

**GRUPPO DI AZIONE LOCALE VENEZIA ORIENTALE**  
**Deliberazione del Consiglio di Amministrazione**

**n. 101 del 13 novembre 2025**

**OGGETTO: Modifica del Regolamento per la disciplina del lavoro agile ai sensi della legge 81/2017**

Oggi **giovedì 13 novembre 2025 alle ore 17:00** presso la sede di VeGAL in via Cimetta, 1 - Portogruaro (VE), si riunisce con modalità mista il Consiglio di Amministrazione dell'Associazione denominata **GRUPPO DI AZIONE LOCALE VENEZIA ORIENTALE**, per la trattazione del seguente **ordine del giorno**:

1. approvazione verbale della seduta del 29 ottobre 2025;
2. compagine associativa (presa d'atto fusione per incorporazione dell'associato ASVO in Veritas; ammissione nuovi Soci; aggiornamento morosità);
3. bilancio di previsione esercizio 2026 e quote associative 2026;
4. PSL FEASR 2023/27 (cronoprogramma bandi 2026; aggiornamenti);
5. PdA FEAMPA 2021/27 (aggiornamenti);
6. personale e amministrazione (avvio iter selezione personale; modifica Regolamento disciplina lavoro agile; canone locazione sede);
7. progetti (aggiornamenti);
8. varie ed eventuali.

Si riepilogano le presenze/assenze durante la seduta:

N	Nome e Cognome	Ruolo	Ente rappresentato	Componente	Presente/Assente
1	FILIPPO TONERO	Presidente	Comune di Teglio Veneto	Pubblica	PRESENTE
2	ALESSANDRO KORNFELD	Consigliere	Confcommercio Venezia	Privata/Parti economiche sociali settore terziario	PRESENTE ONLINE
3	LORIS PANCINO	Consigliere	CNA Venezia	Privata/Parti economiche sociali settore secondario	ASSENTE
4	GIORGIO PUPPIN	Vicepresidente	CIA Venezia	Privata/Parti economiche sociali settore primario	PRESENTE
5	ALBERTO ZORZENONI	Consigliere	Comune di Jesolo	Pubblica	ASSENTE

Sono presenti inoltre: l'ing. Giancarlo Pegoraro (direttore VeGAL), il Revisore Legale unico rag. Laretta Pol Bodetto e per la trattazione del punto 3 all'odg il dott. Gabriele Giamburino e del punto 4 la dott.ssa Simonetta Calasso, direttore PSL 2023-2027. Assume la presidenza il Presidente Tonero che, constatata e fatta constatare la regolare costituzione del Consiglio di Amministrazione, alle ore 17.10 dichiara aperti i lavori.

Verbalizza la seduta il Direttore di VeGAL, ing. Giancarlo Pegoraro.

(OMISSIS)

Il Presidente passa alla trattazione del **sesto punto all'odg** relativo al personale e all'amministrazione dell'ente.

(OMISSIS)

Relativamente alla modifica del Regolamento per la disciplina del lavoro agile ai sensi della legge 81/2017, per estenderne l'applicazione anche al personale a tempo determinato, il CdA così si esprime.

**Delibera CdA di VeGAL n. 101 del 13 novembre 2025**

**OGGETTO: Modifica del Regolamento per la disciplina del lavoro agile ai sensi della legge 81/2017**

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**  
**PREMESSO CHE**

- VeGAL, ente di sviluppo della Venezia Orientale costituito come associazione senza scopo di lucro con personalità giuridica di diritto privato, ha un organico formato da personale dipendente inquadrato nel contratto Del terziario: distribuzione e servizi, che opera negli uffici piani, progetti, comunicazione e amministrazione;
- il lavoro agile, così come previsto dall'art. 18 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che ha lo scopo di incrementare la competitività e

agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- l'accordo individuale relativo alla modalità di lavoro agile dev'essere stipulato tra il datore di lavoro ed il lavoratore in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova ai sensi dell'art. 19 Legge 22 maggio 2017, n. 81 previa approvazione di un "Regolamento" nel quale disciplinare le principali caratteristiche del c.d. "lavoro agile" o smartworking, secondo quanto previsto dalla l. 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», nonché le modalità attuative che saranno oggetto di integrazione negli eventuali accordi individuali stipulati con i singoli lavoratori interessati;
- il lavoro agile, in determinate condizioni, può permettere di valorizzare le competenze organizzative e digitali maturate dal personale dipendente, promuovendo una cultura organizzativa basata sui risultati, sulla responsabilizzazione, sull'autonomia e sulla flessibilità lavorativa che, favorendo il bilanciamento tra vita professionale e vita privata, consenta di ottimizzare il tempo dedicato al lavoro, di ridurre le assenze, di ottimizzare gli spazi lavorativi e, conseguentemente, di aumentare la produttività dell'ente, ferma restando la necessità di assicurare un'adequata presenza di personale in sede, al fine di non pregiudicare le attività che, per loro natura, non sono eseguibili in modalità diverse da quelle in presenza;
- la modalità di lavoro agile è già stata sperimentata dall'ente nel periodo Covid, permettendo a tutto il personale di testare direttamente tale modalità di esecuzione, l'utilizzo di sistemi di connessione e l'interazione a distanza con i colleghi e l'utenza;
- il lavoratore che opererà con tale modalità dovrà assicurare nelle ore erogate con lavoro agile un impegno di pari livello qualitativo e quantitativo rispetto alla prestazione resa presso i locali aziendali ed in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'ente;
- il lavoratore potrà svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile quando:
  - o sia possibile delocalizzare almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
  - o lo svolgimento del lavoro agile non pregiudichi in alcun modo la qualità dei servizi erogati all'utenza;
  - o il dipendente goda di autonomia operativa e abbia la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
  - o siano disponibili le strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
  - o lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulti coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ente e dell'ufficio nel quale è inserito;
  - o sia possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente rispetto agli obiettivi programmati;
- con delibera del CdA di VeGAL n. 52 dell'8.5.2025 è stato approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile ai sensi della legge 81/2017, con validità dalla data di approvazione e fino al 31.12.2026;
- con delibera del CdA di VeGAL n. 53 dell'8.5.2025 è stato approvato un Accordo individuale per lo svolgimento del lavoro in modalità agile (art. 18 e ss. legge n. 81 del 2017) tra VeGAL e un lavoratore dipendente per l'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato in modalità agile per lo svolgimento di 8 ore aggiuntive settimanali, rapporto conclusosi in data 31.10.2025;
- l'art. 2 "Destinatari" del Regolamento per la disciplina del lavoro agile ai sensi della legge 81/2017, prevede che l'adesione al lavoro agile avvenga a seguito di richiesta su base volontaria (mediante presentazione di formale richiesta di autorizzazione del dipendente indirizzata alla direzione) e che il personale autorizzato debba essere in particolare in forza **con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** ed aver concluso il periodo di prova;
- con delibera n.86 del 29.10.2025 il CdA di VeGAL ha approvato le modifiche al "Regolamento sul conflitto di interesse";
- il Presidente ha invitato i Consiglieri a manifestare l'eventuale esistenza di potenziali interessi in relazione all'oggetto della presente deliberazione, rendendo apposita dichiarazione che viene allegata, se del caso, agli atti della riunione consiliare;
- il Presidente ha provveduto ad accertare che alle operazioni di voto nessun gruppo di interesse dei presenti sia prevalente, in ottemperanza all'impegno 3 previsto dall'Allegato A della DGR n. 1690 del 29/12/2023 e nel rispetto delle disposizioni dell'art. 33, del Regolamento (UE) n. 2021/1060 (nessun singolo gruppo di interesse controlli il processo decisionale);

fatte le debite valutazioni e verifiche e sottoposto a votazione il provvedimento, il CdA di VeGAL all'unanimità

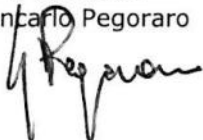
#### DELIBERA

- di approvare una modifica del **Regolamento per la disciplina del lavoro agile ai sensi della legge 81/2017, estendendo i requisiti del personale autorizzato a quello in forza anche con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato** che abbia concluso il periodo di prova, secondo il testo riportato in **Allegato A** alla presente deliberazione;

- di confermare che la decisione è assunta in assenza di possibili situazioni di "conflitto di interesse" dei componenti dell'organo decisionale, ai sensi del Regolamento approvato con la delibera n.86 del 29.10.2025 del CdA di VeGAL;
- di confermare che la decisione è assunta con almeno il 50% dei voti espressi provenienti da componenti dell'organo decisionale partecipanti al voto rappresentativi di partner privati ai sensi dell'art.15 dello Statuto di VeGAL;
- di disporre che il presente atto venga pubblicato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 33/2013.

(OMISSIS)

Il Direttore  
Giancarlo Pegoraro



Il Presidente  
Filippo Tonero



## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE DEL PERSONALE DIPENDENTE DI VEGAL**

(Allegato A alla Delibera del CdA di VeGAL n. 101 del 13.11.2025)

### **PREMESSA**

Con il presente Regolamento le parti intendono disciplinare le principali caratteristiche del c.d. “lavoro agile” o smartworking, secondo quanto previsto dalla L. 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*», nonché le modalità attuative che saranno oggetto di integrazione negli accordi individuali stipulati con i singoli lavoratori interessati. Al fine di migliorare le performance aziendali, migliorare la sostenibilità ambientale e migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e personale dei dipendenti, a seguito dell'esperienza maturata durante l'emergenza sanitaria Covid-19, VeGAL intende attivare la modalità agile di lavoro e che coinvolgerà 1) specifiche aree territoriali 2) categorie, e che **avrà validità dalla data di approvazione del presente Regolamento fino al 31.12.2026.**

### **ART. 1. OGGETTO**

Il lavoro Agile è una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa effettuata in parte al di fuori dei locali di VeGAL (siti in via Cimetta, 1 – Portogruaro – VE), in un'ottica di flessibilità in termini di spazio e di tempo, pertanto, ad ogni effetto connesso alla normativa di legge e contrattuale, non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro.

Il lavoratore, nel rispetto dei soli limiti massimi di durata di lavoro, così come previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva, presterà la propria attività lavorativa in parte al di fuori della sede aziendale di lavoro, senza una postazione fissa e comunque presso altri luoghi ritenuti idonei a garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa in conformità alle norme di sicurezza, garantendo altresì la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali.

I termini e le condizioni di attuazione del lavoro Agile sono disciplinati dal presente Regolamento di cui le premesse sono parte integrante.

### **ART. 2. DESTINATARI**

L'adesione al lavoro agile avverrà su richiesta su base volontaria (mediante presentazione di formale richiesta di autorizzazione del dipendente indirizzata alla direzione) ed il personale autorizzato dovrà essere in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in forza con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ed aver concluso il periodo di prova;
- avere un ruolo e svolgere mansioni compatibili con la modalità di lavoro Agile;
- poter garantire una connessione internet idonea allo svolgimento della prestazione lavorativa presso il luogo prescelto;
- aver sottoscritto l'Accordo individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile nel quale saranno disciplinate, in particolare: la durata dell'accordo, le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro e all'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione esterna ai locali della sede di VeGAL, le modalità di esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare da parte del datore di lavoro, gli strumenti informatici e le loro modalità di utilizzo, i termini e le modalità di recesso, nonché i tempi di riposo e le modalità tecniche e organizzative al fine di assicurare il diritto alla disconnessione, le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali;
- avere in dotazione la strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori dei locali di VeGAL.

### **ART. 3. LUOGO DELLA PRESTAZIONE**

Fermo restando che la sede di lavoro del lavoratore continua ad essere quella indicata nella lettera di assunzione e successive modificazioni, la prestazione dell'attività di lavoro agile potrà – nei modi e nei limiti previsti dal presente Regolamento – essere eseguita presso la residenza o il domicilio del lavoratore o in un locale di cui egli abbia la disponibilità, ovvero in altri luoghi idonei ai sensi della normativa di salute e sicurezza e in ragione delle esigenze di riservatezza dei dati trattati.

A riguardo saranno ritenuti idonei solo i luoghi, quali la propria abitazione privata, che siano assolutamente in grado di garantire l'idoneità allo svolgimento dell'attività lavorativa comportante l'uso abituale del video terminale e che consentano

il collegamento con i sistemi aziendali o con rete fissa o con rete mobile.

I luoghi dove la prestazione verrà svolta in modalità agile dovranno, inoltre, essere conformi alle norme di sicurezza, assicurando la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali così come previsto dalle informative "Salute e Sicurezza" e "Privacy" consegnate al lavoratore.

#### **ART. 4. TEMPI DELLA PRESTAZIONE**

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile non comporta la variazione dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ferme restando le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere o specifiche esigenze e comunque entro il monte orario settimanale massimo contrattuale.

I lavoratori hanno piena libertà nell'organizzare i tempi e i modi di espletamento del lavoro, fatta salva la facoltà dell'azienda di individuare nell'accordo con i singoli lavoratori una fascia oraria più ampia all'interno della quale prestare la propria attività.

Si specifica, inoltre, che il lavoro agile può essere svolto esclusivamente nei giorni feriali, e non anche durante le giornate nelle quali sia stata pianificata una chiusura collettiva come pure (il sabato) la domenica e i festivi.

Restano confermati i tempi di riposo in essere (pausa pranzo, pausa videoterminale, etc.) nel rispetto delle discipline contrattuali applicabili.

In caso di ferie, riduzione orario di lavoro, malattia e qualunque altro tipo di assenza, il lavoratore è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o richieste di autorizzazione previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dalla prassi aziendale.

Durante le giornate di smart working è fatto divieto svolgere lo svolgimento di prestazioni aggiuntive e/o lavoro straordinario. Eventuali prestazioni aggiuntive devono essere autorizzate in via preventiva e in modo formale dall'azienda.

Durante le fasce orarie di contattabilità, che saranno concordate in sede di stipula dell'accordo individuale, sarà obbligatorio per il lavoratore rendersi disponibile per eventuali contatti da parte dell'azienda e da terze parti collegate all'attività lavorativa, alla stregua di una giornata lavorativa svolta all'interno dei locali aziendali.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informative e a tal fine VeGAL s'impegna a definire delle modalità di disconnessione, nonché delle fasce di reperibilità, senza che da ciò possano derivare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro.

Durante le fasce di disconnessione, l'eventuale ricezione di telefonate e comunicazioni Aziendali oltre l'orario di lavoro sopraindicato non vincola il Lavoratore alla risposta e/o alla ripresa dell'attività lavorativa: il mancato riscontro a tali comunicazioni non comporta dunque l'irrogazione di sanzioni disciplinari. La previsione di cui al presente comma si applica altresì nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.).

Fermo restando la flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro, la prestazione lavorativa resa da remoto dovrà rispettare quindi i limiti di durata massima dell'orario di lavoro ordinario giornaliero e settimanale derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal contratto di lavoro individuale.

Quanto sopra regolamentato risulta idoneo a garantire la salvaguardia del diritto alla disconnessione di cui all'art. 19, comma 1, della Legge n.81 del 2017 e il rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

#### **ART. 5. TRATTAMENTO ECONOMICO**

Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento contrattuale, aziendale e retributivo del singolo dipendente, sulle opportunità rispetto a percorsi di carriera oltre che sulle iniziative formative offerte dall'azienda. Lo stesso vale per gli eventuali premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, nonché per le forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.

Pertanto, il trattamento economico riservato ai lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, resterà invariato rispetto a quanto previsto dal contratto individuale. Non saranno quindi riconosciute eventuali indennità connesse alla nuova temporanea allocazione, quali, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo: indennità di missione, indennità di trasferta, reperibilità comunque denominate.

#### **ART. 6 STRUMENTI INFORMATICI**

I lavoratori che accederanno alla modalità di lavoro agile, se in possesso di strumentazione idonea a garantire l'espletamento della prestazione lavorativa da remoto, saranno autorizzati ad utilizzare i propri device.

Resta inteso che suddette connessioni dovranno esser in linea con le policy aziendali in tema di sicurezza informatica e salute e sicurezza sul lavoro.

È obbligo del lavoratore altresì proteggere i dati di cui è in possesso fuori dal luogo di lavoro.

In caso di eventuali malfunzionamenti degli strumenti tecnologici, il dipendente deve tempestivamente contattare il servizio di assistenza tecnica di VeGAL.

Qualora persista l'impossibilità a riprendere la normale attività lavorativa da remoto in tempi ragionevoli, il dipendente ed il responsabile dovranno concordare le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso il rientro presso la sede di lavoro. Il protrarsi del problema implicherà la sospensione dell'attività di lavoro agile fino alla sua risoluzione.

Si precisa che i software e la casella di posta elettronica aziendali sono strumenti di lavoro affidati esclusivamente per l'esercizio delle funzioni assegnate e, pertanto, non debbono essere utilizzati per uso personale o comunque estraneo all'attività aziendale, né modificati, ferma restando la possibilità di esplicita e preventiva autorizzazione da parte della Direzione.

## **ART. 7 PREVENZIONE E SICUREZZA**

Nei confronti dei lavoratori agili si applica la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D. Lgs. 81/2008, tenendo conto della specificità delle prestazioni e di quanto indicato nell'informativa (in allegato) che l'azienda consegnerà con cadenza almeno annuale.

I dipendenti che aderiscono al progetto ricevono adeguata informazione/formazione circa il corretto utilizzo delle attrezzature e della prestazione di lavoro, i rischi generali e specifici e le modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla tutela della salute. La relativa documentazione sarà puntualmente trasmessa per conoscenza anche ai Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.).

VeGAL monitorerà con cadenza annuale gli aspetti della prevenzione dei rischi relativi alle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, sulla base di un'informativa e di un questionario da allegare all'Accordo individuale che il dipendente dovrà compilare al termine di ciascun anno solare.

Il Lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali di VeGAL, anche derivanti da videoterminali. In caso di infortunio occorso durante lo svolgimento della prestazione di lavoro agile il dipendente deve fornire dettagliata e tempestiva informazione al diretto responsabile ed inviare tempestivamente una comunicazione all'indirizzo e-mail [amministrazione@vegal.net](mailto:amministrazione@vegal.net) con il primo certificato medico di infortunio nonché il dettaglio dell'accaduto.

## **ART. 8 POTERE DIRETTIVO, DI CONTROLLO E DISCIPLINARE.**

La prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, che pertanto sarà esercitato con le modalità disciplinate nell'accordo individuale.

In considerazione delle caratteristiche e delle modalità di svolgimento del lavoro in modalità agile, il potere di controllo si esplicherà anche attraverso la verifica degli standard quantitativi e qualitativi della prestazione lavorativa.

Resta salvo l'utilizzo dei dati provenienti dagli strumenti utilizzati dal Lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, ivi comprese le applicazioni informatiche, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 4 Stat. lav. e del Regolamento UE 679/16. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il comportamento del dipendente dovrà esser improntato a principi di correttezza e buona fede, nonché di responsabilità e fiducia. Pertanto, eventuali comportamenti non in linea con i principi di cui sopra e con le normative nazionali e contrattuali in vigore, saranno causa, lato azienda, di recesso immediato e unilaterale dall'accordo individuale di lavoro agile, lasciando impregiudicata la possibilità dell'azienda di avviare, a seconda della fattispecie concreta, l'iter disciplinare previsto dal CCNL di riferimento, dalle normative in vigore e dagli accordi aziendali.

A mero titolo esemplificativo ma non esaustivo, potranno inoltre essere oggetto di contestazione disciplinare le seguenti condotte:

- reiterata disconnessione volontaria, non motivata da comprovate ragioni tecniche o personali di natura contingente, dalle strumentazioni tecnologiche o dalle piattaforme informatiche di lavoro nella giornata/nell'orario di svolgimento della prestazione in modalità agile (c.d. smart working);
- mancata risposta durante le fasce di contattabilità concordate;
- mancato rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro;
- mancata consegna dei report entro i termini stabiliti con il proprio responsabile;
- violazione o mancato rispetto delle normative in materia di privacy e riservatezza dei dati;
- violazione o mancato rispetto delle normative in materia di sicurezza sul lavoro.

## **ART.9 DURATA E RECESSO**

La durata e le modalità di recesso, fermo restando quanto previsto dall'art.19 della Legge 81/2017, saranno oggetto di puntuale definizione nell'Accordo individuale sottoscritto tra le parti, in conformità con quanto previsto dal CCNL del terziario: distribuzione e servizi.



In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, tra le cause di recesso unilaterale dell'accordo individuale di lavoro agile, vi sono:

- motivate ragioni personali manifestati dal dipendente;
- inosservanza degli obblighi del dipendente descritti nel presente regolamento aziendale e nell'accordo individuale:
- sopraggiunto mancato rispetto dei requisiti di cui all'articolo 2 del Regolamento aziendale;
- mutamento di mansioni;
- variazione sede di lavoro;
- venir meno del vincolo fiduciario

#### **ART.10 FORMAZIONE PROPEDEUTICA**

L'azienda ritiene che, in via ordinaria, l'accesso alla modalità di lavoro agile debba esser proceduto dalla partecipazione ad un minimo di 2 ore di formazione vertenti in materia di competenze digitali e modalità e tecniche di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

#### **ART.11 FORMAZIONE CONTINUA**

I lavoratori posti in modalità agile continuano ad esser inseriti nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolto alla generalità dei dipendenti.

#### **ART. 12 DIRITTI SINDACALI**

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La partecipazione del/della lavoratore/lavoratrice agile alle assemblee sindacali, allo sciopero e alle altre iniziative promosse dalle organizzazioni sindacali è disciplinata dalle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva.

#### **ART. 13 CLAUSOLE FINALI**

Per quanto non qui disciplinato, si rinvia alle norme di legge, del contratto collettivo applicato, del contratto individuale di lavoro nonché dell'accordo individuale di lavoro agile.

#### **ART. 14 NORMATIVA APPLICABILE**

Il presente regolamento è redatto in conformità delle disposizioni normative attualmente vigenti ed in particolare dell'art. 18 e ss. L. 81/2017 e delle normative INAIL (Circolare Inail 2 novembre 2017, n. 48 avente ad oggetto "Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative").

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento o dall'accordo individuale, per la regolamentazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative vigenti, nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei contratti decentrati integrativi nonché a quanto previsto dalla Carta dei principi e codice di condotta del partenariato VeGAL approvata con delibera del CdA di VeGAL n. 9 del 26 febbraio 2025.

Il presente regolamento è redatto in conformità delle disposizioni normative attualmente vigenti:

Portogruaro, 13/11/2025

La Direzione aziendale