

ACCORDO

“PROGETTO PILOTA SPERIMENTALE DI LAVORO AGILE”

IN INNOVAPUGLIA SPA

Tra

la Società InnovaPuglia SpA., rappresentata da:

Il CdA di InnovaPuglia nella persona della Presidente Dott.ssa A. R. Piccinni e per la
Direzione di InnovaPuglia nella persona del Direttore Generale Ing. A. Di Bello,

e

la RSU di InnovaPuglia rappresentata da:

Mario Chirulli, Agostino Dimundo, Giuseppe Di Vietri, Domenico Morgese, Stefano Scalise

Premesso che:

- il Lavoro Agile ha ricadute positive molteplici sia per l'azienda che per i lavoratori, garantendo una migliore gestione dei tempi di vita-lavoro e positive ricadute ambientali in termini di sostenibilità energetica, riduzione delle emissioni e contrazione del traffico veicolare, nel comune obiettivo di mantenere inalterati, se non addirittura migliorare, i livelli di produttività.
- InnovaPuglia riconosce l'importanza della conciliazione tra le esigenze personali e famigliari con il lavoro, quale strumento aziendale di Welfare a beneficio dei propri dipendenti e del conseguente miglioramento della loro responsabilità individuale, della qualità e della loro prestazione lavorativa nonché della loro fidelizzazione all'azienda;
- InnovaPuglia già da tempo si è dotata di un istituto di Telelavoro (Accordo del 6 febbraio 2017 e successiva integrazione del 6 marzo 2019), che ha dimostrato come gran parte delle attività lavorative tipiche della società possano essere svolte in modalità remota.
- L'evento pandemico (COVID-19) ha generato la necessità di ricorrere all'utilizzo della modalità di lavoro "Agile" attraverso l'applicazione massiva dell'istituto in ottemperanza ai diversi DPCM ed alle norme in materia di prevenzione sui luoghi di lavoro. Da quanto osservato a partire dal 9 marzo 2020, non è stata rilevata alcuna riduzione di produttività, confermando ulteriormente l'efficacia della modalità di lavoro da remoto.

Tutto ciò premesso, si concorda quanto segue.

Art. 1 Caratteristiche del “Lavoro agile”

Il “lavoro agile”, come definito dalla 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 del lavoro subordinato", è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che si aggiunge alle modalità tradizionali senza modificare la posizione legale, contrattuale ed organizzativa del dipendente nell'organizzazione aziendale, così come normata dal CCNL e dagli Accordi Integrativi Aziendali, ove non espressamente modificati dal presente accordo, e senza costituire una nuova categoria contrattuale di rapporto di lavoro.

Art. 2. Norme Transitorie

Il presente Accordo ha carattere temporaneo e sperimentale. Con la sottoscrizione dello stesso le parti concordano di prorogare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di “lavoro agile” (come prevista dalla regolamentazione interna a tutela dei contagi da Covid-19) anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente, per un periodo di tempo della durata di tre mesi dopo il termine dello stato di emergenza, ovvero dopo la revoca della deroga per il settore privato agli accordi individuali introdotta dall'articolo 90, comma 4, del D.L. 34/2020.

Questo periodo di proroga consentirà all'azienda di organizzare le nuove procedure integrate tra la modalità di “lavoro agile” ed il rientro in sede dei lavoratori, sia in termini di organizzazione degli spazi di lavoro che dal punto di vista delle procedure amministrative.

Di norma, durante il periodo di sperimentazione, la fruizione delle giornate di lavoro agile in maniera continuativa su base settimanale o mensile dovrà prevedere l'alternanza con le giornate in presenza al fine di garantire la coesione tra i lavoratori e la azienda. Fanno

eccezione i casi di cui alle prescrizioni dei successivi articoli 4 e 12 e le eventuali diverse articolazioni concordate tra lavoratori e rispettivi dirigenti.

Le disposizioni del presente articolo 2 potranno essere applicate purché non risulteranno illegittime rispetto alla normativa al tempo vigente.

Art. 3. Sperimentazione

Il periodo di sperimentazione e di applicazione della modalità di "lavoro agile" prevista dal presente Accordo è di tre mesi ulteriori dopo il periodo di proroga di cui al precedente art. 2.

Art. 4. Norme generali

A partire dalla sottoscrizione del presente Accordo, ogni lavoratore/lavoratrice potrà richiedere all'azienda la sottoscrizione dell'accordo individuale di "lavoro agile" secondo le modalità previste e attraverso il modello di "Accordo Individuale sul Lavoro Agile", allegato. Tutti gli accordi individuali regolamentano la modalità di lavoro a partire dal termine dei tre mesi del periodo di proroga di cui al precedente Art. 2.

Durante i tre mesi del periodo di proroga di cui al precedente Art. 2 i lavoratori che volessero rientrare a lavorare in modalità "in presenza" presso la sede aziendale rinunciando alla modalità di "lavoro agile" in deroga potranno farlo previa comunicazione alla direzione aziendale e all'ufficio del personale.

A seguito della richiesta di sottoscrizione dell'accordo individuale, la decisione di accordare la possibilità di lavorare in modalità agile sarà presa dalla direzione aziendale, qualunque diniego dovrà essere motivato e comunicato al singolo lavoratore o lavoratrice e alla rappresentanza sindacale.

L'accesso al lavoro agile sarà possibile per tutto il personale. Qualora il direttore responsabile di divisione dovesse individuare alcuni limitati processi o servizi aziendali, non organizzabili ed eseguibili in remoto per cui dovessero necessariamente richiedersi attività lavorativa in presenza che l'azienda si impegna a comunicare alla RSU, sarà compito dei singoli responsabili/direttori prevedere l'organizzazione di tali attività in turnazione in modo da consentire comunque a tutti i lavoratori che lo vorranno di poter richiedere di svolgere parte delle proprie attività lavorative da remoto in modalità agile.

In linea con la Legge 22 maggio 2017, n. 81, l'Azienda si impegna, in ogni caso, a dare priorità alle eventuali richieste di Lavoro Agile che dovessero pervenire dai lavoratori/ le lavoratrici che ricadono nei seguenti criteri:

- Lavoratori con figli frequentanti la scuola dell'obbligo;
- Lavoratori con conviventi che hanno necessità di assistenza continua;
- Lavoratori con gravi patologie croniche;
- Lavoratori con età anagrafica superiore a 60 anni;
- Lavoratori pendolari residenti a distanze superiori a 40 km o con tempo di percorrenza casa-lavoro superiore a 45 min;
- Lavoratori con altre particolari esigenze riportanti a disagi verificabili.

Di tanto dovrà essere data evidenza nella richiesta.

Sospensione del Lavoro Agile individuale

La direzione aziendale potrà richiedere al singolo lavoratore la sospensione temporanea della modalità di "lavoro agile" precedentemente accordata, esclusivamente in caso di necessità imprevedibili e gravi che vadano a modificare le attività lavorative precedentemente previste. Tale richiesta dovrà essere notificata con un congruo preavviso, rapportato all'imprevedibilità e gravità delle circostanze che giustifichino l'interruzione temporanea del "lavoro agile". La modalità di "lavoro agile" sarà ritenuta sospesa ed il lavoratore dovrà recarsi in azienda in tempi ragionevoli salvo oggettivi motivi ostativi.

Le parti, nella considerazione che le circostanze di cui sopra si riferiscono al verificarsi di eccezionali ed imprevedute necessità, condividono che tali situazioni dovranno essere gestite secondo il principio della ragionevolezza con particolare riferimento ai tempi di rientro e alla eventuale impossibilità di rientro.

Modifica del Lavoro Agile individuale

La direzione aziendale potrà richiedere al singolo lavoratore di modificare parzialmente la modalità di "lavoro agile" precedentemente accordata in funzione di nuove necessità aziendali o di sopravvenute modifiche degli assetti organizzativi. Tale richiesta dovrà essere notificata con un congruo preavviso al fine di consentire la definizione di un nuovo accordo tra le parti, laddove tale evenienza non fosse già contemplata, agevolando la riorganizzazione e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Revoca del Lavoro Agile individuale

La direzione aziendale potrà comunicare al singolo lavoratore di revocare totalmente la modalità di “lavoro agile” precedentemente accordata in funzione di nuove necessità aziendali o di sopravvenute modifiche degli assetti organizzativi. Tale comunicazione dovrà essere inviata con un ampio preavviso al fine di consentire al lavoratore la riorganizzazione dei tempi di vita e la conciliazione delle necessità di salute, familiari e di lavoro. La comunicazione di revoca totale della modalità di “lavoro agile” dovrà essere inviata per conoscenza anche alla rappresentanza sindacale.

Art. 5. Requisiti di adesione e condizioni di recesso

L'adesione del lavoratore si realizza su base volontaria con la sottoscrizione dell'accordo di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 (accordo individuale, il cui modello si allega al presente accordo con l'Allegato A).

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti, fatto salvo quanto già previsto dall'Art. 4, può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Art. 6. Articolazione e organizzazione delle giornate di lavoro agile

Sarà possibile richiedere di usufruire di un numero flessibile di giornate di lavoro in modalità agile (Allegato B al presente accordo), con un'articolazione personalizzata flessibile, accorpata o diluita nel tempo, sulla scorta di un progetto concordato con il proprio direttore di riferimento. Al fine del computo delle giornate, il venerdì viene considerata una giornata intera. Per garantire da un lato la necessità di lavoro in presenza per quelle attività aziendali che lo richiedono, e dall'altro di fornire a tutti i lavoratori di poter accedere alla “modalità agile” di lavorare, sarà facoltà del lavoratore usufruire di tutte o parte delle giornate di lavoro agile assegnategli.

Con la sottoscrizione dell'accordo individuale potrà essere definito il numero di giorni settimanali da impiegare in presenza in azienda. Tali giornate potranno essere definite con cadenza ciclica (ad esempio il lunedì e il giovedì) o con cadenza variabile, ovvero con comunicazione puntuale e anticipata al dirigente di riferimento e all'ufficio del personale, con anticipo di almeno 24 ore.

La programmazione del lavoro agile avverrà di norma con cadenza periodica e dovrà essere preventivamente condivisa con il dipendente e redatta dai Responsabili di riferimento in accordo con il Dirigente della Divisione di appartenenza del dipendente. La programmazione potrà essere modificata su richiesta dei Responsabili di riferimento ovvero su richiesta motivata del dipendente e preventivamente autorizzata dal Dirigente della Divisione di appartenenza.

Nello svolgimento della prestazione, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, il lavoratore si atterrà alle indicazioni riportate nell'accordo individuale, con particolare riferimento ai termini di programmazione, all'utilizzo e custodia degli strumenti in dotazione e alle modalità e termini di comunicazione da rispettare in caso di mancato funzionamento delle dotazioni assegnate.

Art. 7. Orario di lavoro, assenze, contattabilità e diritto alla disconnessione

Nelle giornate di lavoro in modalità “lavoro agile”, effettuabili dal lunedì al venerdì, il dipendente organizzerà il proprio orario di lavoro giornaliero nel rispetto dell'accordo sull'orario di lavoro del 7 marzo 2017 e successive modifiche.

Ferme restanti le regole definite nel suddetto accordo, si definisce il **diritto alla disconnessione** come il diritto del lavoratore di disconnettere tutti i dispositivi aziendali e personali utilizzati per le attività lavorative, dal lunedì al giovedì dalle ore 19.15 alle ore 8.00 del giorno successivo, il venerdì dalle ore 17.15 alle ore 8.00 del lunedì successivo e per 60 minuti nella fascia oraria 12:30 – 14:30 di ogni giornata lavorativa. Il sabato, la domenica e i festivi la Fascia Oraria di Disconnessione va dalle ore 00:00 alle ore 24:00.

- Qualora si verificano situazioni di indisponibilità (personali e/o tecniche) del dipendente, egli è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile di riferimento o al Dirigente della Divisione di appartenenza con cui verranno concordate le azioni da intraprendere.
- Nelle giornate di lavoro in modalità “lavoro agile” non in presenza non potranno essere maturate ore di flessibilità, banca ore, ed è inoltre espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, a meno di situazioni di estrema urgenza indicate per iscritto dai responsabili di progetto, di ufficio, di servizio o dai dirigenti di riferimento.
- Non è previsto lo svolgimento di lavoro né notturno né festivo se non preventivamente autorizzato come straordinario ai sensi del CCNL dei metalmeccanici,
- Gli spostamenti per esigenze di servizio (missioni) che interverranno nelle giornate in cui il lavoratore è in Lavoro Agile dovranno essere richiesti ed effettuati secondo il quadro normativo aziendale di riferimento con partenza e arrivo solo ed esclusivamente alla/dalla sede aziendale.
- In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza disciplinata dal CCNL dei Metalmeccanici e dagli accordi integrativi aziendali, il dipendente è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o richiesta previsti dalla stessa normativa.

Art. 8. Buoni pasto e indennità di Lavoro Agile

Le parti ritengono legittimo confrontarsi sulla istituzione di una indennità a favore dei dipendenti durante le giornate di lavoro agile a parziale rimborso delle spese sostenute dai lavoratori, e sull'erogazione del buono pasto, analogamente a quanto avviene per le giornate di lavoro in presenza.

Nella considerazione che InnovaPuglia è società di diritto privato, partecipata totalmente dalla Regione Puglia, che applica il CCNL Metalmeccanico, le parti, nel rispetto dei reciproci ruoli e delle conseguenti prerogative, si impegnano ad approfondire ulteriormente il tema dell'erogazione dei buoni pasto per le giornate in lavoro agile, anche alla luce dei possibili futuri scenari e cambiamenti di disposizioni e/o accordi sindacali e alle sopraggiunte condizioni di miglior favore.

Art. 9. Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in “Lavoro agile”

La prestazione lavorativa in “lavoro agile” potrà essere svolta presso un luogo esterno diverso dalle sedi aziendali. Nella scelta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente dovrà porre particolare cura e attenzione nel tutelare la riservatezza e l'integrità dei dati trattati durante l'attività lavorativa, nonché nella cura della strumentazione tecnica e tecnologica di lavoro assegnata dall'azienda, e nel rispetto della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro assumendosene ogni responsabilità a seguito di opportuna informazione. Il lavoratore si dovrà assicurare che il luogo scelto possa garantire standard di connettività sufficienti a non causare interruzioni dell'attività lavorativa.

Art. 10. Sicurezza

Durante la prestazione lavorativa resa in regime di Lavoro Agile, il Lavoratore si obbliga ad osservare tutte le cautele necessarie a garantire la propria incolumità psico - fisica, adottando tutte le misure di sicurezza all'uopo necessarie, in ossequio a quanto previsto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 81/2008. A tal fine, dopo opportuna informazione e formazione da parte dell'azienda, il Lavoratore, con la sottoscrizione dell'accordo individuale sul Lavoro Agile, allegato al presente, confermerà di essere stato informato e formato in merito ai rischi generici e specifici connessi allo svolgimento della prestazione resa in regime di Lavoro Agile.

Con cadenza annuale la Società consegnerà al Lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del Rapporto di Lavoro, con particolare riferimento alla prestazione lavorativa resa in regime di Lavoro Agile.

Durante la prestazione lavorativa resa in regime di Lavoro Agile il Lavoratore manterrà le coperture assicurative contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nonché la tutela contro l'infortunio in itinere ai sensi di quanto previsto dalla legge e dalla circolare INAIL n.48 del 2 novembre 2017. La ricorrenza dell'infortunio sul lavoro è legata all'esistenza di una diretta connessione dell'evento con la prestazione lavorativa, e ciò anche con riguardo alla fattispecie dell'infortunio in itinere, che sarà riconosciuto dagli enti competenti, solo quando la scelta del luogo della prestazione è 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.

Qualora il dipendente durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità “lavoro agile” subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare l'Ufficio Personale e il proprio diretto Responsabile, fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, secondo le disposizioni e le prassi vigenti.

Ai soli fini assicurativi, il dipendente nella fase di sottoscrizione dell'accordo individuale, indicherà un insieme di sedi di lavoro, con riferimenti civici univocamente identificabili, presso le quali svolgerà, prevalentemente, la sua prestazione lavorativa.

Il dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità alle istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Poiché l'attività in “lavoro agile” può comportare la mobilità del lavoratore, cioè spostamenti da un luogo di lavoro ad un altro, il dipendente continuerà ad essere assicurato contro gli infortuni con copertura INAIL.

Le parti concordano che, ferme restando le prescrizioni di sicurezza per i rischi da videoterminale previste dall'art. 175 del D. Lgs. 81/2008 (Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro) che riconoscono il “diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale” e l'attenzione e il monitoraggio dei livelli di stress da lavoro correlato, per consentire lo svolgimento delle normali attività lavorative “*stand alone*” personali all'interno della normale fascia di orario lavorativo giornaliero senza rischiare un inevitabile allungamento del tempo di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi lavorativi giornalieri, la durata complessiva delle riunioni in videoconferenza deve essere sempre ragionevolmente proporzionata con i carichi di lavoro e con gli adempimenti programmati. Nei casi in cui, a causa di situazioni di assoluta necessità, gli incontri da remoto siano tali e tanti da non consentire il completamento delle attività previste nel corso della restante giornata lavorativa, sarà cura del Responsabile del Progetto, dell'Ufficio o del Servizio posticipare le scadenze e/o gli adempimenti previsti. In caso di dilatazione eccessiva e reiterata dei tempi di durata delle videoconferenze, ovvero in caso di abuso dello strumento tale da non consentire al lavoratore in modalità agile il normale espletamento

delle attività previste nell'ambito del regolare orario di lavoro, il lavoratore è tenuto a segnalare la situazione alla Direzione per gli opportuni interventi.

Art. 11. Diritti sindacali

Le Parti si impegnano a garantire il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali. In particolare, saranno assicurate alle Organizzazioni Sindacali idonei "ambienti" informatici messi a disposizione dall'Azienda che consentano l'esercizio delle attività sindacali secondo i dettami della Legge n. 300/70. Qualora l'applicazione del presente accordo determini problemi interpretativi o esecutivi, le parti convengono di ricorrere ad una commissione paritetica, prevista dagli accordi integrativi aziendali vigenti, che sarà formata da due componenti la RSU e due dirigenti della società e il presidente del Cda (o suo delegato) con compito di individuare le soluzioni più opportune, anche finalizzate alla parziale revisione di quanto previsto nel presente accordo.

Art. 12. Misure di Welfare

Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, le Parti convengono di incrementare, compatibilmente con le esigenze di servizio, - nei seguenti casi - la disponibilità individuale di lavoro agile secondo una specifica articolazione:

- gravidanza: 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo precedente a quello del congedo di maternità obbligatorio;
- maternità/paternità: 4 settimane consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino;
- rientro in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 gg continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi: 2 settimane intere consecutive per i lavoratori che svolgono il lavoro agile giornaliero e 1 settimana per coloro che svolgono lavoro agile settimanale, limitatamente alle due settimane successive al rientro;
- rientro in servizio dei lavoratori sottoposti a trattamenti chemio, immuno e radioterapici: numero di giorni successivi a quelli di malattia fruiti per terapie salvavita, fino a completamento della settimana lavorativa;
- Disabilità: 4 settimane consecutive da fruirsi durante l'anno per i lavoratori con familiari e/o parenti fino al secondo grado disabili o che necessitano di assistenza continuativa. L'accoglimento di eventuali richieste di lavoro agile relative a periodi temporanei e continuativi avanzate da parte di dipendenti con gravi disabilità motorie sarà valutato dall'Azienda compatibilmente con le esigenze di servizio.
- Lavoratori fragili: a tali dipendenti potranno essere riconosciuti periodi di attività in Lavoro Agile almeno di 4 settimane all'anno.

Art. 13. Validità e sperimentazione dell'accordo

La validità del presente Accordo decorre dalla giornata della sua sottoscrizione. Entro il termine del periodo di sperimentazione di cui all'art.2, l'Accordo sarà oggetto di verifica tra le parti al fine di analizzare le criticità riscontrate e l'individuazione tempestiva degli eventuali correttivi. Alla scadenza del periodo di sperimentazione, qualora le parti non abbiano ancora concordato le eventuali modifiche o correttivi, l'Accordo ed il periodo di sperimentazione si rinnovano tacitamente di anno in anno, salvo che non ne sia data formale disdetta da una delle parti.

In caso di formale disdetta da una delle parti, con un preavviso di almeno due mesi rispetto alla data di scadenza, le parti convengono che la vigenza delle norme e degli effetti del presente accordo varranno fino a sottoscrizione tra le parti di un nuovo accordo sul Lavoro Agile in InnovaPuglia.

Per tutto quanto non riportato nel presente testo si farà riferimento agli accordi aziendali vigenti e al CCNL dei Metalmeccanici.

Valenzano, 4 novembre 2021

Il CdA

La RSU

Valenzano, _____

ACCORDO INDIVIDUALE SUL LAVORO AGILE

tra

InnovaPuglia SpA

e

A seguito della valutazione positiva relativamente a tutti i requisiti di accesso previsti dall'Accordo Aziendale del XX/XX/XX, la richiesta avanzata dal lavoratore di poter usufruire della modalità di lavoro in modalità agile è stata accolta.

Il presente accordo individuale di Lavoro Agile rimanda interamente al succitato Accordo Aziendale del XX/XX/XX che ne definisce tutti i contenuti e di cui il richiedente dichiara di aver preso visione. Con il presente accordo individuale, il lavoratore si impegna ad accettare tutte le condizioni previste nel suddetto Accordo Aziendale.

Il lavoratore richiedente, che svolge abitualmente la propria attività lavorativa nei locali della Società, potrà prestare la propria attività lavorativa in modalità agile secondo le seguenti declinazioni:

Posta la facoltà da parte del lavoratore di adottare una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa senza precisi vincoli di collocazione dell'orario, si richiede, in considerazione delle attività svolte, che il lavoratore sia comunque raggiungibile telefonicamente dal lunedì al venerdì, dalle ____ alle _____. In queste fasce orarie, il lavoratore dovrà re-direzionare il proprio numero interno di ufficio verso un recapito a cui risulti raggiungibile utilizzando l'interfaccia web disponibile in VPN all'indirizzo

Si richiede copia della presente sottoscritta dal richiedente in segno di ricevuta ed accettazione.

Cordiali saluti.

Per ricevuta ed accettazione

Firma Società _____

Firma Lavoratrice/Lavoratore _____

Valenzano, _____

RICHIESTA DI LAVORO AGILE

Il sottoscritto _____, dipendente InnovaPuglia S.p.A. con numero di matricola _____

richiede

di potere svolgere la propria attività lavorativa in modalità “Lavoro Agile” dal _____ al _____ secondo quanto previsto dall’Accordo Aziendale del XX/XX/XXXX con la seguente articolazione:

Inoltre, il sottoscritto dipendente dichiara:

di ricadere in uno dei criteri prioritari previsti dall’art.4 di NON ricadere in uno dei criteri prioritari previsti dall’art.4;

di ricadere in uno dei casi previsti dall’art.12 di NON ricadere in uno dei casi previsti dall’art.12.

Distinti saluti.
