

**ACCORDO SULLE MODIFICHE AL
REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE E AL
REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEL TELELAVORO E DEL LAVORO AGILE**

In data 9 settembre 2024 alle ore 11,00, la Delegazione trattante dell'Autorità di regolazione dei trasporti e le Rappresentanze Sindacali Aziendali si sono riunite a mezzo della piattaforma *Microsoft-Teams*, per modificare l'articolo 32 del Regolamento sul trattamento giuridico ed economico del personale e l'articolo 4 del Regolamento sulla disciplina del telelavoro e del lavoro agile.

Le parti, al termine della discussione, hanno raggiunto il presente accordo.

Visti gli articoli 11 e 12 del vigente protocollo per le relazioni sindacali nell'Autorità di regolazione dei trasporti (di seguito: Autorità o anche ART).

Vista la delibera dell'Autorità n. 46/2023 del 9 marzo 2023 con la quale è stata individuata la delegazione trattante ART a cui sono state affidate le relazioni sindacali di cui al vigente Protocollo per le relazioni sindacali dell'Autorità.

Ritenuto di dover recepire i recenti indirizzi giurisprudenziali in materia di esclusione dal periodo di compimento delle assenze per lo svolgimento di terapie salvavita;

Ritenuto, altresì, di introdurre una maggiore flessibilità nel lavoro agile nel caso di personale facente parte di un nucleo monoparentale con figli di età inferiore a 16 anni

le parti convengono quanto segue:

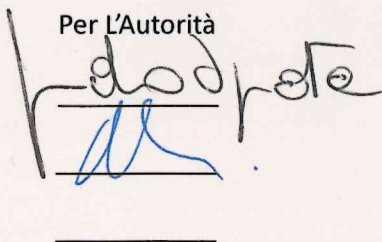
1. l'articolo 32, commi 6 e 7, del Regolamento sul trattamento giuridico ed economico del personale è modificato secondo lo Schema Allegato 1 al presente Accordo, che ne forma parte integrante e sostanziale;
2. all'articolo 4 del Regolamento sulla disciplina del telelavoro e del lavoro agile è aggiunto il comma 2-quater, come da Schema Allegato 2 al presente Accordo, che ne forma parte integrante e sostanziale;

La validità del presente accordo è sottoposta a ratifica del Consiglio ai sensi dell'art.12, comma 3, del protocollo per le relazioni sindacali.

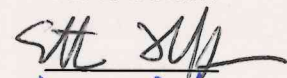
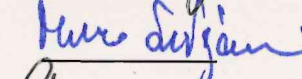
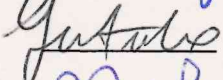
Ai sensi dell'articolo 12 del vigente protocollo per le relazioni sindacali, il presente accordo è valido in quanto sottoscritto dalle OO.SS. che rappresentano almeno il 51% del personale complessivamente iscritto.

Torino, 9 settembre 2024

Per l'Autorità



Per le OO.SS.

UILCA 
UILCA 
UILCA 
FIRST case 

**MODIFICHE AL
REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEL TELELAVORO E SUL LAVORO AGILE**

Regolamento - Testo in vigore	Regolamento - Testo proposto
Articolo 4 – Disciplina specifica del lavoro agile 1. Il lavoro agile rappresenta una modalità di esigere la prestazione lavorativa da parte dell’Autorità che ne prevede lo svolgimento, secondo tempistiche prestabilite, in luogo diverso dalla sede di lavoro del dipendente che abbia manifestato la propria disponibilità al riguardo. Detta modalità è vincolata allo svolgimento di attività lavorative organizzate per fasi, cicli e obiettivi nel presupposto di conseguire un incremento di produttività a beneficio della stessa Autorità. 2. La prestazione del dipendente in lavoro agile può essere svolta per non oltre 116 giornate lavorative all’anno che possono essere fruite per non più di 11 giornate lavorative al mese, anche consecutive. Al personale in prova, durante detto periodo, è concesso lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile per non oltre 12 giornate lavorative complessive. 2-bis. Per giustificati motivi personali o familiari, è possibile richiedere all’Ufficio RUA, previo assenso del proprio responsabile, autorizzazione a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, in deroga al limite mensile di cui al comma 2, fermo restando il limite annuale. 2-ter. In caso di inaccessibilità dei locali della sede di assegnazione, anche dovuta a chiusura in occasione di periodi a ridosso di festività, il dipendente è autorizzato a svolgere la propria prestazione in modalità agile senza che ciò gravi ai fini del computo di cui al precedente comma 2. 3. La giornata intera di lavoro agile non genererà in alcun caso eccedenza oraria. 4. Il dipendente in modalità di lavoro agile comunica la propria presenza in fase di inizio lavoro, attraverso l’effettuazione dalla postazione di lavoro di una "timbratura telematica" sull’apposita procedura informatica di rilevazione presenze del personale dell’Autorità.	Articolo 4 – Disciplina specifica del lavoro agile 1. <i>Identico</i> 2. <i>Identico</i> 2-bis. <i>Identico</i> 2-ter. <i>Identico</i> 2-quater. Al personale facente parte di un nucleo monoparentale con uno o più figli di età inferiore a 16 anni, è consentita la fruizione del lavoro agile senza alcuna limitazione mensile o annuale. 3. <i>Identico</i> 4. <i>Identico</i>

**MODIFICHE AL
REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEL TELELAVORO E SUL LAVORO AGILE**

Regolamento - Testo in vigore	Regolamento - Testo proposto
5. L'attivazione del lavoro agile avviene previo accordo in forma scritta, valido ai fini della regolarità amministrativa e della prova. L'accordo disciplina le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. 6. Abrogato. 7. Abrogato. 8. Abrogato. 9. Abrogato. 10. Per il dipendente in lavoro agile l'Autorità provvede alla fornitura in comodato d'uso, al collaudo e alla manutenzione a propria cura e spese di un PC portatile, con installato il software standard delle postazioni dell'Autorità. L'accesso ad eventuali dati e sistemi aziendali residenti presso server locali, avviene via VPN. La connessione ai sistemi Office 365 e gestionale è protetta da protocollo https. Il dipendente non può installare software diverso da quello base, perché non è amministratore della macchina in dotazione. La linea di connessione dati di almeno 10 Mbit/sec è resa disponibile dal lavoratore presso il luogo di lavoro indicato per il collegamento telematico. L'apparecchiatura in uso per lo svolgimento del lavoro agile può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro. 11. Il dipendente in lavoro agile assume gli obblighi del comodatario nei riguardi dell'attrezzatura di lavoro affidatagli in uso ed è tenuto a restituirla funzionante all'Autorità al termine dello svolgimento della propria attività in lavoro agile. 12. La prestazione di lavoro agile libero si svolge in conformità delle normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute, ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del decreto legislativo n. 81 del 2008. L'Autorità, al fine di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in lavoro agile, consegna al lavoratore e al Responsabile dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale,	5. <i>Identico</i> 6. Abrogato. 7. Abrogato. 8. Abrogato. 9. Abrogato. 10. <i>Identico</i> 11. <i>Identico</i> 12. <i>Identico</i>

**MODIFICHE AL
REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEL TELELAVORO E SUL LAVORO AGILE**

Regolamento - Testo in vigore	Regolamento - Testo proposto
un'informativa scritta, redatta dal Responsabile per la prevenzione e la protezione, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. L'informativa contiene, in particolare, le indicazioni utili affinché il lavoratore possa scegliere in modo consapevole il luogo in cui espletare l'attività lavorativa al di fuori della propria sede di lavoro. L'attrezzatura di cui al comma 10 messa a disposizione del lavoratore dall'Autorità deve essere conforme alla normativa in materia di sicurezza del lavoro e ne deve essere assicurata la manutenzione che garantisca la permanenza nel tempo dei requisiti di sicurezza. 13. Il lavoratore è tenuto a collaborare con diligenza con l'Autorità al fine di garantire un adempimento sicuro della prestazione lavorativa. Resta fermo che l'Autorità non risponde degli infortuni verificatisi per mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa e che le conseguenze di azioni svolte dal lavoratore con dolo o negligenza in materia di sicurezza rientrano nelle responsabilità del lavoratore. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali. Al lavoratore è fornita un'adeguata formazione periodica.	13. <i>Identico</i>

cu

g h m

**MODIFICHE AL
REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE (RTGE)
DOCUMENTO DI RAFFRONTO**

Regolamento TGE - Testo in vigore	Regolamento TGE - Testo proposto
Articolo 32 – Assenza per malattia e infortunio 1. Il dipendente non in prova assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti. 2. Superato il suddetto periodo, al lavoratore che ne faccia richiesta in casi particolarmente gravi, l'Autorità può concedere di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo. 3. È in facoltà dell'Autorità di far constatare, da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico, l'idoneità lavorativa del dipendente all'atto in cui si presenta al lavoro dopo un periodo di infortunio o malattia. 4. Su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza, l'Autorità procede all'accertamento delle sue condizioni di salute secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro. 5. Superati i suddetti periodi di conservazione del posto oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Autorità può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso. 6. Non sono computate nei predetti periodi le assenze conseguenti ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, nonché i periodi di ricovero ospedaliero. 7. I periodi di assenza per malattia non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente: a) intera retribuzione fissa mensile con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche l'eventuale trattamento economico accessorio, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario; b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza	Articolo 32 – Assenza per malattia e infortunio 1. <i>Identico</i> 2. <i>Identico</i> 3. <i>Identico</i> 4. <i>Identico</i> 5. <i>Identico</i> 6. Non sono computate nei predetti periodi le assenze conseguenti ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, nonché i periodi di assenza dovuti a ricovero ospedaliero e allo svolgimento di terapie salvavita. 7. I periodi di assenza per malattia non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente: a) intera retribuzione fissa mensile con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, e in caso di svolgimento di terapie salvavita o di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche l'eventuale trattamento economico accessorio, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario; b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza

1



**MODIFICHE AL
REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE (RTGE)
DOCUMENTO DI RAFFRONTO**

Regolamento TGE - Testo in vigore	Regolamento TGE - Testo proposto
c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di assenza per malattia d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 del presente articolo non sono retribuiti. 8. L'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente al fine di consentire l'eventuale attivazione della visita medica di controllo. Le modalità di comunicazione dell'assenza di servizio nonché dell'assolvimento degli altri obblighi a carico del dipendente assente per malattia sono disciplinate con apposita comunicazione di servizio. 9. L'Autorità può disporre il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Azienda sanitaria locale. 10. Qualora l'assenza sia conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio che determinino una inidoneità anche temporanea spetta al dipendente la retribuzione di cui al comma 8, lettera a), sino alla guarigione clinica o alla dichiarazione della sua inabilità totale al lavoro, comprensiva del trattamento accessorio. 11. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi delle lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. 12. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente all'entrata in vigore dello stesso, dalla quale si computa il triennio previsto dal comma 1 nonché, ove più favorevoli, a quelle in corso alla predetta data in luogo della normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia.	c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di assenza per malattia d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 del presente articolo non sono retribuiti. 8. <i>Identico</i> 9. <i>Identico</i> 10. <i>Identico.</i> 11. <i>Identico.</i> 12. <i>Identico.</i>



