

## ACCORDO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

In data **27 Luglio 2020**, si sono incontrati presso la sede dell'ENBIMS, Via Cristoforo Colombo, n. 115, Roma e/o telematicamente:

- **ANPIT**, rappresentata dal Presidente Federico Iadicicco;
- **ASCOB**, rappresentata dal Presidente Salvatore Barbieri;
- **ASSOFRIGORISTI Datoriale**, rappresentata dal Presidente Gianluca De Giovanni;
- **CIDEC**, rappresentata dal Presidente Paolo Esposito;
- **CONFIMPRENDITORI**, rappresentata dal Presidente Stefano Ruvolo;
- **UNICA**, rappresentata dal Presidente Nazionale Gianluigi De Sanctis;

e

- **CISAL Metalmeccanici**, rappresentata dal Segretario Nazionale Fulvio De Gregorio;
- **CISAL Terziario**, rappresentata dal Segretario Nazionale Vincenzo Caratelli;

*di seguito anche solo richiamate come “Parti” o “Parti in epigrafe”*

per concordare la disciplina generale in materia di Lavoro Agile, da applicare, sviluppare ed aggiornare in sede aziendale, mediante Accordi di Secondo Livello e/o Accordi Individuali, avvalendosi del contributo di expertise dell'Universitas Mercatorum (Università Telematica istituita dalle Camere di Commercio) e del Centro Studi dell'Ente Bilaterale Confederale (in sigla Enbic), che già hanno insieme organizzato specifici corsi di formazione gratuiti promossi dall'Enbic Academy University.

### Premessa generale:

Indubbiamente, le crisi generano un forzato e rapido rinnovamento perché evidenziano limiti che, in condizioni normali, vengono considerati sopportabili o addirittura valori.

In tal senso l'evento prorompente del Covid-19 ha impresso una fortissima accelerazione all'utilizzo di competenze ICT e all'estensione dell'ambito applicativo delle stesse, tramite il Lavoro Agile.

Oggi tutti hanno gioco forza preso consapevolezza dei vantaggi che la telematica può offrire al mondo del lavoro in termini di competitività e sono indirizzati a valorizzare le nuove professionalità sintetizzate nelle 44 facciate dei profili professionali e-C.F. (European e-Competence Framework), negli ambiti I.C.T. (dell'Informazione e Comunicazione), presenti ad esempio nel CCNL “Terziario Avanzato” sottoscritto tra le Parti del presente Protocollo.

Così, mentre nel manifatturiero permangono ampie aree di lavoro “tradizionale”, essendo esso connesso a macchine, impianti, attrezzature e programmi complessi e residenti, ora vi sono diffuse

## Segue ACCORDO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

professionalità che hanno nel computer e nelle sue estese connessioni, lo strumento principale di lavoro nella disponibilità del Lavoratore. E' così inevitabile una trasformazione radicale del modo della prestazione, il Lavoro Agile, il Telelavoro e ad altre forme di lavoro di difficile configurazione tradizionale, quali gli incontri telematici, detti anche *call*, nei quali una pluralità di soggetti con competenze eterogenee ma complementari, da luoghi disparati, s'incontrano "in video" per approfondire un argomento, verificare opinioni, decidere percorsi, fare scelte operative.

In tali nuove forme, ancorarsi ad una visione tradizionale del lavoro diventa così una sfida impossibile.

Tutto è "fluidò": il luogo di lavoro, il tempo ad esso dedicato, le mansioni, la disciplina che lo regola, i controlli possibili.

Si presentano così anche inediti problemi rispetto a quelli che erano i tradizionali fondamenti stessi del rapporto di lavoro: la misura della quantità e qualità del lavoro prestato (ai fini retributivi), la ridefinizione degli obblighi di collaborazione, una nuova qualificazione della disciplina del lavoro, degli obblighi di fedeltà, la qualificazione della "sede di lavoro" ed il luogo formale di costituzione del rapporto di lavoro, con i suoi effetti retributivi e normativi, la disciplina applicabile, la reversibilità delle scelte, le precedenze, le priorità, le garanzie per il Lavoratore e per l'Impresa.

In particolare negli ultimi anni, quale diretta conseguenza dello sviluppo del concetto del *work-life balance*, ossia del principio del bilanciamento tra la vita lavorativa e la vita personale e privata del lavoratore, ha trovato sempre più spazio il Lavoro Agile, inteso come modalità ulteriore di svolgimento della prestazione lavorativa. A questo riguardo, un primo riferimento normativo si rintraccia proprio nel D.M. 25 marzo 2016, rubricato "Attuazione dell'articolo 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016), che disciplina l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata", ove è stato precisato che gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al Lavoro Agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. In attuazione di tali principi, il legislatore ha regolato, per la prima volta, il Lavoro Agile con la legge 22 maggio 2017, n. 81. Sebbene detta modalità abbia avuto grande seguito, la sua maggiore diffusione sull'intero territorio nazionale si è avuta per ragioni di necessità in costanza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 a seguito dell'emanazione di due decreti da parte dell'esecutivo, il DPCM 23 febbraio 2020, n. 6 (GU n. 45 del 23-2-2020) e il DPCM 25 febbraio 2020 (GU n. 47 del 25-02-2020), che hanno individuato nel Lavoro Agile una delle tante misure di sicurezza per contenere l'espandersi del virus. Per completezza, con particolare riferimento alle ultime disposizioni normative in tema di *smart working*, appare opportuno soffermarsi su quanto previsto dall'art. 90, Decreto-legge n. 34/2020. La

## Segue ACCORDO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

disposizione normativa, infatti, riconosce fino alla cessazione dello stato emergenziale (ovvero sino al 31 luglio 2020) il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza di accordi individuali, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con un figlio minore di 14 anni sempreché nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito (i.e. cassa integrazione, Naspi) o non lavoratore. Accanto a tale requisito, tuttavia, la norma prevede che, affinché il lavoratore possa beneficiarne, è necessario che il Lavoro Agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa svolta e che il dipendente sia dotato di strumenti informatici propri.

Tutto ciò premesso,

Le Parti in epigrafe, avendo sottoscritto i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, di cui all'allegato a) del presente Accordo che disciplinano il Lavoro Agile, concordano quanto segue.

### Art. 1 - Definizioni e ambiti

Il Lavoro Agile consiste nell'eseguire la prestazione lavorativa, con riferimento ad un rapporto di lavoro subordinato, con modalità definite mediante Accordo tra le Parti anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Per tali ragioni, il Lavoratore Agile differisce dalla tradizionale disciplina del lavoro, essendo caratterizzato da alcuni elementi quali: flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione, valutazione non puntuale ma complessiva dei risultati, rapporto fiduciario elevato, interlocutorio ed interattivo.

Il Lavoro Agile è oggi favorito dall'uso di strumenti informatici, dal facile accesso alle Banche dati, dalla messa a disposizione in tempo reale dei risultati, dalla possibilità (di fatto) del telecontrollo lavorativo, almeno rispetto ai risultati complessivi.

Il Lavoratore, beneficiando della flessibilità che è appunto uno degli elementi più peculiari del Lavoro Agile, può conciliare meglio i propri bisogni familiari e personali con il lavoro, riuscendo ad essere anche più produttivo con conseguente vantaggio personale ed aziendale.

Il presente accordo ha lo scopo di concordare la disciplina generale in materia di Lavoro Agile, da applicare, sviluppare ed aggiornare in sede aziendale, mediante Accordi di Secondo Livello e/o Accordi Individuali, nel rispetto dei principi e dei limiti imposti dalla legge.

Le Parti stipulanti riconoscono il particolare valore che il Lavoro Agile può avere nell'ambito delle Reti d'impresa al fine di massimizzare l'aumento di competitività del sistema, obiettivo comune alle due normative. Anche in ragione delle recenti previsioni contenute nel d.l. 76/2020 e della circostanza che esso può svolgersi organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi, che costituiscono elemento centrale per la

disciplina legale delle reti.

### **Art. 2 - La volontarietà**

Il Lavoro Agile ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore, nel senso che un rapporto di lavoro in modalità di Lavoro Agile può trarre origine soltanto da un accordo tra le parti.

L'accordo deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem*, dunque ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio dei poteri del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato, in ragione delle esigenze organizzative aziendali e dei bisogni personali e familiari del lavoratore. La disciplina del recesso viene regolamentata in seguito al punto 3.

All'interno dell'accordo, le Parti devono stabilire:

- le modalità di esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- l'orario di lavoro, ed i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore, secondo quanto previsto dal presente accordo e dalla legge;
- le modalità di esercizio del potere direttivo, l'indicazione delle mansioni, degli obiettivi o delle fasi di lavorazioni eventualmente assegnati al lavoratore.

L'Accordo in oggetto va comunicato ai Servizi per l'Impiego, così come la comunicazione preventiva di assunzione, mediante apposita procedura telematica disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali. Infatti, l'Accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

### **Art. 3 - Il recesso**

In caso di contratto a tempo indeterminato, il recesso dalla modalità di Lavoro Agile deve avvenire con un preavviso che non deve essere inferiore a 30 giorni.

## Segue ACCORDO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

Viene fatta eccezione per i lavoratori disabili ai sensi della Legge n. 68/1999, per i quali il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di permettere una idonea e adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro, con riguardo alle specifiche esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In ogni caso, a fronte di un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), che deve essere esplicitamente dichiarato da chi intende recedere dal contratto, il diritto di recesso può essere esercitato da ciascuno dei contraenti: prima della scadenza del termine in caso di contratto a tempo determinato, ovvero senza preavviso in caso di contratto a tempo indeterminato.

Nell'accordo individuale e/o in quelli decentrati (di Secondo Livello), potranno essere indicate le casistiche che costituiscono giustificato motivo e giusta causa di recesso ai sensi del presente articolo.

Il datore di lavoro deve consegnare obbligatoriamente, una volta l'anno, al lavoratore in modalità agile ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, una specifica informativa contenente i rischi generali e quelli connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

La formazione del Lavoratore Agile potrà avvenire, al pari degli altri lavoratori, in modalità telematica e "a distanza", anche attraverso apposite convenzioni con l'Ente Bilaterale di Categoria di riferimento per il CCNL applicato al rapporto di lavoro (ENBIC Sicurezza o ENBIMS Sicurezza).

### **Art. 4 - Luogo e tempo di lavoro**

L'attività lavorativa può essere svolta in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno, senza che vi sia una postazione fissa.

Tale postazione deve essere compatibile con lo svolgimento delle attività lavorative concordate in modalità agile con il Datore e conforme alle previsioni preventivamente pattuite tra le Parti in materia di sicurezza sul lavoro e relativamente ai rischi assicurati INAIL da parte del Datore di lavoro.

Le Parti stabiliscono l'orario di lavoro, che deve comunque rispettare i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro nelle fasce d'orario concordate durante le quali il lavoratore non potrà essere contattato in alcun modo dal datore di lavoro, salvo per cause urgenti, eventualmente imprevedibili.

### **Art. 5 - Trattamento economico e agevolazioni fiscali**

Il trattamento economico del Lavoratore Agile non deve essere inferiore a quello applicato, in attuazione dei Contratti Collettivi Nazionali di cui in Premessa, ai lavoratori che all'interno dell'impresa

## Segue ACCORDO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

svolgono le medesime mansioni.

Tutti gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti sia per gli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato, sia per l'attuazione di piani di welfare aziendale, inclusi il servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei buoni pasto o le indennità sostitutive di mensa, devono ritenersi applicabili anche ai rapporti di lavoro subordinato nei quali l'attività lavorativa viene resa in modalità di Lavoro Agile.

### Art. 6 - Privacy e tutele per la salute e sicurezza del lavoratore

Nei confronti del lavoratore che presta la sua attività in modalità di Lavoro Agile, valgono le stesse tutele previste per la generalità dei lavoratori dipendenti in materia di tutela della privacy.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

I lavoratori in modalità agile devono essere assicurati all'INAIL se, per lo svolgimento della loro attività, sono esposti alle fonti di rischio previste dall'art. 1 D.P.R. n. 1124/1965, fra le quali rientra anche il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine di ufficio come computer, videoterminali etc.

Ai lavoratori che svolgono attività fuori dall'azienda, gli strumenti tecnologici vengono sempre forniti dal datore, che è responsabile del loro buon funzionamento e pertanto, a parità di rischio, deve esserci una classificazione, ai fini tariffari identica, proprio per il principio secondo il quale il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori agili deve essere uguale a quello spettante ai colleghi che lavorano in azienda.

In sede di accordo, le Parti potranno prevedere che in caso di anticipato ed immotivato recesso del Lavoratore dalla modalità di Lavoro Agile, il Lavoratore sia tenuto a restituire in buono stato gli strumenti consegnatigli e/o prevedere un addebito pro-quota temporale delle spese sostenute dal Datore, purché comunicate analiticamente al Lavoratore all'atto dell'attivazione del Lavoro Agile stesso.

Il Lavoratore Agile è tutelato sia per gli infortuni connessi al rischio proprio della sua attività lavorativa, che per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie, a patto che siano strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

In base a quanto previsto dall'INAIL, l'accordo sul Lavoro Agile, tra datore di lavoro e lavoratore, deve

## Segue ACCORDO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

individuare i rischi lavorativi ai quali il lavoratore viene esposto ed i riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

### **Art. 7 - Diritti dei Lavoratori**

Il Lavoratore Agile ha, a parità di mansioni e del tempo di lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi di base e sindacali dei lavoratori dipendenti che operano in azienda e avrà diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera previsti per i lavoratori dipendenti operanti appunto all'interno dell'azienda non in modalità di Lavoro Agile.

Pertanto, anche il lavoratore dipendente che passa a forme di Lavoro Agile nel corso del rapporto, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato o di risultati, conserva le condizioni economiche precedentemente acquisite.

Al lavoratore viene riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente ed alla periodica certificazione delle relative competenze. È l'accordo individuale a disciplinare le modalità di erogazione della formazione, i sistemi di validazione delle competenze, la ripartizione dei costi del processo di certificazione ed anche le scadenze temporali con cui tali certificazioni andranno effettuate.

Condizione necessaria per avvalersi del diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile è che vi sia la compatibilità della suddetta modalità di Lavoro Agile con le caratteristiche della prestazione lavorativa che si chiede di svolgere al dipendente.

### **Art. 8 - Doveri del Lavoratore**

Il Lavoratore Agile ha gli stessi obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà degli altri lavoratori. Egli curerà di tutelare la riservatezza dei dati e di operare in modo da impedire accessi di estranei alla postazione di lavoro.

Il lavoratore è responsabile per l'uso improprio di dispositivi tecnologici che gli sono stati assegnati, nonché risponde per la violazione delle direttive aziendali contenenti le indicazioni sul corretto utilizzo

## Segue ACCORDO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

di tali mezzi; egli deve custodire gli strumenti ricevuti dal datore di lavoro.

Il lavoratore deve segnalare tempestivamente all'azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione del Lavoro Agile pattuito, trasmettendo le giustificazioni nei tempi e modi previsti per la generalità dei lavoratori o singolarmente pattuiti.

Il Lavoratore Agile deve collaborare con il datore di lavoro nell'adempiere a tutti gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro anche in virtù dell'informativa che gli viene consegnata con cadenza annuale da questi.

### **Art. 9 - I poteri del datore di lavoro e sanzioni disciplinari**

Per quel che concerne il potere direttivo del datore di lavoro, il legislatore ha rimesso all'autonomia negoziale delle parti la regolazione del rapporto, nel senso che entrambi devono concordare come deve estrinsecarsi il potere direttivo, come si esercita il potere di controllo e quali comportamenti possono considerarsi rilevanti ai fini disciplinari.

Pertanto, Datore di lavoro e Lavoratore concorderanno insieme, anche con rinvio alle previsioni di eventuali Accordo Aziendale di Secondo livello o tramite Accordo Individuale Assistito, come sarà esercitato il potere di controllo da parte datoriale e quali specifici comportamenti saranno rilevanti ai fini disciplinari.

Dunque, da un lato, si dovrà fare riferimento al Codice Disciplinare del CCNL applicato e/o del Regolamento aziendale per esercitare il potere disciplinare quando il lavoratore si trova in azienda; dall'altro, durante l'attività lavorativa svolta fuori dal perimetro aziendale, occorrerà individuare nell'Accordo sottoscritto tra le parti le specifiche condotte che potranno dar luogo alla contestazione disciplinare ed alla successiva applicazione delle sanzioni disciplinari, nel rispetto dell'iter contrattuale e dell'art. 7, Legge n. 300/1970. A tal fine, si potrà eventualmente in tutto o in parte fare riferimento al Codice Disciplinare del CCNL applicato e/o del Regolamento aziendale in quanto compatibili

Quindi è con l'Accordo con cui viene disciplinata l'esecuzione della prestazione che vengono determinate le forme di esercizio del potere direttivo datoriale, gli strumenti utilizzati dal lavoratore e le ricadute dei controlli sulla attività lavorativa.

### **Art. 10 - La Contrattazione Collettiva Decentrata o di Secondo livello**

I Contratti Collettivi, secondo quelli che sono i criteri stabiliti all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, ovvero quelli sottoscritti dalle Parti e sintetizzati anche in Premessa, possono introdurre specifiche previsioni volte ad agevolare i lavoratori e le imprese che desiderano utilizzare il lavoro subordinato in modalità di Lavoro Agile.

## Segue ACCORDO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

La titolarità contrattuale va riconosciuta ad ogni livello di Contrattazione, sia esso Nazionale (mediante il CCNL), che Territoriale e, soprattutto, in sede Aziendale direttamente tra le Parti d'interesse, mediante Accordo di Secondo Livello e/o Accordo Assistito;

Infatti, secondo quanto si evince dalla normativa, si comprende che sostanzialmente l'intera disciplina del Lavoro Agile può essere rimessa alla Contrattazione Collettiva quale "luogo" fondamentale per poter definire le caratteristiche specifiche della modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa nel rispetto della normativa in materia di lavoro subordinato e, in particolare:

- a) le condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel Lavoro Agile;
- b) l'orario di lavoro del Lavoratore Agile ed i relativi riposi;
- c) le condizioni ed i termini per l'applicazione del Lavoro Agile ai Dirigenti, Quadri e Impiegati aziendali con funzioni commerciali, di collegamento, tutela immagine, studio, ricerca, organizzazione dei servizi ecc.
- d) gli strumenti di lavoro utilizzati in modalità agile;
- e) eventuali indennità e/o premi correlate a particolari modi di svolgimento dell'attività lavorativa;
- f) eventuali addebiti e ripartizioni delle spese per gli strumenti utilizzati nel Lavoro Agile, in caso di anticipato immotivato recesso da parte del Lavoratore;
- g) ogni altra condizione particolare rilevata in sede aziendale tra le Parti, purché nel rispetto della disciplina inderogabile in materia di lavoro subordinato prevista dalla CCNL applicato e dalla normativa vigente.

### **Art. 11 - Competenza della Commissione Bilaterale Contrattuale**

Le Parti concordano che ogni questione dubbia sul Lavoro Agile in materia di strumenti di lavoro, di disciplina di competenze, d'inquadramento, retribuzione o di responsabilità, possa essere definita dalla Commissione Bilaterale Contrattuale dell'Ente Bilaterale di riferimento del CCNL applicato.

### **Art. 12 - Aggiornamento del presente Accordo**

Le Parti concordano d'incontrarsi per l'aggiornamento del presente Accordo, in caso di modifiche legislative e/o contrattuali e/o di mercato.

**Segue ACCORDO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE**

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 27 Luglio 2020.

ANPIT

ASCOB

ASSOFRIGORISTI Datoriale

CIDEC

CONFIMPRENDITORI

UNICA

CISAL Metalmeccanici

CISAL Terziario

Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti tra le Parti firmatarie del presente Accordo

- a) “Frigoristi” del 30 Giugno 2020
- b) “Commercio” rinnovato il 17 Dicembre 2019
- c) “Metalmeccanico, Installazione d'impianti e Odontotecnico” rinnovato il 14 Maggio 2019
- d) “Terzo Settore, Sport e altri settori senza scopo di lucro” del 27 Settembre 2019
- e) “Studi Professionali e Agenzie di Assicurazione” rinnovato il 31 Gennaio 2018
- f) “Sale Bingo e Gaming Hall” del 9 Ottobre 2018
- g) “Terziario Avanzato” del 26 Giugno 2018
- h) “Servizi Ausiliari” rinnovato il 21 Novembre 2017
- i) “Case di Cura, Servizi Assistenziali e Socio Sanitari” rinnovato il 21 Novembre 2017
- j) “Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi” rinnovato il 23 Maggio 2017
- k) “Società ed Enti di Formazione” del 12 Dicembre 2016
- l) “Tributaristi e Revisori Legali” del 14 Novembre 2016
- m) “Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari” del 15 Ottobre 2015
- n) “Cooperative esercenti attività nei settori Terziario e Servizi, Facility Management, Lavorazioni Meccaniche e Lavori Edili Ausiliari” del 24 Febbraio 2015
- o) “Università Telematiche” del 3 Settembre 2013