipotesi di accordo 28 aprile 2016 citata in premesse;
- l'evoluzione legislativa e regolamentare in materia di telelavoro e lavoro agile e, in particolare, l'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 il quale al comma 1 dispone tra l'altro che *"le amministrazioni pubbliche ... adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera"*;
- la comune volontà di dare seguito alle indicazioni normative incrementando le possibilità di utilizzo dell'istituto del telelavoro anche in relazione allo sviluppo della gestione delle attività per obiettivi.

SI CONVIENE

di confermare la vigente disciplina in materia di telelavoro che, a partire dal 1° gennaio 2020, viene modificata per i soli aspetti che seguono.

1. Ambito soggettivo di applicazione

Il telelavoro strutturato e diffuso, per come definito e regolato dalla disciplina vigente in Autorità, trova applicazione per il personale dipendente dell'Autorità, sia esso di ruolo o a tempo determinato, nonché per il personale interinale e – considerato anche quanto disposto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 – per il personale dipendente di altra pubblica amministrazione che operi presso l'Autorità in ragione di provvedimenti di comando, distacco o figure assimilabili.

Ogni riferimento al personale dipendente dell'Autorità contenuta nell'ipotesi di accordo 28 aprile 2016 deve quindi ritenersi integrato da un richiamo anche al personale interinale e al personale dipendente da altra amministrazione pubblica che operi presso l'Autorità in ragione di provvedimenti di comando, distacco o figure assimilabili.

Deve intendersi abrogato l'inciso del secondo paragrafo dell'art. 3 della predetta ipotesi di accordo ("*con esclusione del personale comandato o distaccato presso l'Autorità*") nonché ogni altra disposizione versata da analoga contraddittorietà.

Come già per i dipendenti ARERA, anche per il personale interinale e per il personale dipendente da altra amministrazione pubblica che operi presso l'Autorità in ragione di provvedimenti di comando, distacco o figure assimilabili, il telelavoro trova applicazione contemperando le esigenze organizzative dell'Autorità con le esigenze del personale dipendente; parimenti, il telelavoro strutturato è precluso al personale in argomento che ricopra incarichi di responsabilità di struttura o la cui tipologia di mansione svolta richieda la presenza fisica presso la sede di lavoro. In ogni caso l'Autorità si impegna, in forza del principio di non discriminazione dei lavoratori, a rimuovere, ove possibile, gli ostacoli organizzativi che impediscono la fruizione del telelavoro per alcuni dipendenti a causa delle loro mansioni.

2. Limiti numerici al telelavoro strutturato

Il primo e il terzo paragrafo dell'art. 7, dell'ipotesi di accordo 28 aprile 2016 sono abrogati (1).

Il secondo paragrafo è così riformulato:

"Al fine di assicurare la funzionalità dell'Autorità si ritiene che:

- a) *per il telelavoro strutturato la capienza massima viene confermata nel 6,3% della dotazione organica teorica complessiva (posizioni di ruolo e a tempo determinato presso ARERA), arrotondato per eccesso. Le fattispecie di cui alle lettere a) e b) dell'art. 6 dell'ipotesi di accordo 28 aprile 2016 sono escluse dai limiti di cui alla predetta percentuale;*

(1) Art. 7, par. 1: "*per legge istitutiva 4/195 s.m.i. la dotazione organica (dipendenti a tempo indeterminato e dipendenti a tempo determinato) è, ad oggi, fissata in 220 unità*".

Art. 7, par. 3: "*Nel caso di esaurimento di posti disponibili e/o di domande eccedenti il limite fissato dalla lettera a), è possibile concedere il telelavoro strutturato, anche in corso d'anno, a chi versi in una o più delle condizioni di cui all'art. 6, lettere da a) a c) e fino ad un massimo di ulteriori 3 unità, fermo restando il termine del 30 giugno successivo e per un periodo minimo di tre mesi*"

b) *per il telelavoro diffuso il numero massimo di giornate fruibili su base annua, dal 1° gennaio al 31 dicembre, dal singolo dipendente vada fissato in 60 giornate, con un limite massimo di fruizione di 2 giornate settimana, con la sola eccezione, con riferimento al limite massimo settimanale, delle lavoratrici in stato di gravidanza per le quali sia particolarmente oneroso il tragitto dalla propria abitazione al luogo di lavoro, in ragione delle distanze e o dei tempi di percorrenza e o dei mezzi utilizzati”*

Il quarto paragrafo dell’art. 7, dell’ipotesi di accordo 28 aprile 2016 deve intendersi invariato (2).

3. Compatibilità con altri istituti

Entro il 1° gennaio 2020 sarà reso compatibile l’istituto del telelavoro, per come gestito in ARERA, con la fruizione di permessi orari e di altri istituti che comportano riduzioni dell’orario giornaliero di lavoro, fermo restando che nel telelavoro non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne e festive.

Milano/Roma, sottoscritto il 22 novembre 2019

Per l’Autorità

Per FALBI-Confal

Per FIRST-Cisl

Per FISAC-Cgil

Per UILCA-Uil

(2) Art. 7, par. 4: “È esclusa la possibilità del dipendente di usufruire contemporaneamente delle due forme di telelavoro che restano alternative tra di loro”.