

**IPOTESI DI ACCORDO IN MATERIA DI
DISCIPLINA DEL TELELAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DELL'AUTORITÀ PER L'ENERGIA ELETTRICA IL GAS E IL SISTEMA IDRICO IN
ATTUAZIONE DELL'ACCORDO 28 GENNAIO 2015**

Ai sensi dell'accordo negoziato tra l'Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico (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 28 aprile 2016, in videoconferenza Roma/Milano, si riuniscono:

La Delegazione dell'Autorità;

La Rappresentanza Sindacale First-Cisl;

La Rappresentanza Sindacale Fisac-Cgil.

Le Parti:

- vista la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i. (di seguito: legge n. 481/95);
- visto l'art. 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e l'art. 46 della legge 4 novembre 2010, n. 183 e s.m.i.;
- visto l'art. 22 della legge 12 novembre 2011, n. 183;
- visto l'Accordo quadro europeo sul telelavoro siglato il 16 luglio 2002;
- visto il vigente Regolamento del personale ed ordinamento delle carriere dell'Autorità (di seguito il Regolamento);
- visto l'accordo in materia di tutela della maternità e paternità del personale dipendente dell'Autorità del 29 ottobre 2013;
- visto l'allegato 3 del verbale di riunione del 28 gennaio 2015, sottoscritto dalla Rsa Fiba - Cisl (oggi First Cisl) e dalla Rsa Fisac - Cgil, con il quale le Parti - nel solco già tracciato, di integrare il "Capo IV - Orario di lavoro" del Regolamento del personale con concrete misure volte a razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione attraverso un impiego più flessibile delle risorse umane, nonché a rafforzare la tutela per situazioni particolarmente meritevoli di attenzione sotto il profilo sociale, oltre che del benessere lavorativo - hanno sottoscritto un accordo contenente una disciplina sperimentale in tema di telelavoro del personale dipendente dell'Autorità;
- considerato che in detto accordo le Parti hanno dato atto che il telelavoro determina effetti benefici sia per l'amministrazione sia per il lavoratore e per la società nel suo complesso (nella forma di riduzione di esternalità negative associate agli spostamenti dei lavoratori) e che pertanto la fruizione del telelavoro non deve costituire in alcun modo elemento di discriminazione in

- relazione alle progressioni/promozioni nelle carriere e in generale nell'ambito di tutti i processi di valutazione delle performance finalizzati all'erogazione di istituti incentivanti;
- considerato altresì che detto accordo prevede che la suddetta disciplina sia sperimentata per un anno, a valle del quale le Parti sono impegnate ad avviare "...un'opportuna negoziazione al fine di migliorare la disciplina stessa...";
 - visto il verbale di riunione sottoscritto in data 19 febbraio 2016 dalla Rsa First - Cisl e dalla Rsa Fisac - Cgil, con il quale le Parti hanno concordato di fissare il termine del 31 marzo 2016 per la verifica della sperimentazione sul telelavoro ai fini della individuazione della disciplina a regime dell'istituto, nonché il termine del 15 aprile 2016 per la presentazione delle domande di telelavoro strutturato per il periodo 1 luglio 2016 - 30 giugno 2017;
 - stante la necessità per le Parti di ottemperare agli impegni - assunti nei citati accordo del 28 gennaio 2015 e verbale di riunione del 19 febbraio 2016 - ad avviare la negoziazione per introdurre la disciplina di regime del telelavoro;
 - considerato che la sperimentazione del telelavoro in Autorità ha confermato l'idoneità di detto istituto a coniugare sia le esigenze dell'Amministrazione, in termini di regolare svolgimento delle attività, sia la possibilità per i dipendenti di poter svolgere i propri compiti con maggiore flessibilità;
 - considerato pertanto che il telelavoro si è definitivamente attestato come strumento di lavoro moderno e agile, e di concreto apporto alla realizzazione del *work-life balance*;
 - dato atto che, con l'accordo del 28 gennaio 2015, l'Autorità si è posta all'avanguardia nell'adozione del telelavoro, la cui introduzione rientra oggi anche tra i temi di riforma della pubblica amministrazione;
 - nell'ottica già condivisa di migliorare la disciplina sperimentale - sempre alla luce dei principi di semplificazione, agilità di gestione e non discriminazione nell'accesso all'istituto - anche alla luce dell'esperienza emersa nella fase di sperimentazione le Parti convengono sull'opportunità di apportare miglioramenti alla disciplina sperimentale, al fine rafforzare la fruibilità e lo svolgimento efficiente ed efficace dell'istituto;

CONVENGONO

Il presente accordo contiene la disciplina dell'istituto telelavoro per il personale dipendente dell'Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico.

1. Finalità e obiettivi

L'istituto del telelavoro, nella forma sia del lavoro a distanza sia del telelavoro domiciliare, risponde alle seguenti finalità e obiettivi:

- o introdurre soluzioni organizzative che possano rappresentare una valida opportunità per andare incontro a crescenti richieste di flessibilità della prestazione lavorativa, anche come ausilio a quelle categorie di lavoratori/trici in situazione di disagio a causa di disabilità psico-fisica o con

minori e/o familiari bisognosi di assistenza o per l'eccessiva lontananza dalla propria abitazione dal luogo di lavoro;

- razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione, realizzando economie di gestione;
- consentire, entro i limiti di cui si darà atto nel presente accordo, ai lavoratori la scelta di una diversa modalità di prestazione del lavoro, e prevedere che detta diversa modalità comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle loro legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo ed alla dinamica dei processi innovatori;
- promuovere una mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico in termini di volumi e di percorrenze.

2. Definizioni

Ai fini del presente documento si intende:

- per "telelavoro" la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente dell'Autorità in luogo diverso dai locali dell'Amministrazione, ma comunque idoneo allo svolgimento della prestazione medesima, nei casi nei quali l'attività sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Autorità stessa;
- per "telelavoro strutturato" il telelavoro che prevede di norma un'articolazione su base settimanale con una giornata in sede (c.d. rientro). Eventuali ulteriori rientri sono possibili sulla base di accordo tra il dipendente e il responsabile di I livello di riferimento e comunque previa comunicazione a DAGR; nell'ottica di prevenire qualsiasi forma di discriminazione e/o emarginazione del telelavoratore è consentito il rientro in sede, oltre al/i rientro/i concordato/i, per la partecipazione a seminari, attività formative o a qualsiasi altra iniziativa indirizzata ai dipendenti dell'Autorità, comunicandolo preventivamente al proprio responsabile di I livello e a DAGR;
- per "telelavoro diffuso" il telelavoro, svolto in Italia o all'estero (quest'ultimo per particolari esigenze, senza oneri aggiuntivi per l'Autorità), che prevede un numero prestabilito massimo di giornate su base annuale di telelavoro e, nel rispetto di tale limite, un numero prestabilito massimo di giornate su base settimanale.

3. Ambito di applicazione

Il telelavoro trova applicazione contemperando le esigenze organizzative dell'Autorità con le esigenze del personale dipendente.

Può avanzare istanza di telelavoro il personale dipendente di ruolo e a tempo determinato - con esclusione del personale comandato o distaccato presso l'Autorità - che abbia compiuto:

- a) almeno un anno di servizio continuativo quale dipendente per il telelavoro strutturato;

b) almeno sei mesi di servizio continuativo quale dipendente per il telelavoro diffuso.

Il telelavoro strutturato è precluso per i dipendenti che ricoprono incarichi di responsabilità di struttura.

Il telelavoro strutturato è altresì precluso per i dipendenti per i quali la tipologia di mansione svolta richiede 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. Nel caso in cui al dipendente al quale sia stato concesso il telelavoro strutturato venga assegnato un incarico di responsabilità di struttura o venga promosso alla carriera dirigenziale, per tale dipendente cessa la concessione del telelavoro strutturato dalla data di conferimento del nuovo incarico, con un preavviso minimo di 30 giorni.

Non si configura l'istituto della missione né durante l'espletamento della prestazione lavorativa in telelavoro - sia esso diffuso o strutturato - né in occasione dei rientri periodici o contingenti del dipendente nella sede di lavoro di appartenenza nel caso di telelavoro strutturato.

L'adozione del telelavoro diffuso o strutturato non comporta un mutamento dello *status* giuridico del dipendente e la natura del rapporto d'impiego in atto.

La fruizione del telelavoro strutturato avviene a seguito della sottoscrizione da parte dell'interessato dello schema tipo predisposto dall'Amministrazione.

4. Durata del telelavoro strutturato

Il telelavoro strutturato può essere richiesto per una durata pari a dodici mesi. In caso di richiesta di rinnovo del telelavoro strutturato, la domanda verrà nuovamente assoggettata alla procedura di accettazione.

La cessazione del telelavoro strutturato può aver luogo, su richiesta del dipendente o dell'Amministrazione (in entrambi i casi con preavviso di 30 giorni), anche prima della scadenza del periodo di telelavoro concesso, con il consenso dell'altra parte.

5. Domanda e decorrenza del telelavoro strutturato

La domanda di telelavoro strutturato deve essere presentata a DAGR che provvederà ad istruire la pratica, sentendo il dipendente interessato ed acquisendo il parere del Responsabile di I livello del dipendente stesso.

L'Amministrazione deve fornire risposta scritta al dipendente che ha avanzato istanza di attivazione del telelavoro strutturato entro i 60 giorni dalla data di scadenza per la presentazione delle domande, motivando l'eventuale risposta negativa.

La domanda, a cura dei dipendenti interessati, viene presentata entro il 15 aprile di ogni anno per la durata di un anno a decorrere dal luglio successivo alla presentazione. È consentito presentare domanda di telelavoro, purché nei limiti della capienza (fatto salvo quanto disposto *infra* dall'art. 7 penultimo paragrafo), anche dopo il 1° luglio; in tal caso il periodo di telelavoro, se accordato, avrà durata fino al 30 giugno successivo.

6. Criteri di valutazione della domanda di telelavoro strutturato

Il lavoratore accede al telelavoro strutturato in caso di esito positivo dell'istruttoria condotta dall'Amministrazione.

La valutazione dell'istanza da parte dell'Amministrazione dovrà basarsi su:

- la disponibilità nell'ambito dei contingenti fissati di cui al successivo articolo 7;
- l'impatto organizzativo dell'istanza di accesso al telelavoro strutturato.

In presenza di un numero di domande eccedenti la capienza, hanno precedenza rispettivamente nel seguente ordine di priorità:

- a) i lavoratori affetti da patologie oncologiche o da altre patologie a causa delle quali detti lavoratori presentino una ridotta capacità funzionale e/o motoria, anche in ragione degli effetti invalidanti di terapie salvavita;
- b) i lavoratori il cui coniuge o convivente more uxorio, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche o da patologie di equivalente gravità, ovvero i lavoratori che assistono una persona convivente che versi in una situazione riconosciuta ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104 del 1992 e s.m.i., ovvero con riconoscimento di una invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- c) i lavoratori con figli minorenni conviventi affetti da sindrome DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento);
- d) i lavoratori con figli conviventi minori di 14 anni;
- e) il tempo di percorrenza del tragitto sede-domicilio abituale del lavoratore;
- f) i lavoratori con entrambi i genitori di età superiore agli 80 anni o almeno uno dei due di età superiore agli 85 anni aventi dimora abituale entro i 30 km rispetto a quella del lavoratore;
- g) i lavoratori con età superiore ai 60 anni.

Le domande per le quali ricorrano le situazioni di cui alle lettere da a) a c) dovranno essere accompagnate da idonee certificazioni rilasciate da strutture pubbliche.

La compresenza di più di una delle situazioni di cui alle lettere precedenti viene opportunamente considerata nell'ambito dell'istruttoria.

Qualora, a seguito dell'applicazione dei criteri di cui sopra, si dovessero verificare parità di posizione in graduatoria, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti ulteriori criteri di precedenza:

- a) unico genitore (separato, divorziato, vedovo o unico affidatario);
- b) presenza di figli di età inferiore a tre anni;
- c) presenza di figli di età compresa tra i tre ed i sei anni;
- d) presenza di figli di età compresa tra i sei e gli otto anni.

Le graduatorie formulate sono valide per un anno e sino ad esaurimento, ferma restando l'integrazione delle stesse a fronte di nuove domande. Ne consegue che viene privilegiato il

principio non della cronologicità della domanda ma delle situazioni individuali evidenziate dai dipendenti.

Le domande, in via anonima, e le graduatorie saranno sottoposte ad una verifica da parte di un Osservatorio Paritetico dell'Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali per un'eventuale verifica dei criteri esposti nel presente punto. Detto Osservatorio verificherà altresì ulteriori eventuali problematiche relative all'attuazione del presente Accordo.

7. Limiti numerici del telelavoro

Per legge istitutiva 481/95 e s.m.i. la dotazione organica (dipendenti a tempo indeterminato e dipendenti a tempo determinato) è, ad oggi, fissata in 220 unità.

Alla luce di tali considerazioni ed al fine di assicurare la funzionalità dell'Autorità si ritiene che:

- a) per il telelavoro strutturato la capienza massima vada individuata nel 6,3% della dotazione organica complessiva, arrotondato per eccesso, e quindi pari attualmente a 14 unità;
- b) per il telelavoro diffuso, a partire dal 2017, il numero massimo di giornate fruibili su base annua dal 1° gennaio al 31 dicembre dal singolo dipendente vada fissato in 45 giornate, con un limite massimo di fruizione di n. 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.

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) fino ad un massimo di ulteriori 3 unità, fermo restando il termine del 30 giugno successivo e per un periodo minimo di tre mesi.

È esclusa la possibilità del dipendente di usufruire contemporaneamente delle due forme di telelavoro che restano alternative tra di loro.

8. Telelavoro diffuso

Tutti i dipendenti hanno pari diritti e godono di pari opportunità nella fruizione del telelavoro diffuso senza distinzioni di carriera, posizione organizzativa o assegnazione.

Il telelavoro diffuso deve essere concordato tra il dipendente ed il Responsabile di I livello e preventivamente comunicato a DAGR.

9. Aspetti amministrativi

La durata di una giornata di telelavoro è assunta pari a 7h e 30' ovvero alla inferiore durata giornaliera in caso di part-time.

Il lavoratore in telelavoro strutturato o diffuso si rende disponibile alla comunicazione (telefonica, su uno o più numeri di telefono resi disponibili dal dipendente), secondo le modalità concordate con il proprio responsabile come sopra individuato.

CC
b
A
A

Nel telelavoro non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne e festive, né permessi orari da recuperare e altri istituti che comportano riduzioni dell'orario giornaliero di lavoro, fatta eccezione per i permessi ex lege n. 104/1992 e s.m.i. e per i permessi di cui all'art. 39 del D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. (cosiddetti "permessi per allattamento").

10. Dotazione

L'Amministrazione fornisce al dipendente in telelavoro strutturato un PC portatile in grado di connettersi telematicamente con l'Autorità, anche attraverso la linea telefonica e la linea dati del dipendente, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti.

Gli oneri di manutenzione ed eventuale sostituzione del PC sono a carico dell'Amministrazione.

Nel caso di telelavoro strutturato, i costi dell'utilizzo della linea telefonica e della linea dati sono integralmente a carico del dipendente.

Il dipendente telelavoratore è tenuto:

- ad utilizzare gli strumenti aziendali secondo le medesime policy in vigore durante il normale rapporto di lavoro, anche adottando la necessaria diligenza nella custodia degli stessi;
- a rispettare le norme di sicurezza;
- a non manomettere in alcun modo il PC e l'apparecchiatura forniti, dando immediato avviso al proprio responsabile del loro eventuale guasto o malfunzionamento.

In caso di telelavoro strutturato, l'Amministrazione provvede al rimborso forfetario onnicomprensivo di € 5,00 al dipendente, per ogni giornata di telelavoro. I relativi importi saranno conteggiati e liquidati a consuntivo entro 60 giorni dal termine del periodo annuale di telelavoro strutturato. Fatto salvo quanto prescritto dalla normativa fiscale applicabile, data la natura di rimborso spese, tale somma non è utile ai fini degli istituti regolamentari e di legge, compresi l'indennità di fine rapporto.

Per le giornate di telelavoro non è dovuto il buono pasto.

11. Misure di prevenzione e protezione

Il dipendente in telelavoro deve attenersi a tutte le norme e regolamenti in vigore, nonché prestare la dovuta attenzione per evitare che si producano situazioni pericolose o si verifichino infortuni.

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a tutti i dipendenti in telelavoro si applicano le disposizioni di cui al titolo III e VII del citato decreto, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa.

In ogni caso di telelavoro, all'Amministrazione deve essere riconosciuta la facoltà di accedere alla postazione di telelavoro per verificare il compiuto rispetto della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il dipendente, all'atto della richiesta del telelavoro, sottoscrive l'impegno formale all'uso corretto delle attrezzature e al rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di sicurezza

sul lavoro. Gli eventuali infortuni del dipendente sono coperti dal rapporto assicurativo con l'INAIL al pari di quelli occorsi ai dipendenti che lavorano in sede o in missione o in incarico di servizio.

Sono coperti da polizza assicurativa i seguenti rischi: danni alle attrezzature telematiche in dotazione del dipendente con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave; danni a cose o persone, compresi i familiari e i beni del dipendente, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature. Sono altresì coperte per il rischio incendio le apparecchiature fornite dall'Amministrazione.

12. Norma transitoria

Con riferimento ai limiti numerici del telelavoro diffuso indicati all'art. 7, lett. b), il limite massimo di giornate fruibili nel periodo dall'1 luglio al 31 dicembre 2016 è pari a 23.

Milano/Roma, 28 aprile 2016

Per l'Autorità

Gianni...



Per First-Cisl

Adriano...

Luca...

Stefano...

Francesco...

Per Fisac-Cgil

Roberto...
Alfonso...



Dichiarazione a verbale della riunione sindacale del 28 aprile 2016, conclusa con la firma dell'ipotesi di accordo in materia di telelavoro

Fisac nel corso della trattativa ha richiesto la possibilità per le persone in telelavoro strutturato di usufruire di permessi della durata inferiore a una giornata anche per gli istituti contrattuali (EFS e P45) e per i congedi parentali, questi ultimi espressamente previsti dalla normativa primaria vigente.

Fisac ritiene che il mancato accoglimento di tale richiesta sia discriminatorio nei confronti dei colleghi in telelavoro strutturato e chiede che l'amministrazione si attivi per rimuovere ogni ostacolo, anche di tipo tecnico, che impedisca tale legittima fruizione.

Inoltre, in merito alla reiterata esclusione di FALBI dal tavolo negoziale, motivata dalla mancata firma apposta sull'accordo del 28 gennaio 2015 FISAC ritiene che:

- la negoziazione in oggetto sia del tutto nuova rispetto alla fase sperimentale e non un semplice accordo attuativo del precedente, proprio per la sua natura di passaggio a regime;
- ogni organizzazione sindacale abbia il diritto di apporre la propria firma su ogni documento classificato come "ipotesi di accordo", indipendentemente da firme su altre "ipotesi di accordo" su materie differenti;

FISAC evidenzia infine che un accordo così ottenuto potrebbe essere invalidato in sede giudiziaria causando notevoli problemi all'amministrazione stessa e ai lavoratori coinvolti. In questo caso la Responsabilità di tali problemi non potrebbe che ricadere sull'Amministrazione stessa.

Milano, 28 aprile 2016

RSA FISAC - CGIL - AEEGSI

Two handwritten signatures in black ink. The top signature is more stylized and appears to be "Antonio...". The bottom signature is more legible and appears to be "Mario...".

Allegato all'ipotesi di Accordo in tema di

**DISCIPLINA DEL TELELAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DELL'AUTORITÀ PER L'ENERGIA ELETTRICA IL GAS E IL SISTEMA IDRICO IN
ATTUAZIONE DELL'ACCORDO 28 GENNAIO 2015**

Dichiarazione della Delegazione dell'Autorità

La Delegazione dell'Autorità, preso atto della Dichiarazione di Fisac-Cgil, ribadisce di ritenere la disciplina contenuta nell'ipotesi di Accordo un positivo punto di equilibrio tra le esigenze organizzative dell'Amministrazione e le aspettative dei dipendenti, senza alcun aspetto discriminatorio nei confronti di coloro che usufruiranno del telelavoro strutturato.

La Delegazione conferma di aver sottoposto a tutte le Organizzazioni Sindacali presenti in Autorità l'ipotesi di Accordo. Configurandosi tale ipotesi come attuativa dell'Accordo del 28 gennaio 2015 e s.m.i., sottoscritto da First-Cisl e Fisac-Cgil e non da Falbi-Confsal, la sua negoziazione richiedeva preliminarmente la sottoscrizione dell'Accordo originario. Falbi-Confsal, nella riunione del 28 aprile u.s., ha confermato la sua indisponibilità alla sottoscrizione dell'Accordo originario.

La Delegazione ritiene pertanto di aver rispettato correttamente le vigenti regole in materia di relazioni sindacali, senza alcun comportamento lesivo dei diritti delle Organizzazioni Sindacali.

Milano, 2 maggio 2016



Fabiani Roberto