

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 21 maggio 2021 si sono incontrati:

- la Direzione del Personale delle seguenti società del Gruppo Mediaset firmatarie del CCNL per i dipendenti di Imprese Radio-Televisive, Multimediali e Multiplatforma ("**CCNL**") e del relativo Accordo Integrativo Aziendale Mediaset ("**AIA**")

(di seguito complessivamente "**Azienda**")

nella persona dei sigg. Luigi Motta, Roberto Rispoli, Stefano Catani, Marcello Galli

(da una parte)

e

- le segreterie nazionali di SLC-CGIL (Dino Oggiano), FISTEL-CISL (Paolo Gallo), UILCOM-UIL (Pierpaolo Mischi) e le rappresentanze sindacali territoriali di SLC-CGIL (Francesco Aufieri Gianfranco Valente), di FISTEL-CISL (Silvio Belleni e Walter D'Avack), di UILCOM-UIL (Bruno Bifronte e Marina Scopesi) e i componenti delle RSU

(di seguito complessivamente "**OOSS**" e, unitamente all'Azienda, le "**Parti**")

(dall'altra parte)

Premesso che

- a) l'Azienda, già nel corso del 2018, anche in considerazione di quanto indicato all'art. 42bis (*Welfare*) dell'AIA per le società del Gruppo Mediaset sottoscritto in data 11 luglio 2018, ha valutato l'implementazione di modalità organizzative in grado di migliorare il rapporto tra l'attività lavorativa e la vita privata dei propri dipendenti, basate su una maggiore flessibilità ed autonomia nonché sulla responsabilizzazione dei lavoratori rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, esaminando la portata applicativa dei contenuti della Legge 22 maggio 2017, n. 81 (recante "*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*"), che agli articoli dal 18 al 22 del Capo II disciplina il c.d. "*lavoro agile*" o "*smart working*" (di seguito, complessivamente, "**Normativa Smart Working**");
- b) alla luce di ciò, nel mese di marzo 2019 l'Azienda ha varato il c.d. "*Progetto Smart Working*", avviando (i) una prima fase sperimentale nel periodo compreso tra il 1° aprile 2019 e il 31 luglio 2019 (riguardante un numero complessivo di circa n. 150 lavoratori) e, successivamente, (ii) una seconda fase sperimentale nel periodo compreso tra dicembre 2019 e febbraio 2020 (che ha coinvolto complessivamente circa altri n. 200 lavoratori);

- c) l'adesione al Progetto Smart Working, su base volontaria, prevedeva, nel rispetto di quanto previsto all'art. 19 della Normativa Smart Working, la sottoscrizione di un accordo individuale e del relativo regolamento ("**Regolamento**");
- d) in tale periodo il Progetto Smart Working è stato illustrato nell'ambito di apposite riunioni della Commissione paritaria costituita ai sensi dell'art 42bis (*Welfare*) dell'AIA sopra richiamato ("**Commissione Welfare**"), sia con riguardo agli specifici contenuti del Regolamento posto alla base degli accordi individuali stipulati con i lavoratori sia con riferimento alle diverse fasi di implementazione ed ai risultati delle stesse;
- e) con l'insorgere dell'epidemia da Covid-19, a seguito della deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, che dichiarava lo stato di emergenza sanitaria nazionale nonché delle varie disposizioni di legge che si sono susseguite nel tempo, aventi l'obiettivo di contenere la diffusione dei contagi (DPCM, Decreti-Legge, Decreti Ministeriali e Ordinanze Regionali, complessivamente "**Norme Speciali di Emergenza**"), l'Azienda, con il primario interesse di tutelare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, si è trovata nella condizione di dover estendere in maniera generalizzata - ove consentito dalle specifiche attività svolte dai singoli lavoratori - le modalità di lavoro a distanza ad un ampio numero di dipendenti;
- f) ad oggi la popolazione aziendale abilitata a svolgere l'attività lavorativa da remoto sulla base di un accordo individuale è pari a circa n. 1360 lavoratori fra quadri ed impiegati;
- g) alla luce delle valutazioni svolte sull'applicazione dello *smart working* durante il periodo emergenziale, tutt'ora in corso, le Parti hanno evidenziato come lo stesso possa costituire una nuova modalità strutturale di esecuzione della prestazione lavorativa, rappresentando – a tutti gli effetti – un fattore abilitante del miglioramento della produttività, dello sviluppo della digitalizzazione, di valorizzazione delle professionalità e del lavoro per obiettivi, di promozione della sostenibilità sociale, economica ed ambientale nonché uno strumento di bilanciamento tra le esigenze produttive ed organizzative dell'Azienda e quelle di conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, propri dei lavoratori;
- h) alla luce di quanto sopra, le Parti condividono l'intento di valorizzare quanto sperimentato durante il periodo di emergenza sanitaria anche successivamente alla fine dello stesso, definendo un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro caratterizzato da una sinergica interazione fra flessibilità, autonomia, responsabilità e collaborazione;
- i) le Parti ritengono opportuno disciplinare i principi su cui dovrà basarsi la nuova modalità organizzativa di svolgimento della prestazione lavorativa (denominata "*Nuovo Modello Smart Working*") e sono, pertanto, addivenute a stipulare il presente accordo ("**Accordo**");

tutto ciò premesso
le Parti convengono quanto segue

1. Principi generali

- 1.1 Le Parti si danno atto che lo *smart working*, così come disciplinato dalla vigente normativa, rappresenta una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che:
- (i) ha lo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
 - (ii) non comporta alcuna modifica degli elementi costitutivi del rapporto di lavoro in essere tra il lavoratore che vi abbia volontariamente aderito e l'Azienda (quali, ad esempio, la qualifica, l'inquadramento, la mansione, il livello retributivo, etc.) né della sede di lavoro;

- (iii) non determina per il lavoratore che vi abbia volontariamente aderito alcuna variazione nel ruolo e nella posizione ricoperta all'interno dell'organizzazione aziendale né del potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'Azienda sulla prestazione lavorativa del lavoratore;
 - (iv) richiede al lavoratore una prestazione lavorativa qualitativamente e quantitativamente in linea con quella resa presso l'abituale sede di lavoro aziendale nonché il medesimo impegno professionale.
- 1.2 Il Nuovo Modello Smart Working, proposto dall'Azienda e condiviso dalle Parti, che sarà applicato durante il periodo di durata del presente Accordo, prevede una combinazione di prestazioni lavorative svolte a distanza e di attività svolte presso la sede aziendale di appartenenza, secondo la logica "*almeno 1*": le attività lavorative, infatti, potranno essere svolte almeno 1 (un) giorno alla settimana da remoto e almeno 1 (un) giorno alla settimana in sede, attraverso una pianificazione settimanale definita all'interno delle singole strutture, che terrà conto sia delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali sia di quelle personali dei lavoratori interessati.
- 1.3 Al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa presso le sedi aziendali, l'Azienda si impegna a promuovere azioni positive e buone pratiche che prevedano periodici momenti di comunicazione, condivisione ed interazione con i responsabili e i colleghi.

2. Durata dell'Accordo e ambito di applicazione

- 2.1 Le Parti si danno atto che il presente Accordo, avente natura sperimentale, troverà applicazione a partire dalla fine dell'attuale stato di emergenza sanitaria (o, in ogni caso, a partire dal 1° ottobre 2021), con validità sino al 31 dicembre 2022, fermo restando il rispetto di eventuali normative emergenziali specifiche o nuove disposizioni normative in materia di *smart working* che dovessero essere emanate durante il periodo della sua efficacia, ~~come previsto nel punto 12.3.~~
- 2.2 I lavoratori che avranno accesso al Nuovo Modello Smart Working sono individuati dall'Azienda secondo criteri oggettivi, in funzione dei profili professionali, della tipologia di attività svolta e degli strumenti di lavoro utilizzati, che devono risultare compatibili con le modalità di lavoro a distanza, senza che si verifichino discriminazioni dirette o indirette, che potranno essere oggetto di confronto congiunto mediante incontri in ambito RSU, su richiesta delle stesse.

3. Adesione, recesso e revoca

- 3.1 L'adesione da parte del lavoratore al Nuovo Modello Smart Working è su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, così come previsto dall'art. 19.1 della Normativa Smart Working - anche ai fini della regolarità amministrativa e della prova - nonché al completamento di apposite iniziative di formazione/informazione.
- 3.2 Sia il lavoratore sia l'Azienda, così come previsto dall'art. 19.2 della Normativa Smart Working, avranno in qualsiasi momento facoltà di recedere dall'accordo individuale sottoscritto, mediante comunicazione scritta da inviarsi all'altra parte con un preavviso di almeno 30 (trenta) giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 il termine di preavviso da parte dell'Azienda sarà di 90 (novanta) giorni.

- 3.3 Quanto previsto al punto 3.2 che precede potrà, ovviamente, subire limitazioni nel caso in cui durante il periodo di efficacia del presente Accordo dovessero essere emanate eventuali normative emergenziali specifiche e restrittive, che obblighino o incentivino le imprese ad un utilizzo massivo del lavoro da remoto.
- 3.4 In caso di assegnazione del lavoratore a diverse mansioni o ruoli che risultino non più compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, l'esecuzione dell'attività lavorativa secondo il Nuovo Modello Smart Working sarà da intendersi revocata dalla data di assegnazione alle nuove mansioni o al nuovo ruolo, nel rispetto delle tempistiche di preavviso previste per il cambio di mansione.

4. Svolgimento della prestazione

- 4.1 La prestazione lavorativa a distanza secondo il Nuovo Modello Smart Working potrà essere svolta dal lavoratore presso la propria residenza, il proprio domicilio o presso altro luogo che possa comunque garantire criteri di sicurezza, riservatezza, integrità, salubrità e adeguata connettività. Resta, invece, esclusa la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa presso luoghi pubblici e/o aperti al pubblico, per ovvie ragioni connesse alla sicurezza informatica e alla conseguente tutela del patrimonio aziendale.
- Il lavoratore farà, pertanto, in modo che il luogo scelto per l'esecuzione della prestazione lavorativa sia idoneo a: (i) permettere il corretto svolgimento delle attività allo stesso affidate; (ii) consentire l'utilizzo degli strumenti di lavoro forniti dall'Azienda e il collegamento con i sistemi informativi aziendali; e (iii) garantire la rispondenza ai requisiti di riservatezza e sicurezza e, quindi, non mettere a rischio l'incolumità ed integrità psico-fisica del lavoratore stesso.
- 4.2 In accordo con il proprio responsabile e previa autorizzazione, nell'ottica di conciliare i tempi di lavoro e la vita personale, il lavoratore, in coerenza con i tempi di attività, la garanzia di operatività e le esigenze tecnico/organizzative/produttive della struttura di appartenenza, potrà pianificare le giornate in cui intende svolgere la propria prestazione lavorativa da remoto o in sede:
- quanto ai lavoratori sottoposti all'«*orario costante*» con cadenza quindicinale;
 - quanto ai lavoratori sottoposti all'«*orario tecnico-produttivo*» e all'«*orario a turni avvicendati*» con cadenza settimanale.
- Le giornate lavorative a distanza o in sede dovranno essere inserite nel sistema informativo di rilevazione presenze attualmente in uso.
- 4.3 Eventuali modifiche alla pianificazione settimanale già definita dovranno essere comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno 48 (quarantotto) ore, fatti salvi i casi di particolare emergenza.

5. Orario di lavoro

- 5.1 Nel rispetto dei limiti dell'orario di lavoro previsti dalla legge, dal CCNL e dal vigente AIA, con particolare riferimento alla durata e ai tempi di pausa, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, la prestazione lavorativa a distanza secondo il Nuovo Modello Smart Working potrà essere svolta:
- (i) per quanto riguarda i lavoratori sottoposti all'«*orario costante*», nella fascia oraria compresa tra le ore 8.00 e le ore 20.00;

- (ii) per quanto riguarda i lavoratori sottoposti all'«*orario tecnico-produttivo*» e all'«*orario a turni avvicendati*», nel rispetto dell'orario a turni applicato nella struttura aziendale di appartenenza.

- 5.2 Nell'ambito della fascia oraria indicata al punto 5.1 (i) e secondo l'orario di lavoro assegnato, il lavoratore sottoposto all'«*orario costante*» potrà articolare ed organizzare in autonomia la propria giornata lavorativa, comunicando preventivamente al proprio responsabile la distribuzione del proprio orario giornaliero e della pausa pranzo (da collocarsi secondo le previsioni di cui all'art. 24 del vigente AIA).
- 5.3 Nell'ambito del proprio orario di lavoro giornaliero e fatti salvi i periodi di tempo di legittimo esercizio del diritto alla disconnessione, durante le giornate lavorate a distanza il lavoratore si renderà reperibile tramite gli strumenti di lavoro forniti dall'Azienda (*smartphone* e PC) e sarà tenuto a segnalare preventivamente eventuali proprie indisponibilità in determinati orari.

Resta, inoltre, inteso che il lavoratore sottoposto all'«*orario costante*» non sarà tenuto a rispondere a telefonate, messaggi, mail riguardanti l'attività lavorativa, oltre che al di fuori dell'orario di lavoro giornaliero come dallo stesso distribuito, anche al di fuori della fascia oraria compresa tra le 20.00 e le 8.00 del mattino successivo nonché nei giorni di ferie, permesso, riposo e nei giorni festivi. Medesime regole avranno applicazione per il lavoratore sottoposto all'«*orario tecnico-produttivo*» e all'«*orario a turni avvicendati*» al di fuori del proprio orario di lavoro.
- 5.4 Durante le giornate lavorative a distanza, in ragione delle peculiarità di esecuzione del rapporto di lavoro e dei presupposti su cui tale modalità si fonda, è escluso il ricorso al lavoro straordinario, fatti salvi i casi di specifiche e motivate esigenze comunicate ed autorizzate preventivamente dal responsabile.
- 5.5 Nelle giornate di lavoro a distanza il lavoratore potrà fruire di ferie e permessi orari, ivi compresi quelli previsti dalla Legge n. 104 del 1992 e i permessi sindacali.

6. Strumenti di lavoro

- 6.1 Presso il luogo in cui svolgerà la sua attività a distanza, il lavoratore dovrà essere dotato della connessione alla rete *internet*, garantendone un buon livello di funzionamento, stabilità e qualità.
- 6.2 L'Azienda metterà a disposizione del lavoratore un'adeguata dotazione tecnologica consistente in uno *smartphone* e in un PC portatile, garantendone la sicurezza e il buon funzionamento. In funzione dell'attività lavorativa svolta, l'Azienda potrà valutare - su richiesta del lavoratore interessato - la fornitura di un monitor esterno. Tali strumenti dovranno essere utilizzati e custoditi dal lavoratore con la massima cura e diligenza, nel pieno rispetto delle previsioni normative e contrattuali applicabili (es. art. 47 AIA), del Codice Etico del Gruppo Mediaset nonché delle procedure aziendali di tempo in tempo vigenti in materia di «*Utilizzo degli strumenti informatici*».
- 6.3 Nel corso dell'esecuzione della prestazione lavorativa a distanza il lavoratore dovrà mantenere attiva la connessione alla rete *internet*. In caso di problemi tecnici (es. guasti o malfunzionamenti) riguardanti la connessione o gli strumenti di lavoro forniti dall'Azienda, che impediscano o ritardino significativamente lo svolgimento dell'attività lavorativa, il lavoratore sarà tenuto a contattare le strutture aziendali competenti per la risoluzione del problema e darne immediata comunicazione al proprio responsabile, al fine di consentirgli di definire modalità alternative per rendere/completare la prestazione lavorativa, anche

con un rientro in un tempo ragionevolmente congruo presso l'abituale sede di lavoro, compatibilmente con l'orario di lavoro (o il turno) del lavoratore, qualora il guasto o malfunzionamento non sia risolvibile in tempi ragionevoli.

- 6.4 Gli strumenti di lavoro forniti al lavoratore dall'Azienda sono conformi alle normative vigenti. Il lavoratore avrà l'obbligo di utilizzarli correttamente, secondo le istruzioni tecniche impartite. L'Azienda non sarà, dunque, responsabile di eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il lavoratore o eventuali terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio degli strumenti di lavoro forniti ovvero a situazioni di rischio determinate dal non adeguato utilizzo delle dotazioni tecnologiche assegnate o da comportamenti non idonei adottati.
- 6.5 L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad attivare delle convenzioni per l'acquisto da parte dei lavoratori interessati di dotazioni ergonomiche (ad es. sedia) ovvero per la connessione alla rete *internet*.

7. Trattamento economico

- 7.1 Premesso che lo svolgimento dell'attività lavorativa secondo il Nuovo Modello Smart Working non comporta variazioni al livello retributivo del lavoratore aderente, lo stesso percepirà: (i) le indennità e le maggiorazioni previste dall'AIA correlate alla propria presenza presso le sedi aziendali; (ii) un ticket pasto "*smart working*" di un importo attualmente pari a € 7,00 (sette/00) (quantificato tenendo conto dell'attuale costo sostenuto dall'Azienda per il pasto giornaliero in mensa, comprensivo del contributo a carico del lavoratore), per ciascuna delle giornate lavorate a distanza.
- 7.2 Quanto alla maggiorazione per lavoro straordinario, per le giornate lavorate a distanza la stessa potrà essere percepita esclusivamente qualora la prestazione straordinaria sia stata espressamente e preventivamente richiesta dal responsabile in caso di specifiche e motivate esigenze.
- 7.3 Lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non determina alcuna variazione della sede di assegnazione del lavoratore e, pertanto, non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di trasferta ovvero di qualsiasi altra relativa indennità.
- 7.4 L'Azienda si impegna, in sede di applicazione del presente Accordo, ad evitare che si verifichino discriminazioni dirette e/o indirette nei confronti dei lavoratori che abbiano aderito al Nuovo Modello Smart Working, con particolare riferimento alla valutazione delle prestazioni e allo sviluppo di carriera.

8. Salute e sicurezza

- 8.1 L'Azienda, nel rispetto degli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni) e come previsto dall'art. 22, comma 1 della Normativa Smart Working comunicherà al lavoratore che abbia aderito al Nuovo Modello Smart Working le misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza da adottare nell'esecuzione della prestazione lavorativa, mediante la consegna di un'apposita informativa scritta ("*Misure per la tutela della salute e della sicurezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità Smart Working*"). Inoltre, i lavoratori che aderiranno al Nuovo Modello Smart Working parteciperanno ad uno specifico percorso formativo obbligatorio sulla salute e sicurezza nell'esecuzione dell'attività lavorativa a distanza.

- 8.2 Il lavoratore, al fine di garantire la propria integrità psico-fisica, anche nell'esecuzione della prestazione lavorativa a distanza, dovrà (i) attenersi alle misure di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza impartite dall'Azienda; (ii) cooperare con l'Azienda per attuare le misure di prevenzione e protezione predisposte da quest'ultima per fronteggiare i rischi connessi allo svolgimento della prestazione di lavoro per la parte eseguita al di fuori dei locali aziendali; e (iii) rendere tempestivamente note all'Azienda eventuali situazioni di anomalia o di anormalità che dovessero essere riscontrate in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza, affinché la stessa possa opportunamente intervenire.
- 8.3 Anche durante le giornate in cui svolgerà l'attività lavorativa a distanza il lavoratore avrà diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali che dipendono dai rischi connessi allo svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali nonché alla tutela contro gli infortuni *in itinere*, nei limiti e alle condizioni previsti dalla normativa applicabile.
- 8.4 Inoltre, verrà attivata la "*Commissione Pari Opportunità*" prevista dall'art. 8 dell'AIA al fine di studiare ulteriori iniziative congiunte a favore e a tutela delle donne e, in particolare, delle vittime di violenza domestica.

9. Potere direttivo e di controllo

- 9.1 Lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza non modifica in alcun modo gli obblighi e i doveri cui il lavoratore è tenuto secondo quanto previsto dagli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile, dal CCNL e relativo AIA nonché dal Codice Etico del Gruppo Mediaset, così come il suo inserimento nell'organizzazione aziendale ed il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare esercitato dall'Azienda, nei limiti previsti dalla legge, con particolare riferimento all'art. 4 della Legge 300/70 e alle disposizioni in materia di tutela dei dati personali (GDPR e D.Lgs. 196/2003 e sue successive modifiche e/o integrazioni).
- 9.2 Analogamente a quanto avviene quando la prestazione lavorativa venga resa dal lavoratore presso la propria sede di lavoro aziendale, nel caso di inadempimenti alle obbligazioni connesse al rapporto di lavoro, l'Azienda potrà applicare, in relazione alla gravità del comportamento, le sanzioni disciplinari contrattualmente previste, nel rispetto di quanto indicato dall'art. 7 della Legge 300/1970, ferma restando la facoltà di revocare al lavoratore - a seconda dei casi - la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa da remoto.

10. Riservatezza

Anche durante lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il lavoratore avrà l'obbligo di adottare tutti i comportamenti utili a (i) preservare la massima riservatezza su dati, notizie ed informazioni utilizzati ed elaborati nell'ambito delle attività eseguite nonché, in generale, su dati, notizie, informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sui sistemi informativi aziendali e/o di cui potrà venire a conoscenza anche solo in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa, (ii) utilizzare tali dati, notizie ed informazioni esclusivamente nell'ambito delle proprie mansioni per le finalità per le quali sono resi disponibili.

La scelta del luogo ove svolgere la prestazione lavorativa a distanza dovrà tener conto di quanto sopra e, pertanto, il lavoratore dovrà adoperarsi per evitare che soggetti terzi non autorizzati accedano a dati, notizie, informazioni riservate in suo possesso.

11. Diritti sindacali

Le Parti confermano la piena possibilità di esercizio dei diritti e delle libertà sindacali da parte dei lavoratori che prestino la loro attività lavorativa a distanza, con particolare riferimento alla partecipazione da remoto alle assemblee sindacali e alla fruizione dei permessi sindacali. Nello specifico, l'Azienda metterà a disposizione le proprie piattaforme tecnologiche per lo svolgimento delle assemblee, anche favorendo modalità miste, in presenza e da remoto.

12. Norme finali

- 12.1 Stante la natura sperimentale del presente Accordo, le Parti concordano che con cadenza trimestrale nell'ambito della Commissione (o, ove necessario, coinvolgendo anche le rappresentanze sindacali territoriali e/o le segreterie nazionali) verrà svolto un monitoraggio sull'applicazione del Nuovo Modello Smart Working nonché sulla sua diffusione tra le aree aziendali e sul livello di soddisfazione dei lavoratori interessati.
- 12.2 In vista della scadenza del presente Accordo le Parti si impegnano sin d'ora ad incontrarsi per una valutazione complessiva sulla sperimentazione del Nuovo Modello Smart Working, al fine di concordare un'estensione della validità del presente Accordo e/o eventuali modifiche che si rendessero necessarie.
- 123 Qualora nel corso del periodo di validità del presente Accordo dovessero intervenire nuove disposizioni normative in materia di *smart working*, le Parti si incontreranno per valutare la necessità di adeguamento delle disposizioni di cui allo stesso.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'Azienda

Le OOS