

**ACCORDO QUADRO IN TEMA DI
LAVORO AGILE - SMART WORKING
- GRUPPO BANCA SELLA -**

In Biella, il giorno 24 maggio 2018

TRA

Banca Sella Holding S.p.A., Capogruppo del Gruppo Banca Sella, in proprio ed in rappresentanza delle seguenti altre Società del Gruppo interessate: **Banca Sella S.p.A.**, **Consel S.p.A.**, **Biella Leasing S.p.A.**, **Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A.**, **Family Advisory Sim S.p.A - Sella & Partners**, **Sella Gestioni SGR S.p.A.**, **Sella Open Fintech Platform S.p.A.**, **Easy Nolo S.p.A.** (laddove collettivamente indicate "le Aziende")

E

le **Delegazioni Sindacali** di Gruppo **FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA**
(di seguito, per brevità, le "OO.SS.")

(laddove collettivamente indicate: le Parti)

PREMESSO CHE:

- a) le Aziende, nel confermare la centralità delle risorse umane come fattore strategico, intendono continuare ad investire in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente nel quale i dipendenti operano, al fine di favorire la conciliazione delle esigenze professionali con quelle private, continuando nel contempo sia a sostenere e promuovere iniziative di welfare aziendale che ad incrementare la produttività;
 - b) l'evoluzione delle tecnologie informatiche ha reso possibile l'introduzione di nuove modalità organizzative dell'attività lavorativa, caratterizzate da peculiari forme di flessibilità della prestazione;
 - c) in considerazione della diffusione dell'utilizzo delle nuove tecnologie, le Parti hanno quindi ritenuto di confrontarsi sulle soluzioni lavorative ed in particolare sulla possibilità di promuovere forme flessibili e semplificate di lavoro da remoto;
 - d) il 14 giugno 2017 è entrata in vigore la legge 22 maggio 2017 n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato", pubblicata in GU, serie generale n. 135 del 13 giugno 2017, nella quale è contenuta anche la disciplina giuridica del "Lavoro agile" (i.e. smartworking);
 - e) le Parti hanno condiviso la volontà di avviare una sperimentazione di detta modalità di svolgimento della prestazione, delineandone congiuntamente il quadro normativo come dettagliato nel verbale di accordo in tema di lavoro agile – smartworking a livello di Gruppo del giorno 11 dicembre 2017;
 - f) la suddetta sperimentazione, che ha dato esiti positivi, è terminata in data 31 marzo 2018;
 - g) alla luce dell'attuale scenario, le Parti ritengono che, nel quotidiano percorso di innovazione intrapreso dal Gruppo, il lavoro agile costituisca un'importante opportunità ed hanno quindi convenuto nel proseguire il percorso avviato, estendendo ad altre società del Gruppo e ad altre aree delle società già interessate dalla sperimentazione la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa secondo tale modalità;
- tutto ciò premesso e considerato,

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE:

Pagina 1 di 4



**ART. 1
PREMESSE**

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

**ART. 2
DEFINIZIONE LAVORO AGILE – SMART WORKING**

Per lavoro agile-smartworking si intende una modalità innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa che viene eseguita, attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici messi a disposizione dalle Aziende per l'accesso ai propri sistemi informativi, in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Nello specifico, nelle giornate di lavoro agile-smartworking l'attività verrà svolta nella residenza privata/domicilio del dipendente o in altro luogo scelto da quest'ultimo.

Lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile-smartworking non muta gli obblighi, i doveri ed i diritti facenti capo al datore di lavoro ed al dipendente, in forza delle norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti.

In particolare, le Parti si danno atto che il lavoro agile-smartworking non configura una fattispecie di telelavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 del vigente CCNL di settore.

**ART. 3
SOCIETA' E STRUTTURE INTERESSATE**

Le norme di cui al presente accordo quadro troveranno applicazione nelle società del Gruppo che decideranno di attuare tale modalità di lavoro.

Con la sottoscrizione del presente accordo quadro, allo scopo di aumentare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro attraverso nuove ed innovative forme di erogazione della prestazione lavorativa caratterizzate da flessibilità ed autonomia, improntate a principi di valorizzazione dell'impegno, della responsabilità e del rapporto fiduciario, sarà estesa la possibilità di ricorrere al lavoro agile-smartworking ai dipendenti in servizio presso tutte le Aree ove tale modalità sia compatibile con la mansione svolta.

Destinatari del presente accordo sono quindi tutti i dipendenti, anche con orario di lavoro part-time, appartenenti alle categorie delle aree professionali, dei quadri direttivi e dei dirigenti, aventi ruolo e/o mansioni compatibili con la modalità di lavoro agile-smartworking.

**ART. 4
ADESIONE, REVOCA, RECESSO**

I dipendenti delle società/strutture che utilizzeranno lo smartworking, potranno aderire su base volontaria attraverso specifica richiesta da inviarsi con le modalità che saranno definite dalle Aziende e comunicate ai dipendenti. Le richieste di adesione dovranno essere inviate a mezzo mail al cassetto di posta *GBS Risorse Umane Richieste Smartworking* ed al proprio Responsabile.

L'autorizzazione ad accedere al lavoro agile-smartworking sarà concessa previa valutazione effettuata dal Responsabile diretto di concerto con il Capo Area di riferimento e la funzione Risorse Umane competente, tenendo conto della compatibilità con la mansione/ruolo e di eventuali elementi ostativi.

La prestazione lavorativa svolta in lavoro agile-smartworking formerà oggetto di apposito accordo individuale sottoscritto fra Azienda e dipendente e costituirà ad ogni effetto integrazione del contratto individuale di lavoro. Il format standard di norma utilizzato con riferimento al contratto a tempo indeterminato, oggetto di esame congiunto fra le Parti, viene allegato sotto la lettera A) al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale.

L'accordo individuale sarà coerente con il contratto di lavoro del dipendente e potrà quindi essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Le Parti si danno atto che il recesso è disciplinato dall'art. 19 della Legge 22 maggio 2017 n. 81.

ART. 5
MODALITA' DI SVOLGIMENTO

La prestazione lavorativa in lavoro agile-smartworking potrà essere svolta, compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza di media per una giornata lavorativa a settimana, da individuarsi in accordo con il responsabile della struttura di appartenenza. Le Aziende potranno accogliere anche richieste relative ad un numero più elevato di giornate medie settimanali purché la prestazione di lavoro agile-smartworking non sia prevalente rispetto alla prestazione ordinaria.

La prestazione lavorativa in lavoro agile-smartworking verrà resa di massima in correlazione temporale con la fascia oraria giornaliera standard della struttura di appartenenza e secondo l'articolazione individuale dell'orario di lavoro. Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile-smartworking il dipendente dovrà essere regolarmente reperibile e, così come per la prestazione svolta in modalità ordinaria, anche durante lo svolgimento della prestazione in lavoro agile-smartworking in caso di assenze prolungate durante l'orario di lavoro il dipendente dovrà avvisare il proprio Responsabile.

In caso di malfunzionamenti tecnici di qualsivoglia natura che impediscano lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile-smartworking dovrà essere data tempestiva comunicazione al responsabile che potrà valutare l'eventuale rientro del dipendente presso la struttura di appartenenza per la parte residua della giornata lavorativa o eventuali ulteriori soluzioni (concessione di ferie/permessi banca ore/rientro presso hub aziendale etc.).

La mancata fruizione della giornata lavorativa in lavoro agile-smartworking non darà luogo al recupero della stessa, salvo intesa con il responsabile diretto.

In considerazione dei peculiari presupposti della prestazione lavorativa in lavoro agile-smartworking:

- a) sarà corrisposto il ticket giornaliero per la consumazione del pasto, secondo le regole tempo per tempo vigenti nelle Aziende;
- b) non saranno di norma richieste ed autorizzate prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario;
- c) non saranno corrisposti trattamenti di missione ovvero qualsivoglia altra indennità comunque connessa con la diversa temporanea allocazione.

ART. 6
STRUMENTAZIONE INFORMATICA

I dipendenti che svolgeranno la prestazione in lavoro agile-smartworking si avvarranno degli strumenti informatici, messi a disposizione dalle Aziende, idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'interazione con il responsabile ed i colleghi, nel rispetto della normativa vigente.

Considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività in modalità lavoro agile-smartworking, per la connessione alla rete aziendale il dipendente dovrà utilizzare strumenti di sua proprietà e/o nella sua disponibilità (es. ADSL, Wi-Fi/wireless), senza che questo comporti alcun diritto a rimborso delle spese sostenute.

Il dipendente si impegna ad utilizzare e custodire la strumentazione fornita dalle Aziende in maniera conforme alla normativa aziendale in materia.

La manutenzione degli apparati aziendali resta a carico delle Aziende.

ART. 7
PRIVACY - SICUREZZA - CONTROLLI

Per effettuare la prestazione lavorativa in smartworking il dipendente sarà tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate in conformità con le disposizioni del D. Lgs. 81/2008, cooperando con le misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Si conferma che anche durante lo svolgimento della prestazione in lavoro agile-smartworking dovranno essere osservate le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali (D. Lgs. 196/2003 e s.m.i.).

Il dipendente a norma di legge e di contratto è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente deve adottare ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

La prestazione lavorativa resa in modalità agile comporta in ogni caso una condotta informata ai principi di correttezza, disciplina, dignità e moralità.

Le Aziende confermano che l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa dai dipendenti all'esterno dei locali aziendali sarà effettuato nel pieno rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300 del 1970, così come modificato dall'art. 23 comma I del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 151.

ART. 8 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Al fine di supportare adeguatamente l'introduzione del lavoro agile-smartworking e di consentire un'adesione consapevole a questa modalità innovativa di svolgimento della prestazione lavorativa, le Aziende prevedranno specifici interventi formativi nei confronti del personale e dei responsabili delle strutture interessate.

Le Aziende forniranno inoltre adeguata informazione circa il corretto utilizzo delle apparecchiature, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento delle attività con riferimento alla protezione della persona. A tal fine il datore di lavoro consegnerà sia ai dipendenti coinvolti che ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Le Aziende forniranno altresì adeguata informativa sulle specifiche modalità operative della prestazione in lavoro agile-smartworking in apposito incontro a livello di Gruppo.

ART. 9 TUTELA ASSICURATIVA

Le Parti si danno atto che la tutela assicurativa Inail riferita al lavoratore "agile" è disciplinata dall'art. 23 della Legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché dalle relative istruzioni operative INAIL (Circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017).

ART. 10 DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, troveranno applicazione le disposizioni della Legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché le norme che regolano il rapporto di lavoro subordinato tempo per tempo vigenti.

Il presente Accordo avrà validità ed efficacia fino alla data del 30 giugno 2020.

Qualora dovessero intervenire modifiche della normativa di riferimento, le Parti si incontreranno per valutare la conformità a detti interventi del presente accordo apportando, se del caso, le dovute modifiche e/o integrazioni.

Le Parti si danno sin da ora atto che le prestazioni rese in lavoro agile-smartworking di cui al presente accordo soddisfano i requisiti previsti dalla normativa in materia di agevolazioni contributive.

Letto, confermato e sottoscritto.

BANCA SELLA HOLDING S.p.A.
(in proprio ed in nome e per conto delle società del Gruppo interessate)

FABI


FIRST-CISL


FISAC-CGIL


UILCA


Luogo, data
Raccomandata a mano

Egregio Collega / Gentile Collega
Xxx Xxx
Sue proprie mani

Oggetto: Accordo Individuale in materia di smart working (i.e. lavoro agile).

Con riferimento alla richiesta da Lei avanzata, Le comunichiamo di aver accolto la Sua istanza e di procedere, conseguentemente, all'attivazione di un contratto di smart working, che sarà regolato come di seguito meglio specificato.

1. Definizione smartworking.

Per lavoro agile-smartworking si intende una modalità innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, diversa dal telelavoro, che viene eseguita, attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici messi a disposizione dall'Azienda, in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

2. Durata dello smartworking.

Ella potrà svolgere la Sua attività in modalità smartworking per una media di 1 (uno) giorni lavorativi a settimana a decorrere dal XX/XX/XXXX.

3. Luogo di svolgimento della prestazione.

Fermo restando che la Sua sede di lavoro ad ogni altro effetto continua ad essere sita in XXX, via XXX, durante il periodo in cui svolgerà l'attività lavorativa oggetto della presente è stabilito che Ella operi presso:

- a) la Sua abitazione (residenza privata/domicilio);
- b) altro luogo di Sua scelta, diverso dalla Sua abitazione abituale.

4. Collocazione della giornata di smartworking e orario di lavoro.

Nel rispetto del numero massimo di giornate settimanali di cui al presente accordo, la collocazione nella settimana lavorativa della/e giornata/e di svolgimento dell'attività in smartworking sarà definita direttamente con il Suo Responsabile, secondo una pianificazione concordata.

La programmazione definita potrà mutare su richiesta motivata da parte Sua o da parte del Suo Responsabile. Resta fermo che, nel caso di richiesta da parte Sua, Ella dovrà preventivamente ottenere dal proprio Responsabile la necessaria autorizzazione. Le eventuali richieste di variazione dovranno essere comunicate, di norma, nel corso della giornata lavorativa precedente.

Ferme le flessibilità orarie già in essere e/o concordate con il Suo Responsabile, la prestazione lavorativa in lavoro agile-smartworking verrà resa di massima in correlazione temporale con la fascia oraria giornaliera standard della struttura di appartenenza e secondo l'articolazione individuale dell'orario di lavoro. Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile-smartworking, Lei dovrà essere regolarmente reperibile e, così come per la prestazione svolta in modalità ordinaria, anche durante lo svolgimento della prestazione in lavoro agile-smartworking in caso di assenze prolungate durante l'orario di lavoro Lei dovrà avvisare il proprio Responsabile.

In caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari, mancanza di connessione ...), Lei sarà tenuto a segnalare al Suo Responsabile, con la massima tempestività, la situazione venutasi a determinare.

La scrivente si riserva in tal caso di richiamarla presso la Sua sede di lavoro o presso l'Hub aziendale più prossimo, anche per la residua parte della giornata lavorativa.

In caso di ferie, malattia o qualunque altro tipo di assenza, Ella è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o richiesta previsti dalla normativa applicabile.

5. Normativa applicabile.

L'autorizzazione allo svolgimento della prestazione in smartworking, comportando unicamente una diversa modalità di organizzazione di una parte dell'attività lavorativa:

- non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non determina alcun mutamento delle mansioni, né delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera;
- non configura in alcun modo missione o trasferimento;
- non potrà mai essere prevalente rispetto all'attività lavorativa complessivamente svolta con modalità ordinarie;



- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.
- Inoltre, la prestazione lavorativa in smartworking:
- non muta gli obblighi ed i doveri, né i diritti posti individualmente in capo al dipendente dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di settore, nonché il dovere di rispettare tutte le disposizioni della normativa aziendale tempo per tempo vigente;
- comporta comunque l'obbligo, che permane in capo al dipendente, di mantenere una condotta informata ai principi di correttezza, riservatezza, diligenza, disciplina;
- deve consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbero conseguiti presso la sede aziendale

In relazione ai peculiari presupposti dello smartworking, nelle giornate di effettuazione della prestazione lavorativa secondo tale modalità:

- sarà riconosciuto il buono giornaliero per la consumazione del pasto secondo le regole tempo per tempo vigenti in Azienda;
- non saranno di norma autorizzate prestazioni aggiuntive di lavoro/straordinari;
- non sarà riconosciuto alcun trattamento di missione ovvero qualsivoglia altra indennità comunque connessa con la Sua diversa temporanea allocazione.

Le Parti si danno atto che lo smartworking come sopra definito e come disciplinato nel presente accordo non configura una fattispecie di telelavoro ai sensi dell'art. 36 del vigente CCNL ad ogni conseguente effetto.

Il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa nazionale ed aziendale in vigore per il personale che presti la propria attività con le modalità tradizionali, oltre che dal presente accordo individuale.

Le rammentiamo inoltre che Ella dovrà farsi carico – in relazione a dubbi ovvero a problemi insorti nello svolgimento della prestazione lavorativa in smartworking e comunque ogni qual volta ne ravvisi la necessità – di interpellare il Suo Responsabile diretto per ricevere le istruzioni e le direttive necessarie.

6. Attrezzature di lavoro/Connessioni di rete.

Per effettuare la prestazione lavorativa in smartworking, Lei sarà tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate in conformità con le disposizioni del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., cooperando con le misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, nonché al rispetto di quanto indicato nel corso della specifica formazione ricevuta sul tema (di cui al punto 7 del presente accordo).

Nel corso della giornata lavorativa effettuata in smartworking, Lei dovrà essere contattabile - durante il Suo orario di lavoro previsto per la giornata stessa - in connessione Skype/Lync o, più in generale, attraverso gli strumenti messi a disposizione dell'azienda.

Per effettuare la prestazione lavorativa in smartworking, risulta idonea la dotazione di un personal computer portatile aziendale corredata da:

- connessione FortiClient o altro sistema di connessione tempo per tempo fornito dall'azienda;
- software Skype/Lynch o altro software tempo per tempo fornito dall'azienda;
- webcam;
- accessibilità ai dischi di rete/procedure aziendali;
- cuffie per l'utilizzo del software telefonico.

La Banca scrivente s'impegna pertanto a fornirLe detti apparati in conformità alla normativa aziendale tempo per tempo vigente in materia e per tutta la durata del periodo di smartworking, sempre che non siano già in Sua dotazione per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

La manutenzione degli apparati aziendali in argomento resta a carico della scrivente.

Ella assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a Sua disposizione esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità con le disposizioni del D. Lgs. 81/2008 nonché a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Continueranno a trovare applicazione, nei Suoi confronti, tutte le disposizioni aziendali per l'utilizzo degli strumenti di lavoro informatici.

Considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività in modalità smartworking così come disciplinata nel presente accordo, per la connessione alla rete aziendale Lei dovrà utilizzare strumenti di Sua proprietà e/o nella Sua disponibilità (es. ADSL, Wi-Fi/wireless), senza che questo comporti alcun diritto a rimborso delle spese sostenute.

Ulteriori importanti informazioni in materia sono contenute nell'Allegato 1, che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo, le cui indicazioni costituiscono comunque buone prassi di esecuzione della prestazione lavorativa in qualsiasi luogo e devono pertanto essere osservate anche nell'esecuzione della prestazione in smartworking.

7. Formazione.

Ella sarà destinatario di specifici interventi formativi finalizzati a garantire un efficace e sicuro svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro di assegnazione, con particolare riguardo alle tematiche sotto elencate:

- prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- scelta idonea del luogo di lavoro;
- gestione delle emergenze;
- gestione degli infortuni;
- corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche;
- privacy.

Durante la prestazione lavorativa resa in smartworking, Lei potrà altresì svolgere i corsi di formazione on line a Lei rivolti (con accesso al Portale GBS Formazione).

8. Riservatezza e Privacy.

Le rammentiamo che, a norma di legge e di contratto, Ella è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare – anche in relazione alla particolare modalità della Sua prestazione anche in smartworking – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

Per quanto concerne la tutela della privacy e, in particolare, la Sua qualità di “Incaricato del trattamento dei dati personali” dei quali è Titolare l’azienda scrivente, si sottolinea quindi che, anche presso i luoghi di prestazione fuori dalla propria sede di lavoro, Ella dovrà osservare tutte le cautele, le istruzioni e le misure di sicurezza indicate nell’Ordine di Servizio n. 40.01 e nella relativa integrazione riportata in allegato.

Nell’ambito dello smartworking i principi più significativi a cui occorre ispirare – ancor di più rispetto alle condizioni di lavoro ordinarie – la propria condotta, sono la riservatezza, l’attenzione, la precisione, l’ordine e la separatezza. Tali principi sono declinati in atteggiamenti e comportamenti organizzativi descritti nel relativo allegato 3, di cui Le raccomandiamo un’attenta lettura.

Più in dettaglio, è necessario confermare la prestazione lavorativa a quanto previsto negli allegati 2 e 3, riportanti l’“Addendum privacy” e i “Cinque comportamenti fondamentali”. Entrambi gli allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo individuale.

9. Facoltà di recesso.

Le Parti si danno atto che il recesso è disciplinato dall’art. 19 della Legge 22 maggio 2017 n. 81. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti potrà recedere senza preavviso.

In caso di Suo trasferimento o assegnazione ad altra unità organizzativa, rispetto a quella di assegnazione attuale, o di variazione delle mansioni e/o del ruolo a Lei assegnate, il Suo diretto Responsabile e il Servizio Risorse Umane verificheranno preventivamente se mantenere valida l’autorizzazione allo svolgimento della Sua prestazione lavorativa con le modalità dello smartworking.

10. Disposizioni finali.

La tutela assicurativa Inail riferita al lavoratore “agile” è disciplinata dall’art. 23 della Legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché dalle relative istruzioni operative INAIL (Circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017).

Nel caso in cui, nel corso del periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smartworking, intervenissero modifiche della disciplina di legge o contrattuale applicabile, il presente accordo verrà adeguato di conseguenza.

La preghiamo di volerci restituire copia della presente da Lei datata e sottoscritta in segno di ricevuta ed integrale accettazione.

Cordiali saluti.

XXX XXX S.p.A.

Per ricevuta ed accettazione

_____ li _____
 (luogo) (data) (firma)

A series of handwritten signatures in black ink, including the signature of the employee and several witnesses, positioned at the bottom of the document.