

# ACCORDO INTERCONFEDERALE REGIONALE SUL LAVORO AGILE PER LE IMPRESE ARTIGIANE E LE PMI DEL VENETO

Il giorno 28 marzo 2024 nella sede di Ebav, in Marghera Venezia, si sono incontrate:

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO, rappresentata dal Presidente Roberto Boschetto, assistito dal Segretario Regionale Tiziana Pettenuzzo e dal Responsabile delle Relazioni Sindacali Andrea Rigotto;

CNA del Veneto, rappresentata dal Presidente Moreno De Col, assistito dal Segretario Regionale Matteo Ribon e dal Responsabile delle Relazioni Sindacali Marco Comin;

CASARTIGIANI del Veneto, rappresentata dal Presidente Franco Storer, assistito dal Segretario Generale Andrea Prando e dal Responsabile Regionale per le Relazioni Sindacali Umberto D'Aliberti;

e

CGIL regionale Veneto, rappresentata dal Segretario Generale Tiziana Basso e Maurizio Ferron;

CISL regionale Veneto, rappresentata dal Segretario Generale Gianfranco Refosco e da Luca Mori;

UIL regionale Veneto, rappresentata dal Segretario Generale Roberto Toigo e dal Segretario regionale Gino Gregnanin;

## LE PARTI SOCIALI REGIONALI

### PREMESSO CHE

- Il lavoro agile (o *smartworking*) si è sviluppato in Italia soprattutto grazie alla Contrattazione Collettiva, che in particolare nell'ultimo quinquennio ha avviato sperimentazioni a più livelli, con esiti largamente positivi;
- La Legge n. 81 del 22 maggio 2017, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento una disciplina legale del lavoro agile (o *smartworking*) con l'obiettivo di favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato;
- La Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 individua nel lavoro agile (o *smartworking*) la migliore via per: rilanciare la produttività delle imprese; realizzare un migliore equilibrio tra vita e lavoro; favorire un approccio al lavoro imperniato sul valore della "sostenibilità". La Direttiva in questo contesto evidenzia il ruolo che possono svolgere le Parti Sociali nell'incoraggiarlo e nel renderlo uno strumento positivo per imprese e lavoratori/lavoratrici oltreché per la collettività;

20ml.  
Gino Gregnanin

Roberto Toigo



Gianfranco Refosco

Maurizio Ferron

- Il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 ha evidenziato gli impatti che l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha avuto sull'organizzazione del lavoro e il conseguente processo di diffusione di nuove modalità di lavoro in grado di rispondere alle rinnovate esigenze dell'attuale fase storica. Il ricorso al lavoro agile, che ha visto un utilizzo più che raddoppiato rispetto al periodo pre-pandemico, è divenuto un tassello sempre più strutturale dell'organizzazione del lavoro, facilitando il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, ma anche dell'autonomia e della responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi, favorendo altresì un risparmio in termini di costi e un positivo riflesso sulla produttività;
- La normativa di riferimento per quanto riguarda la disciplina del lavoro agile è altresì integrata dalle disposizioni contenute nell'art. 1, co. 306, della legge 29.12.2022, n. 197 (legge di bilancio 2023) nonché nel decreto-legge 29.12.2022, n. 198, come modificato dalla legge di conversione 24.2.2023, n. 14; DL 48/2023 come modificato dalla legge di conversione 85/2023; D.L: 132/2023; DL 145/2023 e legge di conversione 191/2023
- L'Accordo Interconfederale Regionale sulla Riforma Ebav e sulla Bilateralità Veneta del 4 dicembre 2020 individua nel lavoro agile (o *smartworking*) una leva per favorire l'inserimento dei giovani lavoratori qualificati nelle imprese artigiane e incentivare l'utilizzo di strumenti innovativi per la gestione del personale;
- L'applicazione del lavoro agile ai dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese del Veneto iscritte ad una delle associazioni artigiane è stata disciplinata dal precedente Accordo Interconfederale Regionale sul Lavoro Agile per le Imprese Artigiane e PMI del Veneto del 20/12/2019, scaduto il 19/12/2022;
- Le Parti Sociali hanno convenuto sulle finalità a cui il lavoro agile risponde, evidenziando in particolare un incremento della produttività e dell'efficienza, un impulso al cambiamento organizzativo e di processo, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise, un miglioramento dell'equilibrio tra tempi di vita e lavoro e una crescente attenzione alla sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa lavoro e delle emissioni di agenti inquinanti migliorando la vivibilità dei centri urbani.

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO,

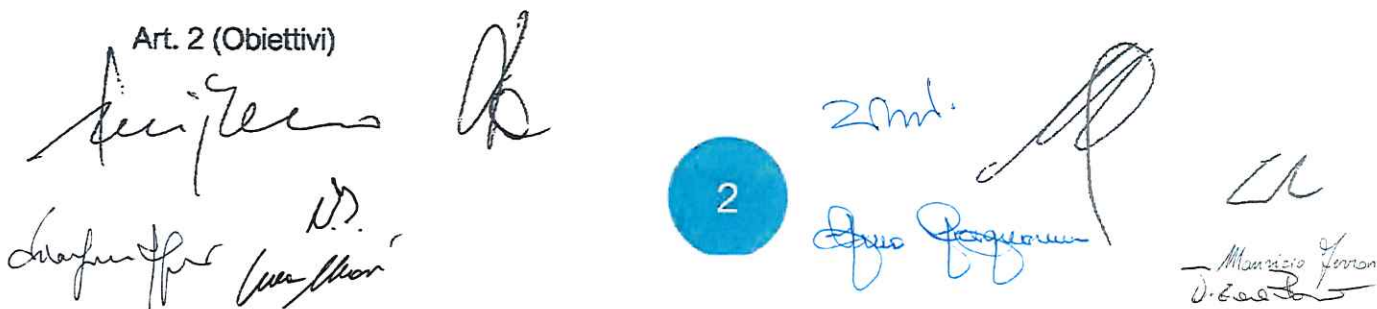
LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

#### Art. 1 (Campo di applicazione)

Le Parti Sociali regionali convengono che il presente Accordo si applichi ai dipendenti delle:

- imprese artigiane;
- piccole e medie imprese del Veneto iscritte ad una delle associazioni artigiane firmatarie il presente Accordo.

#### Art. 2 (Obiettivi)



Il lavoro agile (o *smartworking*) risponde alle seguenti finalità condivise tra le Parti Sociali regionali:

- a) sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative per favorire lo sviluppo di una cultura organizzativa orientata al lavoro per obiettivi e risultati che, al tempo stesso, promuova l'incremento della produttività e dell'efficienza;
- b) fornire risposte concrete ai cambiamenti che l'innovazione tecnologica produce nei modelli organizzativi aziendali, con conseguente impatto nella modalità di gestione del lavoro e nel sistema delle relazioni industriali.
- c) favorire l'attrattività delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese del Veneto soprattutto nei confronti dei più giovani;
- d) promuovere modalità di lavoro che possano supportare la lavoratrice e il lavoratore in specifici momenti della propria vita personale e familiare;
- e) favorire un migliore equilibrio tra i tempi di vita e quelli di lavoro, migliorando la sostenibilità organizzativa e individuale;
- f) rafforzare l'autonomia e la responsabilità delle lavoratrici e dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati;
- g) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e viceversa, incrementando l'uso delle tecnologie digitali a sostegno della prestazione lavorativa;

### Art. 3 (Definizione)

Il lavoro agile (o *smartworking*) è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che consente, ai sensi della Legge n. 81/2017 e s.m.i., di svolgere la prestazione lavorativa anche al di fuori della sede aziendale. Esso non comporta alcuna modifica al rapporto giuridico tra lavoratrice/lavoratore e datore di lavoro (di seguito anche solo "parti").

Il Lavoro agile differisce dal telelavoro, che si caratterizza come forma di lavoro svolto a distanza nel quale il dipendente è vincolato, comunque, a lavorare da una postazione fissa e prestabilita, con gli stessi limiti di orario previsti in azienda.

### Art. 4 (Modalità di attivazione e svolgimento)

L'attivazione del lavoro agile (o *smartworking*) presuppone, salvi i casi previsti dalla legge, la definizione di un accordo individuale scritto tra lavoratrice/lavoratore e datore di lavoro.

Le parti concorderanno se l'utilizzo del lavoro agile (o *smartworking*) avrà carattere:

- a) non prevalente: in questo caso il ricorso al lavoro agile (o *smartworking*) potrà avvenire solo per specifici periodi di tempo predeterminati e programmati d'intesa tra datore di lavoro e lavoratrice/lavoratore con ricorrenza tendenzialmente periodica (a mero titolo esemplificativo: una volta alla settimana, otto volte al mese, 20 volte l'anno...) senza che la prestazione in modalità agile prevalga su quella svolta presso la sede aziendale;
- b) prevalente: in questo caso lo svolgimento della prestazione in modalità agile prevarrà sullo svolgimento della stessa presso la sede aziendale; in questo caso il periodo di tempo sarà predeterminato o predeterminabile e ricollegabile a specifiche esigenze

2021  
2021  
3  
Maurizio Ferron  
D. Ferron

personali della lavoratrice/lavoratore (a mero titolo esemplificativo: patologie oncologiche, esigenze di accudimento e di cura, ecc.)

In ogni caso il datore di lavoro potrà, per motivate esigenze lavorative e/o produttive, concordare con la lavoratrice/lavoratore modifiche rispetto alla programmazione precedentemente concordata.

#### Art. 5 (Orario di lavoro)

Fermo restando quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva ai diversi livelli in materia, le parti potranno prevedere particolari modalità di gestione dell'orario di lavoro nell'ambito dello svolgimento della prestazione in modalità agile (o *smartworking*).

Le Parti Sociali regionali promuovono il lavoro agile (o *smartworking*) quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro che non prevede specifici vincoli di orario di lavoro, eccetto il rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le parti potranno prevedere la fascia oraria entro la quale la prestazione in modalità agile potrà essere svolta (es. 8-20), lasciando la lavoratrice e il lavoratore liberi di organizzarla all'interno della stessa; la fascia oraria non potrà comunque essere superiore alle 10 ore giornaliere. Potranno essere anche concordate eventuali fasce di reperibilità (es 10-12; 15-17), che, complessivamente, non saranno superiori a 4 ore giornaliere.

Eventuali ore svolte in eccedenza rispetto all'orario contrattuale dovranno essere preventivamente motivate ed autorizzate e saranno retribuite con le maggiorazioni previste per lo straordinario/lavoro supplementare.

Alla lavoratrice/lavoratore agile (o *smartworker*), nel periodo al di fuori delle fasce orarie di lavoro definite, deve essere assicurata la disconnessione, da intendersi come il diritto a non utilizzare gli strumenti tecnologici usati per l'adempimento della prestazione lavorativa.

La lavoratrice/lavoratore, ricorrendone i presupposti, potrà in ogni caso richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dalla contrattazione collettiva o dalle disposizioni normative vigenti (a titolo esemplificativo permessi Legge n. 104/1992). Salvo esplicite previsioni dei contratti collettivi, nazionali, territoriali e aziendali durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, e senza vincoli di orario, non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

#### Art. 6 (Luogo di lavoro)

Le Parti Sociali regionali promuovono il lavoro agile (o *smartworking*) quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro che non prevede specifici vincoli di luogo. Il datore di lavoro e la lavoratrice/lavoratore dovranno, comunque, concordare un elenco di luoghi in cui è ammesso lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, ovvero indicare i luoghi esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali.

In ogni caso il luogo per lo svolgimento dell'attività in modalità agile dovrà essere:

2ml.  
Dario Paganoni  
D.  
D.  
4  
Municipio Jorran  
D. Basile

- a) adeguato allo svolgimento dell'attività lavorativa comportante l'uso abituale del video terminale (ben areato, ben illuminato, ecc.);
- b) conforme alle norme di sicurezza;
- c) idoneo a garantire la tutela e la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali.

Restano, comunque, esclusi i parchi pubblici, i giardini pubblici e gli esercizi commerciali pubblici (bar, negozi, ecc.)

Il luogo individuato dovrà, comunque e sempre, garantire una connessione ad internet in grado di offrire *standard* di normale funzionalità e di sicurezza informatica delle dotazioni tecnologiche affidate o di proprietà della lavoratrice o del lavoratore. I costi di connessione saranno disciplinati all'interno dell'accordo individuale, che potrà prevedere o la fornitura di idonea strumentazione o forme di indennizzo alle spese.

Nel caso in cui la prestazione di lavoro in modalità agile si svolga presso la residenza o il domicilio del dipendente a quest'ultimo potrà essere richiesto di fornire adeguata documentazione ovvero un'autocertificazione che attesti l'adeguatezza, la conformità e l'idoneità del luogo e delle condizioni di lavoro.

Qualora l'azienda corrisponda buoni pasto ai lavoratori che prestano attività in presenza, la corresponsione anche nelle giornate di svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile (o *smartworking*) potrà essere concordata nell'accordo individuale.

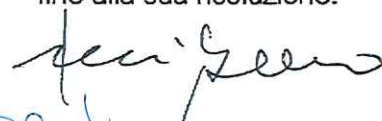

#### Art. 7 (Attrezzature di lavoro)

Salvo diverso accordo tra le parti, l'attrezzatura per l'adempimento della prestazione lavorativa in modalità agile sarà fornita dal datore di lavoro che dovrà garantirne la conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza.

Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro sono a carico dello stesso, che ne resta proprietario. Qualora si verificassero danni alle attrezzature fornite dal datore di lavoro e si accertasse una responsabilità in capo alla lavoratrice e al lavoratore per comportamento negligente, quest'ultimo ne risponde, secondo quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Qualora le parti concordino che l'attrezzatura per lo svolgimento della prestazione in modalità agile sia di proprietà del dipendente, sarà quest'ultimo a doverne garantire la conformità della stessa alla normativa vigente, anche tramite un'autocertificazione o una preliminare verifica da parte aziendale.

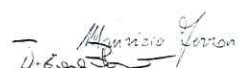
In caso di eventuali malfunzionamenti delle attrezzature di lavoro il dipendente deve tempestivamente contattare l'azienda. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa da remoto in tempi ragionevoli, il dipendente e l'azienda dovranno concordare le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso il rientro presso la sede di lavoro. Il protrarsi del problema implicherà la sospensione dell'attività di lavoro agile (o *smartworking*) fino alla sua risoluzione.

  
 20ml.  
  
 U.D.



  
 Luciano

LA

  
 Maurizio Ferraro

#### Art. 8 (Parità di trattamento e diritto all'apprendimento e alla formazione continua)

La lavoratrice/lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile (o *smartworking*) ha diritto, così come previsto dall'articolo 20 della L. 81 del 22 maggio 2017, ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Il lavoro agile (o *smartworking*) non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo della singola lavoratrice e del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e percorsi professionali, ivi compreso il riconoscimento delle stesse forme di *welfare* previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.

Le Parti Sociali regionali si impegnano a promuovere iniziative formative che coinvolgano, anche congiuntamente, datore di lavoro, quadri aziendali, lavoratrici e lavoratori, finalizzate a migliorare le competenze tecniche digitali, nonché sull'organizzazione del lavoro e sulle caratteristiche del lavoro agile.

#### Art. 9 (Potere direttivo e disciplinare)

Il lavoro agile (o *smartworking*) non incide in nessun modo nell'inserimento del lavoratore/lavoratrice nell'organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo di controllo e di indirizzo esercitato dal datore di lavoro.

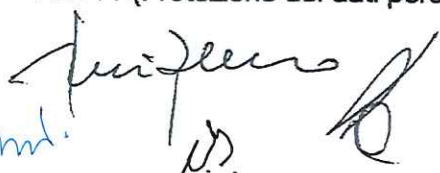

Durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile (o *smartworking*) il comportamento della lavoratrice e del lavoratore dovrà essere improntato ai normali principi di correttezza e buona fede, nonché di responsabilità e fiducia; pertanto, eventuali comportamenti non in linea con i principi di cui sopra e con le normative contrattuali in vigore, comporteranno l'applicazione delle norme disciplinare previste dal CCNL di riferimento. La lavoratrice e il lavoratore che svolgano la prestazione in modalità agile (o *smartworking*) devono pertanto garantire l'impegno professionale e livelli qualitativi almeno equivalenti a quelli assicurati presso l'abituale sede di lavoro.

A titolo esemplificativo possono costituire condotte disciplinarmente rilevanti: il reiterato mancato rispetto degli orari di lavoro o dei periodi di reperibilità o contattabilità; l'uso scorretto degli strumenti aziendali (ad esempio mancata cura delle dotazioni assegnate che ne causi il danneggiamento o la perdita).

#### Art. 10 (Diritti sindacali)

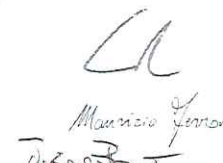
Alla lavoratrice e al lavoratore in modalità di lavoro agile (o *smartworking*) saranno garantiti i diritti sindacali, così come previsto dalla normativa vigente e dall'art. 8 del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, ferme restando le disposizioni previste in materia di rappresentanza dagli Accordi Interconfederali Regionali vigenti sulle relazioni sindacali.

#### Art. 11 (Protezione dei dati personali e riservatezza)

  
2ml  




  
Mauricio Ferron

  
Mauricio Ferron

Le Parti Sociali regionali, in linea con le disposizioni di cui al Regolamento 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali e con le indicazioni del Garante sulla Privacy, ritengono opportuno che i datori di lavoro promuovano l'adozione di *policy aziendali* e formazione per garantire il corretto utilizzo degli strumenti digitali (personal computer, pc portatili, tablet....), della rete aziendale e dei relativi servizi tramite sistemi di autenticazione e VPN, della gestione delle password e delle protezioni antivirus, dell'utilizzo di supporti magnetici contenenti dati sensibili.

#### Art. 12 (Durata e recesso)

L'attivazione del lavoro agile (o *smartworking*) potrà avvenire a tempo determinato o indeterminato. La scelta tra le due opzioni riguarderà esclusivamente le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non si rifletterà in nessun modo sulla natura del rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato). Nel caso in cui si concordi che l'attivazione del lavoro agile avvenga per un tempo determinato, dovrà essere indicata la data di inizio e la data di fine.

Entrambe le parti, datore di lavoro e lavoratrice/lavoratore, potranno recedere durante la vigenza del lavoro agile con i tempi di preavviso previsti dalla legge. Gli effetti del recesso riguarderanno esclusivamente il lavoro agile (o *smartworking*) e non impatteranno in alcun modo sul rapporto di lavoro. Al termine verranno ripristinate le originarie modalità di svolgimento della prestazione di lavoro.

Le parti individuali potranno, altresì, concordare, nel rispetto di quanto previsto dalla legge, la durata del preavviso e le motivazioni che possono legittimare il recesso.

#### Art. 13 (Salute e sicurezza)

Il datore di lavoro deve rispettare la vigente normativa di salute e sicurezza per quanto compatibile con le modalità di lavoro agile (o *smartworking*), tenendo conto delle specificità dello stesso, dovendo in particolare individuare i rischi e le conseguenti misure di prevenzione e protezione in sede di redazione del DVR (documento di valutazione dei rischi).

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore/lavoratrice e al RLS/RLST con cadenza almeno annuale un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Viene fatto salvo quanto previsto dall'art. 3, c. 10 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

#### Art. 14 (Ruolo della bilateralità: promozione e diffusione)

Le Parti Sociali regionali si impegnano a dare massima diffusione al presente Accordo.

Condividendo che il lavoro agile (o *smartworking*) possa costituire un'opportunità per favorire una riorganizzazione del lavoro volta a promuovere la competitività aziendale e a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti Sociali regionali, ritengono importante incoraggiare e sostenere il lavoro agile (o *smartworking*) all'interno delle imprese artigiane e delle PMI del Veneto anche tramite la bilateralità artigiana veneta.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. A prominent blue circle containing the number '7' is centered. To the right, there is a signature that reads 'Mauricio Lorenz'.

A tal fine, si conviene di mantenere le prestazioni Ebav già individuate nell'Accordo Interconfederale del 20/12/2019 con riferimento al lavoro agile, come di seguito indicate:

- il servizio EBAV A 14 p, che riconosce alle imprese un contributo del 50% per le spese sostenute per consulenze/ricerca/preparazione/sviluppo di nuovi progetti, si applichi anche con riferimento alle attività propedeutiche all'avvio del lavoro agile (o *smartworking*) e alle eventuali consulenze specialistiche per l'implementazione di sistemi strutturali personalizzati di gestione di software, archivi digitali aziendali, sistemi gestionali in modalità cloud computing volte a facilitare l'introduzione di questa nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa "a distanza". Il servizio sarà attivo anche per le domande con competenza anno 2023;
- il servizio EBAV A07, che riconosce un contributo per le spese sostenute per la formazione collettiva, possa essere utilizzato anche con riferimento alla formazione propedeutica all'attivazione del lavoro agile (o *smartworking*). Il servizio sarà attivo anche per le domande con competenza anno 2023;
- il servizio EBAV A76 possa essere utilizzato anche ai fini dell'aggiornamento del DVR propedeutico all'attivazione del lavoro agile (o *smartworking*); al fine di favorire una razionalizzazione delle prestazioni le Parti Sociali auspicano l'unificazione in un unico servizio delle diverse prestazioni rivolte all'aggiornamento del DVR, con specifica consultazione dell'RSLT, nelle diverse ipotesi individuate dagli accordi interconfederali (alternanza, apprendistato duale e lavoro agile). Il servizio sarà attivo anche per le domande con competenza anno 2023;
- il servizio EBAV A63, che prevede un incentivo alle imprese per ogni attivazione del lavoro agile, verrà riconosciuto nella misura di euro 600 non ripetibili per lo stesso dipendente per ogni attivazione della durata minima di sei mesi e almeno 48 ore ed euro 1.000 non ripetibili per lo stesso dipendente per ogni attivazione della durata minima di dodici mesi e almeno 96 ore di effettivo svolgimento in modalità agile. Il servizio così rivisto sarà attivo per le domande con competenza anno 2023.

#### Art. 15 (Coworking)

Il *coworking* è un nuovo modo di lavorare che prevede la condivisione dell'ambiente di lavoro tra più persone, anche appartenenti ad organizzazioni diverse. Le Parti Sociali regionali condividono che il *coworking* possa favorire la socialità, promuovere nuove "comunità urbane" e contribuire ad una ridefinizione dei luoghi e della geografia del lavoro più sostenibile per le persone e per i territori. Ritengono, pertanto, che questa modalità vada incoraggiata soprattutto nelle ipotesi in cui sia prevista una prevalenza della prestazione svolta in modalità agile (o *smartworking*) in quanto idonea ad evitare il rischio di isolamento del lavoratore.

Le Parti Sociali regionali, in sede di monitoraggio, si riservano di valutare l'opportunità di prevedere specifiche forme di sostegno per l'iscrizione/accesso ai luoghi di *coworking*, nonché di favorire le condizioni affinché si individuino luoghi idonei, anche in via sperimentale, presso le sedi della bilateralità e delle parti costitutive.



#### Art. 16 (Comunicazione)

I datori di lavoro che attivino il lavoro agile (o *smartworking*) devono inviare, contestualmente alla richiesta della prestazione EBAV A63 di cui all'art. 14, una comunicazione ad Ebav seguendo lo schema contenuto nell'allegato 1.

La raccolta dati ha uno scopo meramente statistico ed Ebav li diffonderà alle parti solamente in forma aggregata.

#### Art. 17 (Monitoraggio)

Le Parti Sociali regionali si danno reciprocamente atto della necessità di pianificare incontri di verifica dell'applicazione del presente Accordo. A tal fine viene costituita una Commissione Tecnica Bilaterale nell'ambito della quale si terranno specifici incontri di monitoraggio semestrale.

#### Art. 18 (Durata)

Il presente Accordo produce i suoi effetti dalla data della sottoscrizione ed ha durata quadriennale, fermo restando quanto previsto dall'art. 14 in relazione ai servizi EBAV.

Il presente Accordo, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti Sociali regionali. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per aggiornare il presente Accordo Interconfederale nel caso intervengano disposizioni legislative e/o Accordi nazionali che modifichino la regolamentazione del lavoro agile.

#### Art. 19 (Disposizioni finali)

Le Parti Sociali regionali convengono che l'efficacia del presente Accordo possa essere estesa anche ai dipendenti di:

- associazioni artigiane stipulanti il presente Accordo;
- associazioni artigiane che aderiscano direttamente, o per il tramite di un'associazione provinciale, ad un'associazione regionale firmataria del presente Accordo.;
- enti promossi, costituiti o partecipati da associazioni artigiane di cui ai punti precedenti.

Condizione imprescindibile per l'estensione dell'efficacia è l'invio di una lettera di adesione alla propria associazione regionale di riferimento.

La validità dell'Accordo è inoltre estesa anche ai dipendenti delle strutture della bilateralità artigiana veneta derivanti da accordi collettivi stipulati a livello regionale.

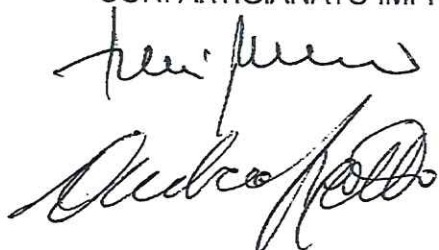
The bottom of the page features several handwritten signatures in black and blue ink. A prominent blue circle containing the number '9' is centered. To the right, there are more signatures, including one that appears to be 'Maurizio Ferron'.

2. Ai fini dell'applicazione del presente Accordo costituisce presupposto non sostituibile dall'obbligazione alternativa il regolare versamento alla bilateralità artigiana veneta.

3. La contrattazione regionale di categoria potrà integrare il presente Accordo, adattandolo alla specificità del settore.

4. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, si rinvia al Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO.

CNA VENETO

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing CNA VENETO.

CASARTIGIANI VENETO

*Umberto D'aliberti*


CGIL VENETO

A handwritten signature in black ink representing CGIL VENETO, with the name "Maurizio Ferron" written below it.

CISL VENETO

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing CISL VENETO.

UIL VENETO

Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, representing UIL VENETO.

ALLEGATO 1

EBAV

Via F.lli Bandiera

Marghera Venezia

Da inviare tramite posta elettronica al seguente indirizzo: ~~vesco@ebav.it~~

*sequelenid@ebav.it*

DENOMINAZIONE IMPRESA \_\_\_\_\_

CODICE FISCALE/ PARTIVA IVA \_\_\_\_\_

INDIRIZZO \_\_\_\_\_

NUMERO DI TELEFONO \_\_\_\_\_ NUMERO FAX \_\_\_\_\_

EMAIL \_\_\_\_\_

LEGALE RAPPRESENTANTE \_\_\_\_\_

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO \_\_\_\_\_

NUMERO DIPENDENTI \_\_\_\_\_

Numero dipendenti con i quali è attivo lo Smartworking \_\_\_\_\_

Tipologia di Accordo:

- a tempo indeterminato
- a tempo determinato (durata \_\_\_\_\_)
- modalità particolari previste dalla legge

L'attivazione dello *smartworking* è avvenuta:

- su iniziativa del datore di lavoro

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]* *[Handwritten initials]* *[Handwritten initials]* *[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]* *[Handwritten initials]*

su richiesta del lavoratore

Obiettivi per i quali è stato attivato lo *smartworking*:

- sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative
- esigenze di conciliazione vita lavoro e sostegno alla genitorialità
- promuovere soluzioni di lavoro più sostenibili riducendo gli spostamenti casa-lavoro-casa
- assunzione di giovane
- favorire e tutelare il lavoro dei dipendenti in situazione di fragilità
- ragioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- altro (specificare).....

Modalità organizzative

La prestazione svolta in *smartworking* è prevalente rispetto a quella in modalità ordinaria?

- Sì
- No

Orario di lavoro

- Non sono previsti vincoli particolari di orario di lavoro ma solo una fascia oraria di riferimento ed eventualmente alcune fasce di disponibilità
- Viene osservato lo stesso orario di lavoro svolto in azienda

Attrezzatura di lavoro

- messa a disposizione dal datore di lavoro
- di proprietà del lavoratore/lavoratrice

Luogo di lavoro

- Coworking
- Luogo/luoghi individuati in accordo con il datore di lavoro

*[Handwritten signatures]*

*20ml. [Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

Luogo scelto dal lavoratore

Data \_\_\_\_\_

Firma e Timbro Legale Rappresentante \_\_\_\_\_

13.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*