

IPOTESI DI ACCORDO IN TEMA DI DISPOSIZIONI ECCEZIONALI PER FRONTEGGIARE L'EMERGENZA SANITARIA "CORONA VIRUS"

Ai sensi dell'accordo negoziale 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 8 marzo 2020, in riunione telematica Roma/Milano, 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 delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020 con la quale è stato dichiarato per 6 mesi (a decorrere dal 1 febbraio 2020) lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 marzo 2020 e segnatamente l'art. 1, comma 1, lett. a);
- l'ipotesi di accordo in materia di tutela della paternità e maternità del personale dipendente dell'Autorità sottoscritto in data 29 ottobre 2013 e recepita in deliberazione dell'Autorità 14 novembre 2013, 510/2013/A;
- l'ipotesi di accordo in materia di disciplina del telelavoro per il personale dipendente dell'Autorità sottoscritta in data 28 aprile 2016 e recepita in deliberazione dell'Autorità 12 maggio 2016, 220/2016/A;
- l'ipotesi di accordo in tema di aggiornamento della disciplina in materia di telelavoro vigente presso l'Autorità sottoscritta in data 22 novembre 2019 e recepita in deliberazione dell'Autorità 10 dicembre 2019, 518/2019/A;
- le Comunicazioni del Direttore DAGR al personale dell'Autorità e in particolare quella del 22 febbraio 2020 (di seguito: Comunicazione DAGR 1/2020).

Le Parti convengono quanto segue:

1. Il contenuto della Comunicazione DAGR 1/2020 integra e modifica a tutti gli effetti, per la durata dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, la disciplina vigente in Autorità in materia di telelavoro.
2. Gli effetti della Comunicazione DAGR 1/2020 cesseranno al termine dello stato di emergenza ovvero nel caso intervengano diverse e/o contrarie disposizioni.
3. Con particolare riferimento al limite numerico di giornate fruibili in telelavoro diffuso (nelle condizioni di regime pari a 60 su base annuale), le Parti convengono che, alla cessazione dello stato di emergenza, lo stesso sarà calcolato, in proporzione ai mesi e/o frazioni di mesi mancanti alla fine dell'anno e sulla base del tetto annuale a regime. Per quanto riguarda il

telelavoro strutturato, stante la particolare specificità del beneficio, il personale interessato è esonerato dall'obbligo dei rientri settimanali.

4. Con riferimento alle misure contenute nel DPCM dell'8 marzo 2020, per il periodo di vigenza, in virtù della piena utilizzabilità del telelavoro, per il personale dell'Autorità con sede di lavoro "Milano", non può dirsi sussistere una comprovata esigenza di spostamento con finalità lavorative. Fanno eccezione i casi individuati dall'Amministrazione per i quali sia ritenuto indispensabile lo svolgimento di attività in sede. L'Amministrazione rilascia un'autorizzazione a tutela del dipendente, anche con riferimento alle misure sanzionatorie di cui al richiamato DPCM.
5. Per la durata dell'emergenza, l'art. 31 ter, punto 4, introdotto nel Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità dall'ipotesi di accordo 29 ottobre 2013, è da intendersi modificato come segue: al quarto rigo, la parola "trenta" è sostituita con la parola "cinquanta". La copertura della spesa aggiuntiva potrà essere individuata, con successivi accordi, attraverso la opportuna riduzione del finanziamento di altri istituti.

Le Parti si riservano di aggiornare le previsioni di cui sopra anche in ragione dell'evoluzione della situazione emergenziale.

Milano/Roma, sottoscritto telematicamente il 8 marzo 2020

Per l'Autorità

Per FALBI-Confsal

Per FIRST-Cisl

Per FISAC-Cgil

Per UILCA-Uil