

IPOTESI DI ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN ARERA

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 19 ottobre 2021, in videoconferenza teams, si riuniscono:

la Delegazione dell'Autorità
la Rappresentanza Sindacale Falbi Confsal
la Rappresentanza Sindacale First Cisl
la Rappresentanza Sindacale Ulca Uil
la Rappresentanza Sindacale Fisac Cgil

Visti:

- la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i. (di seguito: legge n. 481/95);
- la normativa in materia di lavoro telelavoro e lavoro agile e, in particolare, la Legge 22 maggio 2017, n. 81 (di seguito L. 81/2017) e il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (di seguito d.l. 18/2020) cui rinvia anche il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 febbraio 2021 (di seguito dPCM 23 settembre 2021) e il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021;
- l'allegato n. 3 al verbale di riunione sottoscritto dalla Delegazione dell'Autorità e le 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;
- l'ipotesi di accordo per l'aggiornamento della disciplina vigente in materia di telelavoro in data 22 novembre 2019 e recepita con deliberazione dell'Autorità del 10 dicembre 2019, 518/2019/A;
- le Misure di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza del lavoratore nell'ambito dello svolgimento di attività lavorativa a distanza (Telelavoro) del 8 marzo 2020 e l'ipotesi di accordo in tema di disposizioni eccezionali per fronteggiare l'emergenza sanitaria "corona virus" – estensione, in data 10 marzo 2020, recepite con la deliberazione dell'Autorità 24 marzo 2020, 80/2020/A;
- l'ipotesi di accordo in tema di ulteriori disposizioni eccezionali per fronteggiare l'emergenza sanitaria "corona virus" – estensione, in data 30 marzo 2020, recepita con deliberazione dell'Autorità in data 7 aprile 2020, 122/2020/A;
- l'ipotesi di accordo in tema misure di sicurezza e disciplina evolutiva dell'istituto del telelavoro sottoscritta dalla Delegazione con le RSA FIRST e FALBI in data 5 giugno

2020 (nonché il relativo Allegato A recante “Norme regolamentari anticontagio”) e recepita con deliberazione dell’Autorità del 9 giugno 2020, 212/2020;

- la modifica dell’ipotesi di accordo sottoscritta dalla Delegazione con le RSA FIRST, FALBI e UILCA in data 29 dicembre 2020 in materia anche di disciplina evolutiva dell’istituto del telelavoro in data 5 giugno 2020 e recepita con deliberazione dell’Autorità del 29 dicembre 2020, 609/2020/A.

Considerato che:

- l’emergenza pandemica ha indotto le Organizzazioni, ivi comprese le Pubbliche Amministrazioni, ad adottare modelli di lavoro altamente flessibili e più avanzati da un punto di vista tecnologico e di strumentazione al fine di poter garantire l’applicazione di misure a tutela della salute individuale e collettiva nell’ambiente di lavoro;
- sulla base della disciplina già esistente presso gli uffici dell’Autorità è stato collaudato con successo l’istituto del telelavoro quale modello di lavoro a distanza ulteriore rispetto a quello svolto in presenza, dando dimostrazione della fattibilità e dell’efficacia di una prestazione lavorativa flessibile resa da un luogo diverso dalla postazione assegnata nelle sedi dell’Autorità a ciascun lavoratore;
- si è quindi assistito all’introduzione massiva – spinta dalle condizioni pandemiche - di un nuovo modello di lavoro da remoto esteso pressoché a ogni forma di attività, che ha dimostrato di poter mantenere se non addirittura incrementare l’efficienza dell’azione istituzionale. Da tale esperienza le Parti hanno tratto i seguenti principi ispiratori della nuova disciplina del modello di lavoro ibrido:
 - o volontarietà dei singoli di avvalersi del lavoro da remoto;
 - o neutralità delle scelte gestionali rispetto alle opzioni esercitate dai lavoratori in merito alle modalità di lavoro; ciò anche al fine di salvaguardare 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;
 - o flessibilità necessaria per assicurare l’efficacia e l’efficienza delle funzioni svolte e il presidio dei rischi operativi, nonché per garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro degli individui;
 - o internalizzazione dei benefici legati alla nuova organizzazione del lavoro da remoto, anche attraverso la riduzione dei costi connessi alla gestione dei beni e l’utilizzo di moderne piattaforme informatiche.

Considerato altresì che:

- l’art. 87, d.l. 18/2020 ha tra l’altro disposto che il lavoro c.d. agile costituisce modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-2019, ovvero fino ad una data antecedente da stabilirsi con dPCM. La medesima norma ha altresì precisato che detta ordinarietà comporta tra l’altro la possibilità di lavorare in modalità

agile prescindendo “dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81”;

- il dPCM 23 settembre 2021 ha indicato nel 15 ottobre 2021 la data antecedente di cui al precedente alinea per le pubbliche amministrazioni ex art. 1, comma 2, d.lgs. 165/2001, confermando al contempo per le Autorità indipendenti l’operatività di quanto disposto dall’art. 87, comma 4, del medesimo d.l. 18/2020;
- ai sensi del summenzionato art. 87, comma 4, d.l. 18/2020 “le autorità amministrative indipendenti ... ciascun[a] nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento ai principi di cui al presente articolo”, inclusa l’ordinarietà del lavoro c.d. agile solo in costanza di emergenza pandemica.

Considerato in ogni caso che:

- il lavoro da remoto necessita di una evoluzione dell’espletamento delle attività sul presupposto della *performance*;
- il lavoro da remoto è strumento idoneo a incrementare la produttività, oltre che ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- il lavoro da remoto è strumento atto a incrementare una mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa e, più in generale, è strumento di contenimento e argine degli impatti ambientali del fattore umano.

Considerato infine che:

- il lavoro da remoto non altera in alcun modo l’inserimento del lavoratore nell’organizzazione istituzionale e il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dall’Autorità;
- il lavoro da remoto presuppone un *change management* dell’operatività chiedendo a tutto il personale di lavorare in logica di raggiungimento degli obiettivi precedentemente assegnati;
- lo svolgimento della prestazione in modalità remota non muta lo *status giuridico* del personale - che conserva gli stessi diritti e obblighi di cui è già titolare - e la natura del rapporto d’impiego in atto;
- il lavoro da remoto non modifica gli istituti contrattuali, gli accordi/regolamenti in vigore, fatto salvo quanto definito nel presente accordo.

Ciò premesso:

1. le Parti convengono sull’introduzione - a decorrere dal 1° gennaio 2022 - della disciplina di cui all’allegato A alla presente il quale sostituisce e abroga la previgente disciplina sul telelavoro e integra il Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell’Autorità;
2. le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di luglio 2022 per una valutazione dell’andamento dell’efficacia dell’istituto lavoro ibrido anche in termini di efficienza e produttività nell’articolazione delle attività per obiettivi;

3. le Parti si impegnano a incontrarsi per definire un sistema di valutazione per obiettivi al fine di rivedere il sistema premiale ad esso connesso;
4. in assenza di un successivo accordo, la disciplina oggetto del presente resta confermata.

Per l’Autorità

(firmato)

Per Falbi Confsal

(firmato)

Per First Cisl

(firmato)

Per Fisac Cgil

(firmato)

Per Uilca Uil

(firmato)

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN ARERA

Articolo 1

Definizione e criteri generali

La prestazione lavorativa è resa in via ordinaria in presenza.

Il lavoro ibrido - cioè la prestazione lavorativa svolgibile in parte presso le sedi istituzionali dell’Autorità e in parte da remoto, presso altri luoghi idonei - rappresenta una modalità di esecuzione della prestazione che si pone l’obiettivo di coniugare al meglio la vita privata degli individui con il lavoro, mantenendo inalterata o, addirittura incrementando la produttività aziendale, realizzando una maggiore sostenibilità ambientale, attraverso lo svolgimento dell’attività lavorativa anche al di fuori delle sedi istituzionali, secondo determinati criteri e condizioni di seguito meglio specificati.

Il lavoratore allorquando operi da remoto esercita la propria prestazione lavorativa scegliendo liberamente e autonomamente il luogo di svolgimento, garantendo che esso soddisfi requisiti di sicurezza e riservatezza delle informazioni equivalenti a quelli propri delle sedi istituzionali nonché la propria integrità fisica.

Salvo differente indicazione, ogni disposizione del presente accordo si applica ai dipendenti di ruolo e a tempo determinato dell’Autorità, nonché al personale che operi presso la stessa in ragione di comando, distacco, fuori ruolo o altro titolo contrattuale subordinato (di seguito, cumulativamente, il personale o il lavoratore).

Articolo 2

Articolazione del lavoro

Fermo restando che la prestazione lavorativa è resa in via ordinaria in presenza, il personale può optare anche tra lavoro prevalentemente in presenza e lavoro in modalità mista.

Entro il 31 ottobre di ciascun anno, il personale interessato comunica al proprio Responsabile di macrostruttura nonché a DAGR che fruirà del lavoro ibrido e la relativa modalità.

La comunicazione è resa su modello predisposto a cura di DAGR in conformità a quanto disposto dall’art. 19, L. 81/2017.

Il dipendente per il periodo in prova o il personale che non esprima preferenza è automaticamente considerato in modalità ordinaria.

Articolo 3

Lavoro prevalentemente in presenza

Il personale che opti per il lavoro prevalentemente in presenza opera di norma presso la sede istituzionale di assegnazione e può fruire del lavoro da remoto per un numero di giornate annuali compreso tra 0 e 35.

Detto personale mantiene la postazione lavorativa fissa.

Articolo 4 **Lavoro in modalità mista**

Il personale che opti per il lavoro in modalità mista può fruire del lavoro da remoto per un numero di giornate mensili compreso tra 4 e 17.

Nelle giornate di lavoro presso le sedi istituzionali dell’Autorità, tale personale potrà essere alloggiato di norma in postazioni condivise ubicate presso la macrostruttura di appartenenza, che il personale dovrà preventivamente avere cura di prenotare.

La condivisione delle postazioni di lavoro sarà implementata entro tre mesi dalla decorrenza del presente accordo.

Articolo 5 **Programmazione**

Il numero di giornate di lavoro su base mensile da svolgere da remoto sono indicate dal lavoratore mentre la loro distribuzione temporale nel mese di riferimento deve essere concordata tra il lavoratore ed il Responsabile di macrostruttura, sentito il Responsabile di microstruttura.

Una volta concordate le giornate di lavoro da remoto dovranno essere inserite dal personale nell’applicazione presenze/assenze di norma con anticipo di almeno due giorni lavorativi rispetto al mese di riferimento.

Il Responsabile di macrostruttura o il lavoratore hanno la facoltà di modificare, previa motivazione di esigenze impreviste sopravvenute, la collocazione temporale delle giornate di lavoro da remoto.

Eventuali giornate di lavoro da remoto non fruite nel corso di un mese non potranno essere recuperate successivamente.

Articolo 6 **Gestione presenze**

Il lavoro da remoto si svolge nel rispetto della vigente disciplina dell’orario di lavoro fatta salva la possibilità del lavoratore di concordare con il Responsabile di macrostruttura, sentito il Responsabile di microstruttura, una diversa programmazione.

Nelle giornate di lavoro da remoto, anche parziale, il personale darà conferma, in un qualsiasi momento della giornata, della effettiva modalità di svolgimento della prestazione tramite apposita funzione presente sul sistema di gestione presenze.

Il personale che opera da remoto assicura la contattabilità entro le fasce di presenza obbligatoria.

È consentito l'utilizzo di permessi durante la prestazione svolta in lavoro da remoto.

Il lavoro da remoto non costituisce a nessun effetto prestazione in trasferta.

Nelle giornate di lavoro da remoto è consentito il rientro parziale in sede.

Per le giornate di lavoro da remoto, anche parziale, si considera la giornata lavorativa convenzionale, non è quindi prevista la remunerazione di prestazioni straordinarie o eccedentarie.

Per le giornate di lavoro da remoto è riconosciuto il buono pasto.

Articolo 7

Strumenti di lavoro

Al fine di garantire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, al personale sono forniti tutti gli strumenti di lavoro necessari per l'espletamento della prestazione.

Tale strumentazione è composta dalle dotazioni informatiche individuali e – su richiesta – dallo smartphone, la cui assistenza tecnica è a carico dell'Autorità.

Fermo restando la responsabilità dell'Autorità rispetto alla sicurezza e al buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati ai lavoratori, resta in capo a costoro l'onere di custodire con diligenza la suddetta strumentazione e garantire la riservatezza dei dati ivi contenuti nel rispetto delle policy e delle direttive aziendali in vigore, relative agli obblighi di riservatezza, sicurezza e all'uso degli strumenti di lavoro.

I lavoratori assicureranno di operare in lavoro da remoto avvalendosi di una connessione, a proprio carico, alla rete internet adeguata all'attività da svolgere.

L'eventuale utilizzo di dispositivi informatici di proprietà del lavoratore per lo svolgimento delle prestazioni lavorative dovrà essere preventivamente autorizzato dal responsabile dei sistemi informativi e potrà essere subordinato all'attivazione di specifiche applicazioni volte a garantire la sicurezza e la protezione del dispositivo stesso.

Articolo 8

Salute e sicurezza

L'Amministrazione fornirà, con cadenza annuale, un'informativa scritta relativa ai rischi generici e ai rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa da remoto.

L'Amministrazione predisporrà iniziative formative per sensibilizzare il personale sui comportamenti di prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza del lavoro e sul corretto utilizzo degli strumenti di lavoro.

Il personale è tenuto a cooperare alla attuazione delle misure di prevenzione e protezione, partecipando alle iniziative di formazione organizzate dall'Autorità e prendendo visione dell'informativa annuale pubblicata sulla intranet aziendale dal datore di lavoro, al fine di adottare comportamenti volti a prevenire il verificarsi di infortuni e a preservare, in

generale, la propria salute e sicurezza nello svolgimento della prestazione in lavoro a distanza.

Articolo 9

Trattamento dati personali

L'Autorità assume, nei confronti del personale che svolga lavoro in modalità da remoto, i medesimi obblighi in materia di tutela dei dati trattati e della privacy del lavoratore in presenza.

L'Autorità adotta misure appropriate, in particolare per ciò che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal personale per fini professionali.

Articolo 10

Formazione

Le Parti concordano sulla necessità di attivare iniziative formative, che saranno successivamente declinate, al fine di supportare il cambiamento organizzativo e culturale nonché a garantire opportunità di inclusione per facilitare il superamento di modelli di organizzazione tradizionali.

Particolare attenzione sarà riservata alla formazione dei Responsabili, finalizzata a diffondere una cultura manageriale sempre più orientata alla responsabilizzazione dei collaboratori e alla valorizzazione dei risultati, attenta al coinvolgimento dei collaboratori, anche al fine di evitare fenomeni di marginalizzazione.

Ulteriori iniziative formative favoriranno l'aggiornamento continuo delle competenze digitali e della capacità di lavorare con efficacia e consapevolezza da remoto.

Articolo 11

Potere di controllo e disciplinare

Il lavoro da remoto rappresenta una mera variazione, per una parte del totale dei giorni lavorativi, del luogo di adempimento della prestazione lavorativa non alterando in alcun modo l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione e nel pieno rispetto del sinallagma contrattuale così come disciplinato dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La prestazione lavorativa da remoto, al pari di quella svolta in sede, comporta da parte del personale il rispetto di quanto previsto dalle leggi in vigore e dai regolamenti dell'Autorità, inclusa da ultimo l'ipotesi di accordo in materia di sanzioni disciplinari siglata in pari data alla presente ipotesi di accordo.

Articolo 12

Osservatorio Paritetico

L'Osservatorio Paritetico, composto dai rappresentanti delle OO.SS e dell'Amministrazione, si riunirà con periodicità per monitorare la corretta applicazione

dell'istituto del lavoro ibrido e avanzare proposte modificative o migliorative da sottoporre in sede di trattativa negoziale.

Articolo 13

Welfare

Le Parti convengono di avviare - entro i primi sei mesi dell'anno 2022 - un confronto sull'istituto del welfare aziendale al fine di renderlo sistematico per migliorare le condizioni di benessere del personale.

Articolo 14

Disposizioni finali

Eventuali giornate di lavoro da remoto svolte in conseguenza dell'impossibilità di raggiungere la propria sede a seguito di eventi climatici o sociopolitici, non saranno considerate ai fini del computo del numero di giornate di lavoro da remoto complessive fruibili nell'ambito della modalità di lavoro scelta dal lavoratore.

In deroga a quanto stabilito all'art. 4, il numero massimo di giornate di lavoro da remoto fruibili nell'ambito della modalità mista sarà incrementato, su richiesta del lavoratore, al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- lavoratori immunodepressi, affetti da patologie oncologiche e/o svolgenti terapie salvavita (ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104) o affetti da patologie di equivalente gravità;
- lavoratori il cui coniuge o unito civilmente o convivente more uxorio o i cui figli siano affetti da patologie oncologiche o di equivalente gravità, o 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.

Ulteriori specifiche situazioni di fragilità, anche temporanee, inclusa la presenza di figli affetti da Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA), potranno essere sottoposte alla Direzione DAGR per l'autorizzazione a fruire di giornate di lavoro da remoto ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 4 della presente ipotesi di accordo.