UNINDUSTRIA
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA · FROSINONE · LATINA · RIETI · VITERBO

VERBALE DI ACCORDO

Lavoro Agile (c.d. Smart Working)

Addì 20 luglio 2018, in Roma, presso la sede di Unindustria Roma, Via A. Noale n. 206

TRA

la Soc. Telespazio S.p.A. assistita da UNINDUSTRIA Roma

E

FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL Nazionali e Territoriali e le RSU di Telespazio (di seguito per Brevità le Parti)

PREMESSO CHE:

con l'accordo sindacale siglato in data 22 dicembre 2016 (per brevità c.d. Accordo integrativo *Telespazio*), le Parti manifestavano la disponibilità ad approfondire il ricorso allo strumento dello smart-working alla luce della possibile evoluzione normativa in materia di forme flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa;

il quadro normativo di riferimento è stato introdotto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 che al capo II, artt. 18-23,detta una disciplina promozionale del lavoro agile inteso come peculiare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo individuale 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;

alla luce della suddetta cornice regolatoria, le Parti ritengono che lo strumento dello smart-working sia in grado di coniugare, da un lato, le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro espresse dai dipendenti e dall'altro l'interesse dell'impresa ad adottare modelli di organizzazione del lavoro funzionali ad incrementare produttività e competitività;

le Parti, pertanto, intendono proseguire nelle azioni di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente lavorativo, anche attraverso l'introduzione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nelle quali la maggior autonomia si coniuga - nell'ambito di un rapporto fiduciario tra dipendente e responsabile diretto - con un maggiore orientamento verso obiettivi e risultati;

le Parti ritengono, altresì, che lo smart-working, oltre a costituire una modalità di lavoro utile ad agevolare la conciliazione del lavoro con altre responsabilità o esigenze personali (ad es. il pendolarismo, la gestione di impegni personali e familiari anche legati a situazioni di disabilità), permetta di dare un contributo fattivo alla gestione degli impatti ambientali sui territori (ad es.

riduzione delle emissioni dei gas di scarico) e, quindi, possa costituire una buona pratica di responsabilità sociale;

le Parti, esprimono la comune volontà di introdurre in Telespazio S.p.A. la suddetta modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, attraverso l'avvio di una fase sperimentale delineandone le linee guida normative ed operative come di seguito concordato;

le Parti riconoscono che, al fine di perseguire le sopra riferite finalità di conciliazione delle esigenze aziendali con le esigenze personali, la prestazione lavorativa in modalità smart - working potrà essere svolta alternativamente presso altra sede aziendale del Gruppo Telespazio o del Gruppo Leonardo più prossima al luogo abituale di dimora del dipendente (c.d. hub aziendale) – previa verifica della compatibilità con le infrastrutture tecnico/informatiche e nel rispetto delle procedure delle Sedi Aziendali delle Divisioni e delle Società Controllate del Gruppo Leonardo - ovvero presso la residenza/domicilio del dipendente comunicati all'azienda.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

1. Progetto Pilota

1.1. Durata e destinatari

A partire dal 1 gennaio 2019 sarà avviato in Telespazio S.p.a. un progetto di sperimentazione della modalità di lavoro in smart-working che avrà durata di 12 mesi.

Tale Progetto pilota interesserà su base volontaria un numero massimo di 20 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che svolgono attività remotizzabili che saranno verificate a livello di sito.

In fase di prima sperimentazione saranno interessate prioritariamente, ma non esclusivamente le famiglie professionali HR e ICT/Segreteria Generale.

Sono espressamente escluse dall'ambito di partecipazione al progetto Pilota le seguenti tipologie di lavoratori:

- neo assunti;
- dipendenti a tempo determinato;
- apprendisti;
- dipendenti in part-time verticale;
- dipendenti il cui ruolo e le relative mansioni non rientrino tra le attività remotizzabili.

1.2. Modalità di accesso e di recesso

L'accesso al progetto avverrà:

- su richiesta del dipendente interessato che sia in possesso dei requisiti definiti nel presente accordo;

- con autorizzazione del responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, di concerto con la struttura HR di riferimento, che verrà comunicata all'interessato entro 30 giorni dalla data di presentazione della richiesta;
- a fronte di specifico accordo individuale sottoscritto ai sensi e nelle forme di cui all'art. 19, L. n. 81/2017, che - per tutto il periodo di sperimentazione —integrerà, ad ogni effetto, il contratto individuale di lavoro. Il singolo dipendente potrà richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Il format del suddetto accordo individuale tra azienda e dipendente, allegato al presente accordo, sarà oggetto di apposita informativa sindacale.

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working, è ammesso il recesso — in forma scritta — dall'accordo individuale che disciplina la suddetta modalità di esecuzione della prestazione, sia da parte dell'azienda che del dipendente, entro i termini di preavviso stabiliti dall'art. 19, L. n. 81/2017. Le Parti si danno atto che costituisce giustificato motivo di recesso senza preavviso della Società dall'accordo individuale ai sensi dell'art. 19 comma 2, L. n. 81/2017, tra l'altro, la sopravvenuta adibizione del lavoratore a mansioni non remotizzabili, nonché la riscontrata inoperatività del dipendente, fatto salvo in quest'ultimo caso anche l'esercizio del potere disciplinare da parte della Società.

Le ipotesi di trasferimento del dipendente ad altra sede e di variazione delle mansioni rispetto a quelle assegnate al momento dell'accesso al Progetto configurano il venir meno dei requisiti di partecipazione alla sperimentazione.

1.3. Modalità di svolgimento

Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa

Nelle giornate di smart-working la prestazione lavorativa potrà essere svolta:

- da altra sede aziendale più prossima al luogo abituale di dimora del dipendente (c.d. hub aziendale), previa predisposizione di postazioni di lavoro dedicate e fatto salvo quanto previsto nell'ultimo capoverso delle Premesse che precedono il presente Accordo;
- dalla residenza/dal domicilio del dipendente comunicati all'azienda, purché sussistano i requisiti tecnici di connettività.

In fase di prima applicazione, solo laddove siano già stati costituiti gli hub aziendali e sia stata verificata la compatibilità con gli hub aziendali delle Sedi delle Divisioni/Aziende del Gruppo Leonardo, la prestazione lavorativa potrà essere svolta prevalentemente, e comunque secondo una pianificazione individuale, da tali postazioni.

Per ragioni di riservatezza aziendale e di sicurezza, anche sotto il profilo dell'integrità fisica e della salubrità del dipendente, è fatto esplicito divieto di svolgere attività lavorativa in smart-working in locali pubblici o aperti al pubblico.

Lo svolgimento dell'attività in modalità di smart-working non comporta variazione della sede di lavoro, non configura l'istituto della trasferta e, non ricorrendo i presupposti, non dà diritto ad eventuali trattamenti di reperibilità e/o ad eventuali indennità di sede disagiata.

Essa dà diritto all'erogazione del buono pasto esclusivamente nelle giornate in cui l'attività lavorativa è svolta in modalità di smart-working presso hub aziendale.

Orario di lavoro

Le prestazioni rese in modalità smart-working in fase di prima attuazione saranno di norma pari a n. 2 giorni al mese non frazionabili e non cumulabili nell'ambito della stessa settimana. Tali giorni potranno essere incrementati, ove sussistano condizioni organizzative e/o individuali che dovranno essere di volta in volta valutate dall'azienda, fino a 4 giorni al mese non frazionabili e, comunque, ad 1 giorno alla settimana non frazionabile.

Esse dovranno essere pianificate, in accordo con il responsabile diretto e di norma con cadenza mensile, anche tenendo conto delle necessità legate alle attività dell'unità organizzativa di appartenenza del dipendente e della disponibilità delle postazioni di lavoro condivise presso gli hub aziendali.

Al fine di assicurare la necessaria continuità operativa, l'efficacia e l'efficienza della prestazione resa con la suddetta programmazione sarà suscettibile di modifiche su richiesta da parte dell'azienda con un preavviso minimo di almeno di 48 ore. Al fine di assicurare l'effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro lo stesso preavviso dovrà essere rispettato dal dipendente, qualora per motivate esigenze lo stesso dovesse richiedere una modifica della programmazione concordata.

L'orario di lavoro della giornata in smart-working è quello applicato nell'unità organizzativa di appartenenza del dipendente, ivi comprese le fasce di flessibilità eventualmente in essere. La giornata in smart-working, pertanto, è equiparata — a tutti gli effetti di legge e di contratto — ad una giornata lavorativa di orario ordinario.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, le modalità di effettuazione della prestazione così come definite nel presente accordo, consentono al dipendente il rispetto dei limiti di orario di lavoro e dei tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e di contratto.

1.4. Apparecchiature tecnologiche e strumenti informatici

Gli strumenti informatici (dispositivi portatili, sim dati per la connessione alla rete aziendale, etc.) dotati delle caratteristiche tecniche necessarie per la connessione sicura agli applicativi aziendali saranno forniti al dipendente dal datore di lavoro che, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 2, L. n. 81/2017 è responsabile della loro sicurezza e del buon funzionamento.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare e custodire le apparecchiature tecnologiche assegnate con diligenza e nel rispetto delle policy aziendali in materia di dotazioni informatiche, accertandosi della loro operatività e del collegamento di rete.

Nel corso della giornata effettuata in smart—working, durante l'orario di lavoro il dipendente dovrà essere contattabile da parte dell'azienda tramite gli strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro.

In caso di impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in smart-working, il dipendente è tenuto a segnalare tempestivamente al datore di lavoro la problematica. Qualora non sia possibile trovare una soluzione da remoto, il dipendente ed il responsabile concorderanno le modalità più consone di completamento della prestazione, ivi compreso l'eventuale rientro presso la sede aziendale di appartenenza per la parte residua della prestazione. Qualora tali impedimenti siano determinati dalla mancanza dei requisiti tecnici di connettività relativi alla residenza/domicilio ove il dipendente svolge la prestazione lavorativa in modalità smart-working, il dipendente svolgerà la prestazione lavorativa in modalità smart-working presso l'hub aziendale, ove disponibile, ovvero presso la sede di lavoro sino al ripristino dei requisiti di connettività.

Diritti e doveri del dipendente

Il dipendente in smart-working ha diritto a vedersi applicato il trattamento economico e normativo contrattualmente previsto per i dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali.

Il dipendente in smart working ha le medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo professionale dei dipendenti che svolgono prestazione lavorativa in modalità tradizionale.

Ad esso sono riconosciuti diritti sindacali previsti dalla L. n. 300/1970 nonché quanto definito dall'Accordo integrativo *Telespazio* in materia.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working il comportamento del dipendente dovrà essere improntato a principi di correttezza e buona fede anche sulla base di quanto previsto dall'art. 1 — Sez. Quarta — Titolo VII vigente CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed all' installazione di impianti.

Il dipendente 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.

Qualora il dipendente svolga la propria prestazione in smart-working in violazione delle modalità previste dal presente Accordo nonché dall'accordo individuale, il comportamento del lavoratore sarà equiparato ad assenza ingiustificata, con ogni conseguenza anche sul piano disciplinare.

1.5. Formazione

Sarà cura dell'Azienda effettuare preventivamente, nei confronti dei dipendenti coinvolti nel Progetto pilota e delle RSU dei siti di appartenenza dei lavoratori interessati, una formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in modalità di smart—working, anche con specifico riferimento alle tematiche di seguito elencate:

- Prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- Gestione delle emergenze;
- Gestione degli infortuni;

- Corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche;
- Protezione dei dati aziendali, custodia e riservatezza

1.6. Salute e sicurezza sul lavoro

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro l'Azienda, preventivamente all'avvio della fase sperimentale, provvederà a fornire ai dipendenti interessati, un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart - working.

Restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extra professionali previste in Azienda.

1.7. Monitoraggio della sperimentazione

L'applicazione del presente accordo e l'andamento della sperimentazione saranno oggetto di monitoraggio nell'ambito del Gruppo di Lavoro così come definito nel capitolo "Welfare e Tutele", Sez. II, Punto B) dell'Accordo Integrativo Telespazio e i cui nominativi sono stati già ratificati tra le Parti, che si riunirà con le seguenti cadenze:

- entro 3 mesi dall'avvio del Progetto Pilota e successivamente su base trimestrale per verifiche intermedie volte eventualmente ad esplorare il graduale ampliamento della platea dei dipendenti potenzialmente interessati allo strumento dello smart-working, sia in termini numerici che con riferimento a diversi profili e categorie professionali, nonché del numero massimo di giornate lavorative in modalità smart-working. Specifiche verifiche potranno essere attivate anche a livello di sito produttivo per l'analisi di problematiche specifiche;
- al termine della sperimentazione, per valutare compiutamente i risultati del Progetto e l'eventuale introduzione di una diversa disciplina, tenuto conto delle specifiche esigenze aziendali tecniche, organizzative e produttive.

Disposizioni Finali

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, trova applicazione la Legge 22 maggio 2017, n. 81 (capo II, artt. 18-23) nonché le disposizioni amministrative vigenti in materia (es. circ. INAIL 2 novembre 2017).

Le Parti si danno reciprocamente atto che le prestazioni lavorative in modalità smart—working di cui al presente verbale di accordo sono utili per l'accesso agli incentivi fiscali e contributivi riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività e di efficienza.

Letto, confermato, sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA Roma

p. la Soc. TELESPAZIO S.p.a.

p. FIM – CISL

p. FIOM – CGIL

p. UILM – UIL

p. RSU

Egr. Sig. /Gent.ma Sig.ra

Sede: .....

Luogo e data

.....

Oggetto: Accordo individuale di smart-working

In accoglimento alla Sua richiesta del 00/00/0000, Le comunichiamo che — a decorrere dal ..... - Ella sarà inserita nel progetto di sperimentazione dello smart-working ai sensi degli artt. 18-23, legge n. 81/2017, così come disciplinato dall'Accordo Sindacale del .....

Le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in smart-working sono definite nel presente accordo individuale.

Resta comunque convenuto che, per tutta la durata del presente accordo, il Suo rapporto di lavoro continuerà ad essere normato dalle previsioni del Suo contratto individuale e Le sarà garantito il trattamento economico-normativo previsto dal vigente CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti nonché dagli accordi collettivi integrativi applicati presso la scrivente Società.

Orario di lavoro

L'attività lavorativa in smart-working potrà essere svolta per ..... giorni al mese non frazionabili e non cumulabili nell'ambito della stessa settimana a decorrere dal ..... e sino al ..... (N.B. da utilizzare nel caso in cui la durata iniziale sia di due giorni: L'Azienda si riserva la facoltà di valutare eventuali situazioni legate ad eccezionali condizioni organizzative e/o personali che dovessero richiedere l'estensione dello smart-working per ulteriori due giorni al mese non frazionabili e comunque sempre nel rispetto di 1 giorno alla settimana non frazionabile).

Al termine di tale periodo verrà ripristinata - senza necessità di alcuna comunicazione preventiva - l'ordinaria modalità della prestazione di lavoro prevista dal contratto individuale di lavoro.
Le giornate di smart-working dovranno essere pianificate in accordo con il Suo Responsabile diretto e di norma con cadenza mensile, anche tenendo conto delle necessità legate alle attività dell'unità organizzativa di appartenenza.

La suddetta programmazione potrà essere suscettibile di modifiche purché nel rispetto di un preavviso minimo di almeno 48 ore.

Ella continuerà ad osservare l'orario di lavoro applicato nell'unità organizzativa di appartenenza, ivi comprese le fasce di flessibilità eventualmente in essere. La giornata in smart-working è equiparata - a tutti gli effetti di legge e di contratto - ad una giornata lavorativa di orario ordinario.

Inoltre, Ella è tenuta ed ha diritto a rispettare le pause ed i tempi di riposo previsti dalle disposizioni di legge e di contratto, *ivi compresa la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche assegnate, ai sensi dell'art. 19, comma 1, della legge n. 81/2017 secondo le indicazioni fornite*.

Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa

Fermo restando che la sede di lavoro continua ad essere, a tutti gli effetti di legge e di contratto collettivo ed aziendale, in Via ..... limitatamente alle giornate di smart-working la Sua prestazione lavorativa potrà essere svolta nei seguenti luoghi:

- da altra sede aziendale più prossima al luogo abituale di dimora (c.d. hub aziendale), identificata nella sede di Via .....
- presso la residenza/il domicilio da Lei comunicato all'azienda, in presenza di idonei requisiti tecnici di connettività.

E' fatto esplicito divieto di svolgere attività lavorativa in smart —working in locali pubblici o aperti al pubblico.

Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Lo smart-working rappresenta una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa che non comporta mutamento di inquadramento/mansione all'interno dell'organizzazione aziendale.

Ella è stata edotta del fatto che, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart-working è soggetta al potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali, anche mediante gli strumenti tecnologici di connessione da remoto.

Si ricorda che l'esercizio del potere di controllo da parte dell'azienda sulla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali avverrà nel rispetto delle previsioni di legge vigenti.

Qualora, la prestazione in smart-working sia effettuata in violazione delle modalità previste dal sopra citato Accordo sindacale del ....., dal presente accordo individuale e dal Suo contratto individuale di lavoro, il Suo comportamento sarà equiparato ad assenza ingiustificata, con ogni conseguenza anche sul piano disciplinare.

Lo svolgimento dell'attività in modalità di smart-working non comporta variazione delle sede di lavoro, non configura l'istituto della trasferta e, non ricorrendone i presupposti, non dà diritto ad eventuali trattamenti di reperibilità e/o ad eventuali indennità di sede disagiata.

Ella avrà diritto all'erogazione del buono pasto, nei termini e secondo le modalità previsti dalla normativa aziendale vigente, esclusivamente nelle giornate in cui l'attività lavorativa è svolta in modalità di smart-working presso hub aziendale sprovvisto di mensa aziendale.

Le ricordiamo, inoltre, che Ella è tenuta alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali trattate in Suo possesso e/o disponibili sui sistemi informativi aziendali nel rispetto di quanto disposto dal D. lgs. n. 196/2003 e dalle successive modificazioni del GDPR 2016/679 e dal Disciplinare Tecnico in materia di Privacy aziendale.

Apparecchiature tecnologiche, strumenti e programmi informatici

L'Azienda si impegna a fornirLe in comodato d'uso ai sensi dell'art.1803 e ss. codice civile, per tutta la durata del periodo in smart-working, idonea strumentazione dotata delle caratteristiche tecniche necessarie per la connessione sicura agli applicativi aziendali e dei programmi informatici necessari per

l'espletamento della Sua attività lavorativa, sempre che l'Azienda non l'abbia precedentemente fornita per lo svolgimento della Sua abituale attività lavorativa. La responsabilità della sicurezza e del buon funzionamento della suddetta strumentazione informatica è in capo alla scrivente azienda secondo quanto stabilito dall'art. 18, comma 2, legge n. 81/2017.

Ella avrà cura di utilizzare le risorse ICT aziendali esclusivamente nell'interesse dell'azienda ed in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa e comunque, nel rispetto delle normative aziendali vigenti in materia di apparecchiature tecnologiche e strumenti informatici, avendo cura in particolare di non manomettere gli apparati aziendali e di non consentire a terzi l'utilizzo degli stessi.

Resta, altresì, inteso che nel corso della giornata effettuata in smart—working, durante l'orario di lavoro, Ella dovrà essere contattabile da parte dell'azienda tramite gli strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro.

Ella dovrà assicurare il corretto e diligente utilizzo e la custodia delle apparecchiature tecnologiche assegnate dei cui eventuali danni e perdite, imputabili a negligenza o malafede, Ella sarà ritenuta responsabile.

Eventuali problemi tecnici che dovessero impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart-working dovranno essere tempestivamente segnalati al Suo Responsabile al fine di concordare modalità più consone per il completamento della prestazione lavorativa giornaliera, non escludendo che Ella possa essere eventualmente richiamata presso la sede aziendale di appartenenza.

Salute e sicurezza sul lavoro

Nel rispetto degli obblighi di sicurezza, l'Azienda Le fornirà un'informativa relativa ai rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità con la quale Ella svolge la prestazione lavorativa in smart-working. Restano confermati tutti gli altri obblighi e connessi adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ella è tenuta a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, applicando correttamente le direttive aziendali

L'azienda non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui Ella o i terzi dovessero incorrere qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle dotazioni assegnate ovvero a situazioni di rischio anche derivanti da comportamenti inidonei adottati. In ogni caso, nell'ipotesi in cui si verifichi un infortunio durante la prestazione in smart-working, Ella dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'azienda.

Resta confermato tutto quanto previsto dall'Accordo sindacale del ..... in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Recesso

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working, è fatta salva la facoltà di recesso - in forma scritta - dall'accordo individuale prima della scadenza del termine in presenza di un giustificato motivo così come sancito dall'art. 19, legge n.81 del 2017. Costituisce giustificato motivo di recesso prima della scadenza del termine da parte dell'azienda ai sensi del suddetto art. 19, tra l'altro, la sopravvenuta adibizione del lavoratore a mansioni non remotizzabili nonché la riscontrata inoperatività del dipendente, fatto salvo in quest'ultimo caso anche l'esercizio del potere disciplinare.

Eventuale trasferimento di sede determina il venir meno dei requisiti di partecipazione al Progetto pilota di smart-working.

Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, trova applicazione la Legge 22 maggio 2017, n. 81 (capo II, artt. 18-23) nonché l'Accordo sindacale del ..... e dalla Circ. INAIL 2.11.2017.

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

Telespazio S.p.a.

.....

Il Dipendente
Per accettazione