

## VERBALE DI ACCORDO

Roma,

Tra

SO.G.I.N. S.p.A. , rappresentata da: Cittadini, Pernazza, Violante

Nucleco S.p.A., rappresentata da: D'Andrea, Bufacchi

e

Le Segreterie territoriali delle OO.SS.

FILCTEM-CGIL, rappresentata da: Falcinelli, Sorrentino, Ottino, Borioni

FLAEI-CISL, rappresentata da: Mancuso, Ronci, Serafini

UILTEC-UIL, rappresentata da: Pirani, Bottaro, Cozzolino

### Premesso che:

- La profonda evoluzione tecnologica che ha caratterizzato gli ultimi decenni ha reso sempre più diffusa l'adozione di forme organizzative capaci di conciliare l'innovazione e le esigenze di efficienza dell'azienda con le eventuali esigenze dei dipendenti. In questo contesto, il cd. Smart working costituisce una nuova opportunità nella organizzazione aziendale e personale, nonché un passaggio fondamentale nel profondo percorso di innovazione che Sogin e Nucleco intende intraprendere.
- Nell'intendimento di favorire l'articolazione flessibile della prestazione di lavoro subordinato in relazione al tempo e al luogo di svolgimento (cosiddetto «lavoro agile»), le Parti convengono in relazione all'opportunità di disciplinare la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in smart working, anche, di incrementarne la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di accompagnare il profondo cambiamento culturale nella concezione del lavoro.

ab

DS


- L'introduzione dello smart working contribuisce alla creazione di valore aggiunto non solo all'interno dell'Azienda, ma anche verso la comunità nella quale si opera, in una sempre più attenta gestione degli impatti ambientali sui territori, nell'ottica di una rinnovata attenzione al tema della responsabilità sociale e della sostenibilità;

**Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue.**

## Articolo 1

### Definizioni

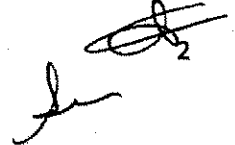
1. Ai fini del presente Accordo si intende per:
  - a. "Smart working" una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti e finalizzata ad incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare, il lavoro agile presenta le seguenti caratteristiche:
    - esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno della sede di lavoro ed in parte all'esterno (flessibilità spaziale della prestazione), entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (flessibilità temporale);
    - utilizzo di strumenti tecnologici assegnati dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
    - assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dell'abituale sede di lavoro.
  - b. Attività espletabili in modalità "smart": attività che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, pertanto, possono essere svolte anche al di fuori di essa;
  - c. "Datore di lavoro": Sogin, Nucleco;
  - d. "Strumenti di lavoro agile": dotazione informatica necessaria per l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dell'abituale sede di lavoro;

Un 









- e. "Sede di lavoro": la sede abituale di servizio del dipendente.
2. La documentazione allegata costituisce parte integrante del presente Accordo.

## Articolo 2

### Finalità

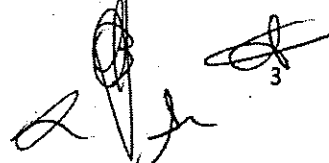
1. Il lavoro agile persegue, fin dalla fase sperimentale, i seguenti obiettivi:
- a. rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
  - b. introdurre soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato e, al tempo stesso, mirata ad un incremento di produttività;
  - c. promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
  - d. ottimizzare l'introduzione delle nuove tecnologie realizzando economie di gestione;
  - e. garantire la continuità operativa dei processi aziendali in caso di interruzione dovuta ad un evento avverso che renda inoperabile ed inagibile l'attuale sede di lavoro Sogin e Nucleco, interferendo con la capacità dell'organizzazione di fornire servizi essenziali (BUSINESS CONTINUITY TEAM).

## Articolo 3

### Destinatari, requisiti ed esclusioni

1. Nel rispetto di quanto sopra indicato, potrà accedere allo smart working il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbia le seguenti caratteristiche:
- a. attività compatibili con la modalità dello Smart Working;
  - b. assegnazione di dotazioni aziendali necessarie allo svolgimento del lavoro (es. pc portatile, cellulare);

CB BR



3

c. fruizione del corso in materia di sicurezza messo a disposizione dell'Azienda.

Nel caso in cui il richiedente non sia fornito delle necessarie dotazioni informatiche, l'Azienda si impegna a fornire le suddette dotazioni nei termini previsti all'art. 4.

2. La prestazione può essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:

- è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

3. Sono esclusi neoassunti (primo anno di assunzione), apprendisti, personale che ricopre posizioni obbligatorie da Regolamento di esercizio, personale operativo ed eventuali situazioni di non compatibilità organizzativa valutate dall'Azienda.

#### Articolo 4

##### Procedura di accesso, accordo individuale e durata

1. L'attivazione dello smart working avverrà esclusivamente su base volontaria e, previa valutazione aziendale legata a ragioni di compatibilità organizzativa, sarà formalizzata tra le parti con accordo individuale scritto.

2. La richiesta di adesione individuale al Progetto dovrà essere presentata con preavviso di tre mesi al fine di consentire alle Funzioni competenti di fornire la necessaria dotazione informatica. Detto termine può essere ridotto nel caso in cui il richiedente disponga già della citata dotazione informatica.

3. Il presente Accordo costituisce parte integrante e sostanziale dell'accordo individuale, al quale verrà allegato.

16

4. All'accordo individuale saranno, altresì, allegati:
  - Il documento contenente le prescrizioni in materia di custodia, corretto utilizzo e sicurezza delle dotazioni informatiche;
  - L'informativa scritta in materia di tutela della salute e sicurezza del dipendente nei luoghi di lavoro.
5. Solo successivamente alla formalizzazione del menzionato accordo individuale, il dipendente può chiedere di svolgere prestazioni di lavoro in modalità agile.
6. La richiesta di accesso al lavoro agile ha, di norma, una durata minima di sei mesi fino ad un massimo di 12 mesi, rinnovabili.

#### Articolo 5

##### Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile

1. La giornata in smart working è equiparata, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ad una giornata di "orario normale" di lavoro, prendendo a riferimento l'orario di lavoro dell'Unità di appartenenza, ivi comprese le fasce di flessibilità. Durante le giornate di lavoro agile non è richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario. Le Parti si danno atto che tali modalità di effettuazione della prestazione consentono al dipendente il rispetto dei limiti di orario e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e contrattuali.
2. Il personale selezionato per la sperimentazione del lavoro agile può svolgere, di norma, la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 2 giornate a settimana, non frazionabili ad ore, secondo un calendario che dovrà essere preventivamente concordato con il proprio Responsabile. In caso di mancato utilizzo delle giornate disponibili di lavoro agile nella settimana, dette giornate non sono utilizzabili/differibili ad altra settimana.
3. In caso di situazioni emergenziali le giornate di smart working potranno essere aumentate, previo accordo con le OO.SS.
4. La pianificazione delle giornate di smart working va definita con il Responsabile di riferimento, con un preavviso coerente con le esigenze organizzative dell'Unità di appartenenza, tenendo conto delle necessità del team di lavoro e di una equilibrata distribuzione complessiva delle giornate di

eb DS

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, a smaller signature, and a set of initials with the number '5' written below them.

lavoro agile nell'arco della settimana. La ripartizione all'interno dell'Unità di appartenenza delle giornate di smart working per ogni giorno della settimana, dovrà essere il più possibile omogenea. La programmazione potrà essere modificata, con un congruo preavviso, in caso di eventuali esigenze sopravvenute da parte del dipendente o su richiesta dell'azienda per impegni lavorativi incompatibili/sopraggiunti, che impediscano lo svolgimento della prestazione in lavoro agile o richiedano una diversa pianificazione in relazione agli impegni lavorativi.

5. In ogni caso, l'attività lavorativa svolta in regime di lavoro agile deve essere espletata nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva.

6. La flessibilità ultragiornaliera si considera sospesa per l'intera giornata svolta in regime di lavoro agile, pertanto non avrà impatto alcuno sul monte ore flessibilità.

7. Al fine di garantire un'efficace interazione con l'Ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente deve garantire nell'arco della giornata di lavoro agile la contattabilità per almeno 4 ore, in fasce orarie anche discontinue.

8. Fatte salve le fasce di contattabilità di cui al comma precedente, al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo, nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche, ribadendo espresso divieto di lavoro nelle ore notturne.

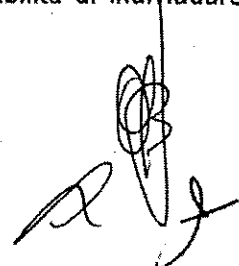
9. Nelle giornate lavorative espletate in regime di lavoro agile, non sono previsti rimborsi per i consumi energetici e di connessione internet, né per spese di viaggio in caso di attività svolta all'estero. Non è, altresì, prevista, l'erogazione di alcuna indennità legate alla presenza in servizio nella sede di lavoro. A tutti i lavoratori verrà riconosciuto, nelle giornate di smart working, il buono pasto.

## Articolo 6

### Luogo

1. Nel lavoro agile il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso alla unilaterale determinazione del dipendente e alla sua esclusiva responsabilità. Il lavoratore, pertanto, assume su di se la responsabilità di individuare luoghi, comportamenti e modalità per lavorare in salute e sicurezza.

Ub



2. Il lavoratore, pertanto, potrà scegliere il luogo in cui svolgere la prestazione lavorativa in regime di lavoro agile in conformità alle esigenze di sicurezza e riservatezza anche dal punto di vista dell'integrità fisica e salubrità in linea con le prescrizioni fornite dal Datore di Lavoro nell'informativa scritta in materia di tutela della salute e sicurezza del dipendente nei luoghi di lavoro, garantendo altresì la necessaria connettività. In particolare, il lavoratore potrà scegliere di svolgere la prestazione nei luoghi di seguito individuati:

- la sua abitazione;
- altro luogo diverso dalla sua abituale abitazione, che risponda alle esigenze di sicurezza e riservatezza, in conformità al criterio di ragionevolezza.

#### Articolo 7

##### Trattamento giuridico ed economico

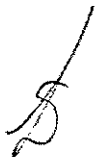
1. Il trattamento economico è quello stabilito dal vigente CCNL di settore e dalla contrattazione aziendale.

2. Il Datore di Lavoro garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente a progetti di Smart working non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali ed integrativi vigenti, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto di seguito.

3. La prestazione lavorativa resa in modalità agile è integralmente considerata come servizio equivalente a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio ed ai fini di qualsiasi altro istituto.

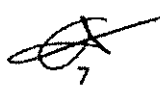
4. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta ovvero qualsivoglia altra indennità comunque connessa alla nuova temporanea allocazione o connessa al raggiungimento della sede disagiata di lavoro di cui il dipendente sia eventualmente beneficiario e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive, né permessi brevi.

cb









5. Nelle giornate di lavoro agile restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra professionali previste in azienda.

## Articolo 8

### Poteri del Datore di Lavoro

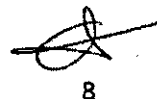
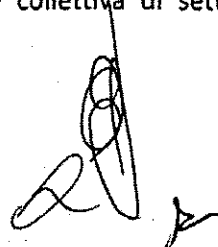
1. L'esercizio del potere di controllo da parte del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, resa al di fuori dei locali aziendali dal lavoratore agile, deve avvenire nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 4, Legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Anche per le giornate di lavoro agile resta confermato, così come avviene per la generalità dei dipendenti, l'esercizio del potere direttivo e di controllo da parte dell'Azienda in conformità e nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 4 legge n.300/1970.
3. Il datore di lavoro esercita il potere disciplinare attuando le disposizioni dell'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300, anche con particolare riferimento ai comportamenti riguardanti l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali dai quali scaturisce l'applicazione di sanzioni disciplinari e che si individuano specificamente nella violazione degli obblighi di cui al presente Accordo.

## Art. 9

### Doveri del lavoratore in regime di lavoro agile

1. Il lavoro agile non modifica in alcun modo gli obblighi ed i doveri dei dipendenti, così come l'inserimento degli stessi nell'organizzazione aziendale ed il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dall'Azienda.
2. Il lavoratore è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza, riservatezza, nonché rispettando tutte le istruzioni ed indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro, unitamente alle obbligazioni discendenti dalla contrattazione collettiva di settore ed aziendale e dalla normativa di riferimento.

lh  
DS



8



3. In particolare, il lavoratore riconosce che la prestazione lavorativa resa in forme di lavoro agile comporti, in modo specifico, una condotta informata ai principi di correttezza, disciplina, dignità e moralità.

4. Il dipendente durante l'orario di lavoro è tenuto, tramite gli strumenti tecnologici messi a sua disposizione dall'Azienda, ad essere contattabile dal suo responsabile e da tutti coloro che normalmente si relazionano con lui in azienda, assicurando un impegno professionale di pari livello qualitativo e quantitativo rispetto alla prestazione resa presso i locali aziendali ed in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda.

5. Il lavoratore è tenuto nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) a segnalare al Responsabile, con la massima tempestività, la situazione così venutasi a determinare.

6. Il lavoratore, inoltre, com'è ovvio, dovrà farsi carico, ogni qual volta ne ravvisi la necessità in relazione a dubbi ovvero a problemi insorti, di interpellare il Responsabile dell'Ufficio per ricevere le istruzioni e le direttive del caso.

7. Il lavoratore si impegna a rispettare il presente Accordo aziendale e le disposizioni interne adottate in azienda, nonché il Codice Etico.

#### Art. 10

#### Strumenti

1. La dotazione informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è di proprietà del Datore di lavoro. In particolare, il Datore di lavoro deve garantire che la strumentazione fornita rispetti gli standard di sicurezza, sia rispetto ai profili tecnologici e di interconnessione con le reti ed i processi aziendali, sia riguardo ai profili che incidono sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

2. Il Datore di Lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Laddove il dipendente dovesse riscontrare il cattivo funzionamento degli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, dovrà informarne tempestivamente, l'Area ICT ed il diretto Responsabile. Qualora siano state

rilevate o risultino ipotizzabili situazioni di rischio in riferimento alla sicurezza informatica dovranno essere informati anche i referenti dell'Area cybersecurity.

3. Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei dati, il Datore di Lavoro provvede alla configurazione dei dispositivi ed alla verifica della loro compatibilità.

4. In fase di redazione della scheda individuale, dovrà essere definita la dotazione da assegnare al dipendente, sul quale saranno installati e resi disponibili accessi sicuri dall'esterno agli applicativi ed ai dati di interesse per la trattazione delle pratiche che dovranno essere evase in modalità remoto.

5. Il lavoratore dovrà utilizzare la strumentazione informatica fornita dal Datore di Lavoro secondo il documento contenente le prescrizioni in materia di custodia e sicurezza delle dotazioni informatiche.

6. Il dipendente è tenuto ad assicurare durante lo svolgimento dell'intera prestazione in smart working una connessione di rete con accesso ad internet stabile e continua.

#### Art. 11

##### Formazione

1. Il Gruppo, previa informativa alle RSU/OO.SS., definisce specifici percorsi di formazione rivolti al personale che partecipa al progetto, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed all'ottimizzazione nell'utilizzo della strumentazione informatica fornita e di sicurezza industriale.

#### Art. 12

##### Obblighi di custodia e riservatezza

1. Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo, delle dotazioni informatiche fornitegli dal Datore di Lavoro, che dovrà custodire ed utilizzare con la dovuta diligenza, in maniera conforme alle direttive aziendali ricevute, rispettando le norme di sicurezza, astenendosi dal manomettere gli apparati ed impedendone l'utilizzo da parte di terzi.

2. Le dotazioni informatiche del Datore di Lavoro devono essere utilizzate esclusivamente dal lavoratore assegnatario ed unicamente per ragioni di servizio, non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza, e su queste non devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzate.

3. La Funzione competente in materia sicurezza industriale determina le specifiche tecniche minime di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software, nonché le regole necessarie a garantire la protezione dei dati e delle informazioni dell'Amministrazione.

4. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza ai sensi del vigente Codice etico.

5. In conformità alla normativa vigente in materia, il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e, conseguentemente, dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità di esecuzione della prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

6. Inoltre, nella qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche presso il luogo di svolgimento della prestazione in regime di lavoro agile, il lavoratore dovrà osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza necessarie.

7. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi e dai codici di comportamento sopra richiamati, che trovano integrale applicazione anche ai lavoratori ammessi allo smart working.

#### Art. 13

#### Sicurezza sul lavoro

1. Il Gruppo garantisce, ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro, attraverso la consegna, al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale di cui sopra, di un'informativa scritta, redatta a cura del Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, nonché le linee guida

h B

S

R

OB

11

operative aziendali di dettaglio sullo smart working, cui il lavoratore dovrà attenersi nel rispetto dei principi definiti nel presente verbale.

2. Il dipendente che si avvale dello smart working è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dall'azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale, al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro, ed ha l'obbligo di prendersi cura sia della propria salute e sicurezza in prossimità dello spazio lavorativo scelto.

3. Il datore di lavoro assolve gli obblighi per la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti consegnando al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

4. Il dipendente ha l'obbligo, inoltre, di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute ed utilizzare le apparecchiature in modo proprio. L'Azienda è sollevata da qualsiasi responsabilità in caso di non ottemperanza da parte del dipendente alle indicazioni date e di uso improprio delle apparecchiature assegnate o di situazione di rischio procurate da comportamenti inadeguati adottati.

5. Il lavoratore si impegna a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalia o di anomalità che dovessero essere riscontrate in occasione dello svolgimento delle proprie prestazioni lavorative. In questo senso, il lavoratore deve cooperare col datore di lavoro per attuare le misure di prevenzione da questi predisposte per fronteggiare i rischi connessi allo svolgimento della prestazione di lavoro per la parte eseguita al di fuori dei locali aziendali.

6. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

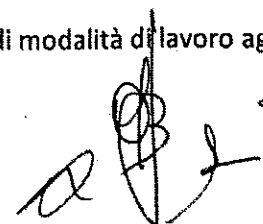
7. Nell'eventualità di infortunio durante la prestazione in lavoro agile il dipendente dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda.

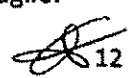
8. Restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extraprofessionali previsti in Azienda.

9. Il Datore di Lavoro provvede alle necessarie comunicazioni in conformità alla normativa vigente in materia in relazione ai nominativi dei lavoratori che si avvalgono di modalità di lavoro agile.

cb





 12

#### Art. 14

##### Incentivi fiscali e contributivi per la produttività ed efficienza

1. L'art. 18, comma 4, della Legge n. 81/2017 assicura il riconoscimento al Datore di Lavoro del diritto a fruire dei benefici fiscali e contributivi riconosciuti al rapporto di lavoro subordinato anche nella modalità di lavoro agile, stabilendo che tutti gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti per gli incrementi di produttività e di efficienza del lavoro subordinato devono ritenersi applicabili anche ai rapporti di lavoro subordinato nei quali l'attività lavorativa viene resa in modalità di lavoro agile.

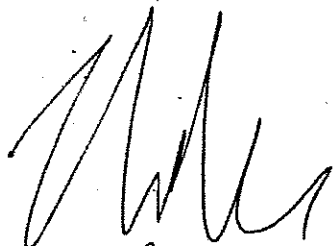
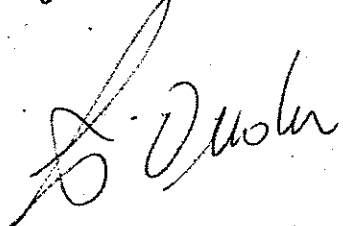
#### Art. 15

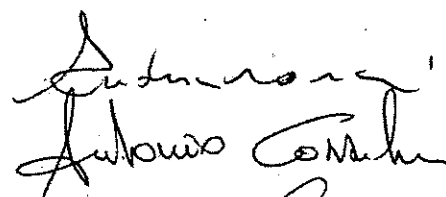
##### Norme Finali

1. Per tutto quanto non contemplato dal presente Accordo, valgono le norme della Legge n.81/2017, nonché le disposizioni di Legge in materia di lavoro e previdenza applicabili e le disposizioni del vigente CCNL di settore con riferimento al lavoro agile.
2. L'accesso allo Lavoro agile non modifica in nessun modo gli obblighi ed i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme vigenti in forza di Legge e del CCNL applicato.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro non costituisce una variazione della stessa, così come non incide in alcun modo sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.
4. In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza disciplinata dalla normativa in discorso, per quanto ovvio, il lavoratore è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o richiesta previsti.
5. Il presente Accordo è pubblicato nell'apposita sezione della intranet aziendale dedicata allo Smart Working.
6. Per quanto non esplicitamente indicato nel presente atto, si fa rinvio alle disposizioni che regolano gli istituti che disciplinano il rapporto di lavoro.

7. In considerazione della natura sperimentale del presente Accordo, le Parti si impegnano a rivedersi a marzo 2021, o su richiesta delle Parti sottoscrittrici della presente intesa.

Letto, confermato e sottoscritto

  
  
Luis Bujanda  
Demisio Vidente

  
Antonio Comella  
