

VERBALE DI RIUNIONE

Il giorno 26 gennaio 2015, alle ore 18:00, in videoconferenza Roma/Milano si riuniscono:

- la delegazione dell'Autorità;
- la delegazione Sindacale FIBA CISL;
- la delegazione Sindacale FISAC CGIL;

con all'ordine del giorno i seguenti argomenti:

- 1) Disposizioni in materia di personale;
- 2) Modifiche alla disciplina dell'orario di lavoro;
- 3) Disciplina del telelavoro;
- 4) Modifiche alla disciplina del part time;
- 5) Mobilità esterna.

Si procede quindi alla disamina degli argomenti all'o.d.g..

1) Disposizioni in materia di personale

Dopo ampia discussione, le Parti procedono alla sottoscrizione dell'allegato verbale avente ad oggetto "Ipotesi di accordo su disposizioni in materia di personale" (cfr. allegato 1).

2) Modifiche alla disciplina dell'orario di lavoro

Dopo ampia discussione, le Parti procedono alla sottoscrizione dell'allegato verbale avente ad oggetto "Ipotesi di accordo in materia di Modifiche all'orario di lavoro per il personale dipendente dell'Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico" (cfr. allegato 2).

3) Disciplina del telelavoro

Dopo ampia discussione, le Parti procedono alla sottoscrizione dell'allegato verbale avente ad oggetto "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" (cfr. allegato 3).

4) Modifiche alla disciplina del part time

Dopo ampia discussione, le Parti procedono alla sottoscrizione dell'allegato verbale avente ad oggetto "Ipotesi di accordo in materia di modifiche alla disciplina del part time per il personale dipendente dell'Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico" (cfr. allegato 4).

5) Mobilità esterna

Dopo ampia discussione, le Parti procedono alla sottoscrizione dell'allegato verbale avente ad oggetto "Ipotesi di accordo in materia di mobilità esterna" (cfr. allegato 5).

Milano/Roma, 28 gennaio 2015

Per l'Autorità - firmato in originale

Per FIBA - CISL - firmato in originale

Per **FISAC -CGIL - firmato in originale**

IPOTESI DI ACCORDO SU DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE

Ai sensi del protocollo d'intesa 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

La Delegazione dell'Autorità;

La Rappresentanza Sindacale FIBA CISL;

La Rappresentanza Sindacale FISAC CGIL;

Visto il vigente Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità;

Visto l'accordo quadro per la revisione della struttura del trattamento economico del personale dipendente dell'Autorità e per l'adeguamento di alcune norme riguardanti lo sviluppo di carriera e il sistema incentivante del 3 agosto 2004, ed in particolare la disposizione di cui al paragrafo C), punto 7;

Visto l'accordo per la definizione delle modalità di applicazione del premio di presenza e l'adeguamento della gestione di alcuni istituti connessi all'orario di lavoro del 28 gennaio 2005;

Visto l'accordo quadro per la modifica e integrazione delle progressioni nelle carriere e degli altri istituti incentivanti del 20 dicembre 2007 ed in particolare quanto concordato in materia di premio di presenza;

Visto l'accordo per l'attuazione di previgenti accordi sindacali di riallineamento del trattamento dei dipendenti dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas a quello del personale dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato e in materia di aspetti organizzativi, gestionali e di previdenza integrativa del 28 luglio 2011, ed in particolare i punti 1.1 e 1.3;

Considerato che l'accordo quadro del 3 agosto 2004 al paragrafo C), punto 7, prevede, con riferimento all'istituto "premio di presenza", una "clausola di salvaguardia" applicabile ad un numero limitato di dipendenti (quelli in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo medesimo);

Ritenuto di eliminare ogni disparità di trattamento tra dipendenti con riferimento all'applicazione dell'istituto "premio di presenza";

Ritenuto, altresì, di limitare i casi di decurtazione della retribuzione di livello alle cause previste dalla legge.

CONCORDANO

A) Non decurtabilità della retribuzione di livello

Ferme restando le vigenti modalità di calcolo dell'istituto premio di presenza e s.m.i., la retribuzione di livello di cui all'articolo 1.1 dell'accordo negoziale "per l'attuazione di previgenti accordi sindacali di riallineamento del trattamento dei dipendenti dell'Autorità per l'energia

elettrica e il gas a quello del personale dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato e in materia di aspetti organizzativi, gestionali e di previdenza integrativa", sottoscritto in data 28 luglio 2011, è decurtabile solo in presenza delle cause che per la normativa applicabile all'Autorità determinano la non applicazione tabellare della retribuzione di livello medesima.

Pertanto, l'eventuale conguaglio positivo del premio di presenza parte variabile sarà corrisposto sulla base della maggiore presenza utile ai fini del premio di presenza medesimo effettuata nell'anno di riferimento in base alla vigente normativa.

Le disposizioni di cui sopra trovano applicazione a partire dal calcolo del premio di presenza per l'anno 2014. Contestualmente cessa di trovare applicazione la disposizione di cui al paragrafo C), punto 7 dell'accordo quadro "per la revisione della struttura del trattamento economico del personale dipendente dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas e per l'adeguamento di alcune norme riguardanti lo sviluppo di carriera e il sistema incentivante" del 3 agosto 2004.

B) Assegno ad personam

In considerazione del carattere eccezionale e temporalmente limitato degli effetti delle misure di blocco delle retribuzioni di cui al D.L. 78/10 (espressamente riconosciuti anche dalla Corte Costituzionale per superare il vaglio di legittimità costituzionale, ex plurimis sentenza n. 310/2013), a seguito della ripresa della valenza anche economica delle progressioni di carriera dall'1.1.2015 ai sensi della legge 190/2014, da tale data l'assegno ad personam dei dipendenti - che ne sono divenuti titolari nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2011 ed il 31 dicembre 2014 - viene calcolato con riferimento al livello economico corrispondente al livello giuridico della carriera raggiunto nel momento del passaggio a ruolo.

C) Scorrimento delle graduatorie

Fermo restando quanto previsto al punto B.1 dell'accordo del 9 giugno 2014 "Reclutamento in ruolo di personale per scorrimento di graduatorie di merito in corso di validità" e nel rispetto della normativa vigente in materia, l'Autorità si impegna a scorrere, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Autorità medesima, le graduatorie per concorsi di ruolo in corso di validità alla data di sottoscrizione del presente accordo per almeno tre posizioni entro il 30 giugno 2015, di ulteriori tre posizioni entro il 30 giugno 2016 e di ulteriori due posizioni entro il 31 dicembre 2017.

Nel caso in cui non vi sia alle suddette date sufficiente capienza di posti nella pianta organica, i soggetti interessati maturano comunque la priorità all'ingresso nei ruoli dell'Autorità che troverà effettiva esecuzione (tramite assunzione in ruolo) non appena risulterà disponibile la corrispondente capienza in pianta organica.

L'Autorità darà priorità allo scorrimento delle graduatorie di cui sopra rispetto all'espletamento di concorsi pubblici di ruolo per profili di professionalità analoga.

Milano/Roma, 28 gennaio 2015

Per l'Autorità - firmato in originale

Per FIBA - CISL - firmato in originale

Per FISAC CGIL - firmato in originale

**IPOTESI DI ACCORDO IN MATERIA DI
MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE
DIPENDENTE DELL'AUTORITÀ PER L'ENERGIA ELETTRICA IL GAS E IL
SISTEMA IDRICO**

Ai sensi dell'accordo negoziale 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

La Delegazione dell'Autorità;

La Rappresentanza Sindacale FIBA CISL;

La Rappresentanza Sindacale FISAC CGIL;

vista la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i. (di seguito: legge n. 481/95);

vista la legge 23 dicembre 1996, n. 662 e s.m.i.;

- vista la legge 4 novembre 2010, n. 183 e s.m.i.;
- visto il Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 integrato dalla Legge 247/2007;
- visto il vigente Regolamento del personale ed ordinamento delle carriere dell'Autorità;
- vista la normativa interna in tema di orario di lavoro del personale dipendente dell'Autorità;

considerata l'opportunità, nel solco già tracciato, di integrare il "Capo IV – Orario di lavoro" del Regolamento del personale ed ordinamento delle carriere con concrete misure volte a rafforzare la tutela per situazioni meritevoli di particolare attenzione sotto il profilo sociale oltre che del benessere lavorativo introducendo misure di maggiore flessibilità in tema di orario di lavoro in grado di contribuire anche all'efficientamento e alla semplificazione nella gestione amministrativa delle presenze.

Le Parti si danno atto che le misure in argomento in tema di orario di lavoro determinano effetti benefici sia per l'amministrazione sia per il lavoratore che per la società nel suo complesso e che pertanto la fruizione della maggiore flessibilità introdotta in tema di orario di lavoro 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

Premesso quanto sopra, le Parti:

CONCORDANO

L'introduzione dal 1° luglio 2015 delle modifiche alla disciplina in tema di orario di lavoro del personale dipendente dell'Autorità come meglio specificato di seguito.

Ad eccezione delle modifiche indicate di seguito e delle relative automatiche conseguenze rimangono ferme le vigenti disposizioni in materia di istituti connessi all'orario di lavoro.

1. Orario di lavoro ed orario di servizio

L'orario normale di lavoro - pari a 7 ore e 30 minuti giornalieri per cinque giorni dal lunedì al venerdì - è il periodo di tempo tra le 8:30 e le 16:15, comprensivo della pausa pranzo e fatta salva la flessibilità di cui ai successivi articoli 2 e 4.

In caso di comando o distacco si opererà una compensazione tra l'orario cui il dipendente comandato o distaccato è tenuto ed il sistema delle eccedenze e del trattamento accessorio di cui alla Delibera 326/2012 di recepimento dell'ipotesi di accordo del 4 luglio 2012.

La prestazione lavorativa giornaliera può essere effettuata dalle ore 8:00 alle ore 20:00 (orario di servizio).

Nelle more di una regolamentazione complessiva della materia delle trasferte che le Parti concordano di effettuare nel corso del 2015, in caso di missione saranno conteggiati anche i tempi di viaggio.

2. Flessibilità in ingresso

Fermo restando il normale orario di ingresso previsto alle ore 8:30, la flessibilità in ingresso è nel limite massimo di due ore tra le ore 8:00 e le 10:00.

3. Fasce orarie di presenza obbligatoria

Vengono stabilite le seguenti fasce orarie di presenza obbligatoria:

dalle ore 10:00 alle ore 12:30

e dalle ore 14:30 alle ore 16:15.

4. Pausa pranzo e flessibilità in pausa pranzo

La pausa pranzo non può in alcun caso essere inferiore a 15 minuti, né superiore a due ore e deve essere, di norma, fruita nell'arco temporale tra le ore 12:30 e le ore 14:30.

Il dipendente è tenuto a registrare tutti i movimenti in entrata e in uscita dalla sede di lavoro mediante timbratura con il proprio badge personale; nel caso di permanenza nei locali

dell'Autorità durante la pausa pranzo del dipendente quest'ultimo non deve effettuare alcuna timbratura e verrà automaticamente imputata la durata minima prevista per l'intervallo (15 minuti).

5. *buon' pasto*

A tutto il personale in servizio, compreso quello in posizione di comando o distacco, viene attribuito un buono pasto per ogni giornata di almeno 3 ore e 45 minuti di effettiva presenza al netto della pausa pranzo obbligatoria minima di 15 minuti. Nel caso di personale in missione il buono pasto viene attribuito a condizione che non vi sia per lo stesso giorno la richiesta di rimborso spese per il pranzo e che sia stata inoltrata alla direzione del personale apposita istanza.

6. *Lavoro straordinario, eccedenze di prestazioni e assenze rispetto alle fasce di presenza obbligatoria*

Per il personale in servizio appartenente alla carriera dei dirigenti, è consentita la scelta tra le seguenti due opzioni:

- a) quella vigente per il personale appartenente alla carriera dei funzionari;
- b) possibilità di recupero delle assenze nelle fasce di presenza obbligatoria mediante compensazione di prestazioni effettuate al di fuori di tali fasce ma all'interno dell'orario di servizio, nei limiti di 4 ore al giorno e di 90 ore nell'anno solare. La scelta di tale opzione preclude la possibilità di fruizione dei permessi retribuiti (c.d. P45), fatte salve le previsioni di legge.

La scelta tra le due opzioni deve essere effettuata dal dirigente su base annuale entro il 30 novembre precedente l'anno di fruizione.

Pertanto la prima scelta sarà effettuata entro il 30 novembre 2015 a valere sull'anno 2016.

Nel caso in cui il dirigente non effettui alcuna scelta entro il suddetto termine, troverà applicazione la disciplina applicata l'anno precedente a quello di riferimento.

Per il personale in servizio appartenente alla carriera dei funzionari le eccedenze di prestazioni oltre le 7 ore e 30 minuti giornalieri verranno considerate in modo indifferenziato (ovvero viene eliminata la distinzione tra eccedenze qualificate e non qualificate) ai fini del relativo recupero e potranno essere recuperate nel limite massimo di 96 ore/anno, a frazioni orarie nonché a giornate intere con il limite di fruizione di 8 giornate su base annua. La fruizione a giornata intera è possibile a condizione che il dipendente abbia esaurito l'eventuale arretrato di ferie maturate nell'anno N-2 rispetto all'anno di riferimento (N).

Per il personale appartenente alla carriera degli operativi e degli esecutivi è consentito il recupero del lavoro straordinario non liquidato nel limite massimo di 12 giornate lavorative anche in frazione oraria nell'anno solare.

Verranno stabilmente applicate per le prestazioni effettuate a partire dall'anno 2014 le modalità di compensazione degli eventuali permessi non retribuiti risultanti a fine anno con le modalità di cui al paragrafo B dell'accordo stralcio in materia di orario di lavoro del 5 marzo 2012.

Milano/Roma, 28 gennaio 2015

Per l'Autorità - firmato in originale

Per FIBA - CISL - firmato in originale

Per FISAC - CGIL - firmato in originale

**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**

Ai sensi dell'accordo negoziale 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

La Delegazione dell'Autorità;

La Rappresentanza Sindacale Fiba Cisl;

La Rappresentanza Sindacale Fisac Cgil;

- 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;
- visto l'accordo in materia di tutela della maternità e paternità del personale dipendente dell'Autorità del 29 ottobre 2013;
- considerata l'opportunità, nel solco già tracciato, di integrare il "Capo IV – Orario di lavoro" del Regolamento del personale ed ordinamento delle carriere 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, introducendo una disciplina sperimentale in tema di telelavoro del personale dipendente dell'Autorità;

le Parti si danno atto che il telelavoro determina effetti benefici sia per l'amministrazione sia per il lavoratore che per la società nel suo complesso 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.

Premesso quanto sopra, le Parti:

CONCORDANO

l'introduzione a decorrere dal 1° luglio 2015 dell'istituto del telelavoro. La relativa disciplina, come di seguito riportata, verrà sperimentata per il periodo di un anno a valle del quale le Parti avvieranno un'opportuna negoziazione al fine di migliorare la disciplina stessa.

Nelle more della definizione di una disciplina a regime, continua a trovare applicazione la disciplina sperimentale.

1. Finalità e obiettivi

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

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 della 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;

- per “telelavoro diffuso” il telelavoro 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 di telelavoro.

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 almeno un anno di servizio continuativo.

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 fruizione 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 avverrà sulla base di uno schema tipo predisposto dall’Amministrazione e sottoposto ad informativa sindacale entro il 31 maggio 2015.

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.

In sede di prima attuazione la domanda deve essere presentata entro il 1° aprile 2015 per la durata di un anno a decorrere dal 1° luglio 2015.

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 positiva o negativa dell'istanza da parte dell'Amministrazione dovrà basarsi su:

- la disponibilità nell'ambito dei contingenti fissati di cui al successivo punto 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 patologie di equivalente gravità, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa e/o motoria, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita;
- b) i lavoratori il cui coniuge o convivente more uxorio, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche, 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, 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 conviventi in situazione di handicap grave;
- d) i lavoratori con figli conviventi di età non superiore a 13 anni;
- e) i lavoratori con figli conviventi affetti da sindrome DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento);
- f) il tempo di percorrenza del tragitto sede-domicilio abituale del lavoratore;
- g) i lavoratori con entrambi i genitori di età superiore agli 80 anni o almeno uno di età superiore agli 85 anni aventi dimora abituale entro i 30 km rispetto a quella del lavoratore.

Le domande per le quali ricorrano le situazioni di cui alle lettere da a) a c) ed e) 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 saranno valide 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.

Data la natura sperimentale delle modalità di applicazione del telelavoro, 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.

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:

- per il telelavoro strutturato la capienza massima vada individuata in 11 unità;
- per il telelavoro diffuso, il numero massimo di giornate fruibili su base annua dal singolo dipendente vada fissato in 45 giornate, con un limite massimo di fruizione di n. 2 giornate/settimana.

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 e il Responsabile di I livello del dipendente stesso (Direttore/Capo Ufficio Speciale, Capo Dipartimento a seconda dei casi) e preventivamente comunicato a DAGR.

9. Aspetti amministrativi

La durata di una giornata di telelavoro è pertanto 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.

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.

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 delle stesse;
- 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 omnicomprensivo 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 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 ai titoli 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 di 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.

Milano/Roma. 28 gennaio 2015

Per l'Autorità - firmato in originale

Per FIBA - CISL - firmato in originale

Per FISAC - CGIL - firmato in originale

**IPOTESI DI ACCORDO IN MATERIA DI
MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL PART TIME PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DELL'AUTORITÀ PER L'ENERGIA ELETTRICA IL GAS E IL SISTEMA IDRICO**

Ai sensi dell'accordo negoziale 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

La Delegazione dell'Autorità;

La Rappresentanza Sindacale Fiba Cisl;

La Rappresentanza Sindacale Fisac Cgil;

- vista la Direttiva 97/81/CE e l'accordo quadro del 6 giugno 1997 sul lavoro a tempo parziale;
- vista la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i. (di seguito: legge n. 481/95);
- vista la legge 23 dicembre 1996, n. 662 e s.m.i. e, in specie l'art. 73, d.l. 112/2008;
- vista la legge 4 novembre 2010, n. 183 e s.m.i.;
- visto il Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e s.m.i.;
- visto il vigente Regolamento del personale ed ordinamento delle carriere dell'Autorità;
- visto l'accordo in materia di tutela della maternità e paternità del personale dipendente dell'Autorità del 29 ottobre 2013;
- considerata l'opportunità, nel solco già tracciato, di integrare l'art. 26 del Regolamento del personale ed ordinamento delle carriere con concrete misure volte a rafforzare la tutela per situazioni meritevoli di particolare attenzione sotto il profilo sociale oltre che del benessere lavorativo, assicurando al contempo la piena funzionalità dell'Amministrazione.

Premesso quanto sopra, le Parti:

CONCORDANO

1. Definizioni

Ai fini del presente documento si intende:

per “tempo pieno” l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 23, comma 1 del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità;

- per “tempo parziale” l'orario di lavoro cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nel Regolamento di cui all'alinea precedente. In conformità al predetto Regolamento la prestazione lavorativa ridotta può variare da un minimo del 40% ad un massimo dell'80% del normale orario di lavoro;
- per “rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale” quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- per “rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale” quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, e che, in conformità al predetto Regolamento, comporti un orario di lavoro articolato su 2/4 giorni settimanali;
- per “lavoro supplementare” quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro come risultante a seguito dell'attribuzione del tempo parziale orizzontale ed entro il limite del tempo pieno.

2. Ambito di applicazione

Le parti, anche richiamandosi alla strategia europea per l'occupazione, riconoscono che il lavoro a tempo parziale (di seguito anche part-time), consentendo un'organizzazione del lavoro più flessibile, è funzionale tanto alle esigenze dei lavoratori tanto a quelle del datore di lavoro.

Per tali ragioni le parti convengono che in Autorità il part time trovi applicazione in una logica di contemperamento tra le esigenze dei singoli lavoratori e le esigenze organizzative dell'Autorità medesima.

Può avanzare istanza di part time il personale dipendente dell'Autorità – con esclusione del personale comandato e distaccato e ferme restando le altre ipotesi di esclusione previste dal Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità – che abbia compiuto almeno un anno di servizio di ruolo o a tempo determinato continuativo.

3. Durata del rapporto part time

Anche al fine di assicurare la rotazione dei dipendenti nell'accesso al part time, così da consentire al maggior numero possibile di interessati di fruire di una riduzione dell'orario di lavoro, senza con ciò arrecare pregiudizio alla funzionalità dell'Autorità, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere richiesta per una durata pari a sei o a dodici mesi.

In caso di richiesta di rinnovo del part-time la domanda verrà nuovamente assoggettata alla procedura di accettazione.

Il rientro a tempo pieno può aver luogo, su richiesta del dipendente o dell'Amministrazione, con il consenso dell'altra parte, anche prima della scadenza del periodo di part time **concesso**.

Alla scadenza il rapporto di lavoro a tempo parziale ritorna automaticamente a tempo pieno, salvo che – a seguito di nuova richiesta del dipendente – sia intervenuta una nuova accettazione da parte dell’Autorità prima della scadenza stessa e a seguito di positivo esperimento del processo valutativo di cui al successivo punto 6.

4. Domanda e decorrenza del part-time

La domanda di part-time 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.

Al fine di valutare le domande inoltrate dal personale interessato, l’anno solare viene suddiviso in quadrimestri a cui corrisponde una data stabilita di trasformazione del rapporto:

- 1° quadrimestre gennaio/aprile: trasformazione del rapporto da 01/07
- 2° quadrimestre maggio/agosto: trasformazione del rapporto da 01/11
- 3° quadrimestre settembre/dicembre: trasformazione del rapporto da 01/03

Gli interessati presenteranno domanda a seconda del periodo desiderato.

Le domande inoltrate all’interno dei periodi rientranti nei singoli quadrimestri si considerano pervenute l’ultimo giorno degli stessi.

L’Amministrazione deve fornire risposta scritta al dipendente che ha avanzato istanza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro i 60 giorni successivi al quadrimestre nel quale è stata presentata la richiesta, motivando l’eventuale risposta negativa.

5. Patologie oncologiche e diritto al part time

I dipendenti affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l’azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, anche in sovrannumero rispetto ai limiti numerici di cui al successivo punto 7.

A richiesta del lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al comma che precede l’Amministrazione procederà a trasformare nuovamente a tempo pieno il rapporto di lavoro.

6. Criteri di valutazione della domanda di part-time

Al di fuori dei casi di cui al precedente punto 5, l’Amministrazione acconsente alla trasformazione da tempo pieno a tempo parziale a seguito di una circostanziata istruttoria.

La valutazione dell’istanza da parte dell’amministrazione dovrà basarsi su:

- la disponibilità nell’ambito dei limiti numerici fissati dalla presente ipotesi di accordo in relazione alla dotazione organica;

- l'impatto organizzativo della trasformazione, che può essere negata quando dall'accoglimento della stessa deriverebbe un pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente.

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

- a) i lavoratori il cui coniuge o convivente more uxorio, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche, 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, 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;
- b) i lavoratori con figli conviventi di età non superiore a 13 anni, nonché i lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap grave;
- c) i lavoratori con figli conviventi affetti da sindrome DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento);
- d) i lavoratori con entrambi i genitori di età superiore agli 80 anni o almeno uno di età superiore agli 85 anni.

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

Le domande per le quali ricorrono le situazioni di cui alle lettere a), b) seconda fattispecie e c) dovranno essere accompagnate da idonee certificazioni rilasciate da strutture pubbliche.

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.

Nell'istruttoria l'Amministrazione potrà tenere conto anche di ulteriori elementi evidenziati nell'istanza di part-time, quali, a titolo esemplificativo, i seguenti:

- essere portatore di handicap grave ai sensi della legge 104/92 o di disabilità riconosciuta ai sensi della legge 68/99;
- essere affetti da gravi patologie non ricomprese nella definizione dell'art. 5;
- essere unico genitore, ovvero vedovo/a, separato/a, divorziato/a purchè con figlio convivente di età inferiore ai 13 anni;
- rientro dal congedo di maternità;
- lontananza dall'abitazione rispetto alla sede di lavoro.

Le graduatorie formulate saranno valide 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 del medesimo Osservatorio Paritetico istituito per il telelavoro.

7. Limiti numerici

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

A tal proposito va rilevato che negli ultimi anni vi è stato un sensibile incremento dei compiti istituzionali affidati all'Autorità senza che previsioni di legge abbiano consentito un corrispondente aumento della dotazione di personale di ruolo ed a tempo determinato.

Alla luce di tali considerazioni si ritiene che la capienza massima compatibile con la funzionalità dell'Autorità vada fissata nel 8% della dotazione organica complessiva, per un totale di 18 unità al netto dei part time senza limiti di tempo in essere all'atto della delibera di recepimento.

8. Trattamento economico

Premesso che per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, le parti convengono che il trattamento economico del personale – sia parte fissa che variabile (ad eccezione di quanto previsto dal successivo punto 10) - con rapporto di lavoro a tempo parziale sia dovuto in proporzione al ridotto orario di lavoro prestato.

9. Prestazioni supplementari e straordinarie

In caso di part-time di tipo orizzontale le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario giornaliero concordato ed entro il limite dell'orario giornaliero a tempo pieno sono considerate supplementari. Tali prestazioni potranno essere rese dai dipendenti solo a fronte di richiesta dell'Autorità e con il consenso del lavoratore interessato.

Per tali prestazioni è riconosciuta la normale retribuzione oraria.

Per prestazioni rese, in via del tutto eccezionale, a fronte di richiesta dell'Autorità e con il consenso del lavoratore, in un giorno lavorativo oltre la durata dell'orario di lavoro a tempo pieno, nelle giornate di sabato e in quelle festive troverà applicazione la normativa applicabile per le eccedenze in funzione della qualifica di appartenenza per il personale a tempo pieno.

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare e straordinario effettuato dal personale avviene in ogni caso nel rispetto del limite massimo di 90 ore annue (45 in caso di part-time semestrale).

10. Istituti normativi

Fatto salvo quanto previsto dalla vigente normativa in materia per quanto non modificato dal presente accordo, nei confronti del personale in part-time trovano applicazione le previsioni vigenti

per il personale in servizio a tempo pieno, anche con riferimento alla formazione e nel rispetto del principio di non discriminazione.

11. Norme transitorie e finali

Le Parti si danno atto che entro il 31 dicembre 2015 la percentuale di cui all'art. 7 sarà verificata anche in base alla prima esperienza applicativa.

Le Parti si impegnano a ricercare un accordo entro il 31 dicembre 2015 per l'introduzione e regolamentazione del part-time misto e ciclico.

Nell'ambito della futura negoziazione le Parti si impegnano a valutare con attenzione situazioni di dipendenti con figli affetti da malattie oncologiche o di analoga gravità.

Milano/Roma, 28 gennaio 2015

Per l'Autorità - firmato in originale

Per FIBA - CISL - firmato in originale

Per FISAC - CGIL - firmato in originale

**IPOTESI DI ACCORDO IN MATERIA DI
MOBILITÀ ESTERNA DI PERSONALE PRESSO L'AUTORITÀ PER L'ENERGIA
ELETTRICA IL GAS E IL SISTEMA IDRICO**

Ai sensi dell'accordo negoziale 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

La Delegazione dell'Autorità;

La Rappresentanza Sindacale FIBA CISL;

La Rappresentanza Sindacale FISAC CGIL;

- vista la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i. (di seguito: legge n. 481/95);
- vista la legge 11 agosto 2014, n. 114 (di seguito: legge n. 114/14), ed in particolare i commi 1 e 4 dell'art. 22;
- visto il vigente Regolamento del personale ed ordinamento delle carriere dell'Autorità;
- considerato che l'Art. 22, comma 4, della legge n. 114/14 stabilisce che per le Autorità indipendenti, per come individuate dal comma 1 del medesimo articolo, *“Le procedure concorsuali per il reclutamento di personale (omissis) sono gestite unitariamente, previa stipula di apposite convenzioni tra gli stessi organismi, che assicurino la trasparenza e l'imparzialità delle procedure e la specificità delle professionalità di ciascun organismo. Sono nulle le procedure concorsuali avviate dopo l'entrata in vigore del presente decreto e prima della stipula delle convenzioni o poste in essere, successivamente alla predetta stipula, in violazione degli obblighi di cui al presente comma e le successive eventuali assunzioni. Restano valide le procedure concorsuali in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.”*;
- considerato opportuno in coerenza con detta disposizione prevedere e regolare la mobilità verso l'Autorità dei dipendenti di ruolo delle altre Autorità indipendenti, cui sole viene limitato l'utilizzo dello strumento della mobilità di personale, anche al fine di mantenere una coerenza con i nuovi criteri di reclutamento del personale dell'Autorità dettati dal medesimo Art. 22, comma 4, della legge n. 114/14;
- considerata peraltro l'opportunità di valorizzare, sia pure in misura limitata, in sede di prima attuazione della regolamentazione dell'Autorità in tema di mobilità esterna di personale appartenente ai ruoli di pubbliche amministrazioni, in comando presso l'Autorità, le

professionalità consolidate del personale che opera da anni in comando presso l'Autorità prima dell'entrata in vigore della legge n. 114/14;

- considerato che le Parti condividono l'opportunità di promuovere forme di scambio di personale tra Autorità nel rispetto della trasparenza e imparzialità e delle rispettive esigenze di funzionalità organizzativa e che favoriscano la valorizzazione della professionalità del personale;
- ritenuto di ricondurre la presente disciplina nell'ambito dell'autonomia ed indipendenza ordinamentale in capo all'Autorità ai sensi della legge n. 481/95.

Premesso quanto sopra, le Parti:

CONCORDANO

1. Ambito di applicazione

Le procedure di mobilità esterna di cui al presente accordo riguardano esclusivamente il personale non dirigente appartenente ai ruoli delle Autorità indipendenti individuate dall'Art. 22, comma 1, della legge n. 114/14.

2. Modalità di attuazione

L'immissione nei ruoli dell'Autorità di personale di un'altra Autorità indipendente in comando presso l'Autorità è consentito nel rispetto dei seguenti criteri:

- anzianità di servizio presso l'Autorità del personale in comando, che non abbia ricoperto posizioni di supporto all'organo collegiale, per almeno quattro anni con valutazione positiva da parte del responsabile di I livello per ciascuno di tali anni;
- rispetto del numero massimo dell'1% della pianta organica di ruolo dell'Autorità arrotondato all'unità superiore, al netto di quanto previsto dal successivo punto 3.

Le Parti convengono di rivedere la suddetta disciplina entro il 31 dicembre 2015 alla luce dell'attuazione della legge 114/14.

3. Norme di prima attuazione

In sede di prima attuazione ed in via straordinaria, è consentita l'immissione in ruolo di personale già in comando presso l'Autorità, ancorché non appartenente ai ruoli di un'Autorità indipendente, da almeno quattro anni alla data di sottoscrizione del presente accordo, in numero massimo di due unità della carriera dei funzionari, tenuto conto dei limiti della pianta organica dell'Autorità e delle esigenze organizzative e funzionali già verificate, con un inquadramento che non consenta il superamento del livello retributivo percepito in Autorità, tenuto conto di un eventuale assegno ad personam riassorbibile non superiore al 2% di tale livello retributivo.

Le Parti si danno reciprocamente atto che la disciplina transitoria prevista dalla presente ipotesi di accordo determina il superamento della deliberazione n.284/2014/A del 12 giugno 2014 e la conseguente sopravvenuta improduttività di qualsiasi effetto alla stessa correlato.

Milano/Roma, 28 gennaio 2015

Per l'Autorità - firmato in originale

Per FIBA - CISL - firmato in originale

Per FISAC - CGIL - firmato in originale