

MODIFICA DELL'IPOTESI DI ACCORDO 5 GIUGNO 2020 IN MATERIA ANCHE DI DISCIPLINA EVOLUTIVA DELL'ISTITUTO DEL TELELAVORO

Ai sensi del Protocollo d'Intesa tra l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito: Autorità o ARERA) 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 29 dicembre 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:

- il d.l. 17 marzo 2020, n. 18 recante misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e, in particolare, l'art. 87, comma 4 nella parte in cui prevede che gli organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, nonché le autorità amministrative indipendenti, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento ai principi di cui all'articolo 87 del medesimo d.l. 18/2020;
- il d.l. 19 maggio 2020, n. 34 recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19 e, in particolare, l'art. 263, comma 4-bis nella parte in cui modifica l'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 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 e gli atti successivi e conseguenti, compresa la delibera del Consiglio dei Ministri 7 ottobre 2020 di proroga dello stato di emergenza sino al 31 gennaio 2021;
- 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;
- l'ipotesi di accordo sottoscritta telematicamente il 5 giugno 2020 in tema di misure di sicurezza e disciplina evolutiva dell'istituto del telelavoro, e recepita in deliberazione 9 giugno 2020, 212/2020/A.

Considerato che l'ipotesi di accordo 5 giugno 2020 definisce la c.d. Fase di emergenza A quale il periodo definito di emergenza nella delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, n. 26 e s.m.i. allo stato prorogato al 31 gennaio 2021.

Considerato che l'ipotesi di accordo 5 giugno 2020 definisce la c.d. Fase di emergenza B quale il periodo immediatamente successivo alla Fase di emergenza A, individuandone il termine finale al 31 dicembre 2020.

Considerati la rilevanza del telelavoro come strumento di contenimento della pandemia da Covid-19, nonché i riflessi della relativa disciplina in termini organizzativi sia per il datore di lavoro sia

per i dipendenti e la corrente incertezza in ordine all'evoluzione della pandemia e dei provvedimenti che verranno adottati al fine di contenere i contagi.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti **CONVENGONO** quanto segue.

1. La disciplina costituita dall'ipotesi di accordo 5 giugno 2020 si intende confermata qualora non espressamente abrogata o comunque incompatibile rispetto a quanto statuito nella presente ipotesi di accordo.
2. Fatti salvi eventuali nuovi accordi in materia di telelavoro, il paragrafo 3 dell'ipotesi di accordo 5 giugno 2020 è abrogato e sostituito da quanto segue.

3. Fase di emergenza B

La "Fase di emergenza B" è il periodo immediatamente successivo alla "Fase di emergenza A" e termina al 31 dicembre 2021 salvo intese diverse anche in ragione dell'evoluzione dell'emergenza e delle indicazioni delle autorità competenti.

Durante la fase di emergenza B non è necessaria da parte dei responsabili di primo livello alcuna autorizzazione a organizzare il lavoro anche in presenza fisica. Rimangono ferme le limitazioni derivanti da ragioni di sicurezza e protezione della salute, mentre quelle connesse al regime di telelavoro vengono così regolate.

Telelavoro diffuso:

- ogni lavoratore può utilizzare la modalità di telelavoro diffuso sino al 60% delle giornate lavorative annue che residuano al momento della cessazione della Fase di emergenza A;
- ogni lavoratore comunica al proprio responsabile di primo livello e a DAGR il piano mensile delle eventuali presenze in sede o in missione;
- su richiesta formale del responsabile di primo livello il lavoratore è tenuto a modificare le date di presenza in sede proposte, nel rispetto del numero complessivamente individuato con la propria comunicazione;
- la presenza in servizio in modalità telelavoro diffuso è attestata con l'inserimento nel portale presenze da parte del dipendente (inserimento che deve intervenire al più tardi entro le ore 10.00 del giorno stesso);
- per esigenze specifiche, su richiesta del responsabile di primo livello e con il consenso del lavoratore, è possibile il rientro parziale in sede (ovvero per una frazione di giornata) anche durante le giornate di telelavoro;
- resta applicabile, ove ne ricorra il caso, l'istituto della missione.

Telelavoro strutturato

Il regime di telelavoro strutturato, già avviato durante la Fase di emergenza A, prosegue fino al 31 dicembre 2021.

- Il personale che già fruisce del telelavoro strutturato accede al telelavoro strutturato sino al 31 dicembre 2021, a meno di richiesta di revoca e salvo motivato parere ostativo di DAGR, sentito anche il responsabile di primo livello di riferimento, da rendersi entro il 31 gennaio 2021;
- il personale che non sia già in telelavoro strutturato e che intenda accedervi sino al 31 dicembre 2021 deve presentare domanda entro il 28 febbraio 2021. La domanda si intende accettata salvo motivato parere ostativo di DAGR, sentito anche il responsabile di primo livello di riferimento, da rendersi entro trenta giorni dalla scadenza del termine di presentazione delle domande;

- il personale che si trovi nelle condizioni di cui alle lett. a), b) e g) dell'art. 6 dell'ipotesi di accordo 28 aprile 2016, nel caso di adesione al telelavoro strutturato non è obbligato al rientro settimanale;
- per il restante personale, i rientri nel limite di 1 giorno/settimana sono previsti su richiesta del responsabile di primo livello e con il consenso del lavoratore interessato;
- resta applicabile, ove ne ricorra il caso, l'istituto della missione.

Milano/Roma, sottoscritto telematicamente il 29 dicembre 2020

Per l'Autorità (firmato)

Per FIRST-Cisl (firmato)

Per Falbi-Confsal (firmato)

Per UILCA (firmato)