ISTRUZIONI OPERATIVE
PER LA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE

Ad integrazione di quanto previsto nel Protocollo d'Intesa sul Lavoro Agile sottoscritto in data 06/04/2023 - i cui principi vengono qui integralmente richiamati - si indicano di seguito le istruzioni operative relative allo svolgimento della prestazione in modalità agile (c.d. "Istruzioni Operative") al fine di individuare un nucleo di disposizioni comuni, alla luce delle quali coloro che aderiranno alla possibilità di lavorare da remoto potranno far riferimento e che verranno in parte recepite anche nei singoli accordi individuali.

1. Il Lavoro Agile è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa di natura subordinata, stabilita mediante accordo individuale su base volontaria tra impresa e lavoratore che prevede lo svolgimento, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza la predeterminazione di una postazione fissa, nell'ambito dei soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (CCNL ANIA e CIA Gruppo Unipol).
2. La prestazione lavorativa in Modalità Agile può essere espletata dal lavoratore al di fuori dell'abituale sede di lavoro presso la propria dimora, ovvero in altri luoghi privati idonei situati nel territorio dello stato italiano (salvo specifica autorizzazione, in via eccezionale, allo svolgimento di attività lavorativa dall'estero) con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico, ove possa essere garantita la più assoluta riservatezza a cui il dipendente è contrattualmente tenuto sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso, anche attraverso sistemi informativi aziendali.
3. Il Lavoro Agile non rappresenta una modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa e quindi non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di trasferta.
4. La modalità di Lavoro Agile non deve incidere negativamente sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale, sulle opportunità di sviluppo professionale e sull'assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Durante le giornate di Lavoro Agile la lavoratrice ed il lavoratore godranno degli stessi diritti e saranno soggetti agli stessi doveri inerenti il rapporto di lavoro, conservando il medesimo trattamento normativo ed economico derivante dall'applicazione del CCNL ANIA, del CIA Gruppo Unipol e degli accordi vigenti, ivi incluse le previsioni dell'accordo individuale per il Lavoro Agile.
5. Per la durata di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Lavoro Agile, il dipendente, durante il normale orario di lavoro è tenuto a rendersi disponibile e contattabile attraverso gli strumenti messi a disposizione dall'impresa, al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività, permettere le abituali occasioni di coordinamento e contatto con i propri

responsabili e con i propri colleghi ed è tenuto a comunicare al proprio responsabile eventuali sospensioni della prestazione lavorativa.

6. In via eccezionale, per esigenze impreviste e successivamente sopraggiunte, il responsabile può revocare la giornata di Lavoro Agile precedentemente concordata, dandone comunicazione con congruo anticipo, di norma entro le ore 10:00 del giorno lavorativo immediatamente precedente, convenendo con il lavoratore una nuova programmazione, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative aziendali.
7. In caso di mancato utilizzo delle giornate di Lavoro Agile nel mese, le stesse non potranno essere recuperate nei mesi successivi, ferma restando la possibilità di usufruirne anche cumulativamente nel mese di riferimento. Inoltre, ai fini del raggiungimento del numero massimo di giornate di lavoro agile, sono computate sempre come giornate intere i venerdì e i semifestivi e, in genere, tutte le giornate in cui viene svolto un orario lavorativo ridotto. Sono pertanto computate come giornate intere di lavoro agile anche quelle in cui il lavoratore fruisca di permessi o ferie ad ore.
8. Durante le giornate di Lavoro Agile non è di norma prevista l'effettuazione di lavoro straordinario e/o supplementare e di conseguenza il riconoscimento di alcun trattamento retributivo aggiuntivo rispetto all'ordinario, salvo specifiche esigenze che dovranno essere oggetto di preventivo confronto tra le Parti.
9. Durante le giornate di Lavoro Agile i periodi di assenza (es. malattia, ferie, ecc.) dovranno continuare ad essere giustificati, fruiti e comunicati, secondo i termini e le condizioni contrattualmente previste.
10. Allo stesso modo, le giornate di Lavoro Agile dovranno essere giustificate dal dipendente ed approvate dal responsabile tramite l'apposita procedura nel gestionale aziendale.
11. In caso di assenza per malattia coincidente con una giornata di Lavoro Agile precedentemente programmata, la stessa potrà essere riprogrammata in altra data, nell'ambito dei limiti mensili, d'intesa con il proprio responsabile.
12. Anche durante i giorni di svolgimento del lavoro in modalità Agile, l'impresa riconoscerà al lavoratore il diritto alla maturazione del buono pasto, secondo quanto previsto dai contratti collettivi tempo per tempo vigenti per il personale dipendente del settore assicurativo.
13. L'Azienda garantirà al lavoratore la disponibilità della necessaria e idonea dotazione informatica.
14. La connessione internet, che deve essere almeno di tipo ADSL "20 Mega", resta a carico del lavoratore, così come i costi per l'energia elettrica e la rete telefonica fissa.

15. Nel rispetto delle modalità e dei tempi di esecuzione del lavoro in modalità Agile come sopra indicati, il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro. Tale diritto è necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore e non inciderà sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi. La finalità del diritto alla disconnessione è prevenire il rischio da tecnostress.
Le riunioni in modalità ibrida e/o virtuale avverranno durante il normale orario di lavoro.
16. In materia di salute e sicurezza sul lavoro restano confermate le disposizioni a norma di legge e di contratto, integrate con le specifiche previsioni per il Lavoro Agile, di cui l'impresa fornisce apposita informativa al dipendente, così come previsto dall'art. 22 della Legge 81/2017. In particolare, il luogo della prestazione dovrà essere idoneo all'uso abituale di supporti informatici, non dovrà presentare condizioni che mettano a rischio l'incolumità fisica o psichica del lavoratore e dovrà rispondere ai parametri di sicurezza del lavoro previsti dalle policy aziendali in uso. Restano quindi confermate le disposizioni aziendali in materia di assegnazione e uso degli strumenti elettronici, informatici e telematici delle infrastrutture tecnologiche.
17. Così come stabilito dall'art. 23 della Legge 81/2017, 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 aziendali, nonché alla copertura assicurativa per gli infortuni professionali prevista dal CIA Assicurativo di Gruppo tempo per tempo vigente. Qualora un dipendente subisca un infortunio di qualsiasi genere mentre effettua la prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile, dovrà informare tempestivamente l'Amministrazione del Personale per i necessari adempimenti.
18. Durante la prestazione in modalità Lavoro Agile proseguiranno tutte le attività di formazione (obbligatoria e non) che possono essere svolte tramite fad e webinar, ivi comprese quelle di implementazione delle iniziative di digitalizzazione del Gruppo, a cui dovrà essere prestata la massima attenzione e collaborazione.
19. Per il personale operante presso i call center del Gruppo, le giornate di Lavoro Agile potranno essere programmate anche con riferimento alle prestazioni lavorative svolte nei turni notturni, festivi e nelle giornate del sabato.
20. In caso di malfunzionamento, mancato funzionamento, smarrimento o furto delle strumentazioni assegnate ovvero di insufficiente o mancata connessione dati che renda impossibile - in tutto o in parte - la prestazione lavorativa, il dipendente è tenuto a darne immediata comunicazione al proprio responsabile, che comunicherà le eventuali attività alternative da svolgere ovvero indicherà di recarsi a lavorare in sede ovvero potrà concedere la fruizione di istituti contrattuali a disposizione del dipendente per coprire il periodo di tempo residuo non lavorabile, in attesa che il problema venga risolto.
21. Nel caso in cui sia necessario il rientro presso la sede di lavoro per una delle cause di cui al punto precedente, ad esempio a seguito di malfunzionamento degli strumenti informatici o altra

necessità di assistenza, il tempo di viaggio strettamente necessario per raggiungerla verrà imputato alla normale attività lavorativa.

22. Eventuali controlli del datore di lavoro avverranno sempre nel rispetto della dignità della persona, nonché delle previsioni di cui all'articolo 4 della legge n. 300/1970, delle linee guida giuridiche e della disciplina dell'art. 24 del CIA, fermo restando il potere di controllo in capo al datore di lavoro che verrà esercitato, laddove possibile e per quanto compatibile, nei limiti sopra indicati e nelle stesse modalità con cui viene esercitato all'interno dei locali aziendali.
23. Le istruzioni operative sono valide anche per il personale che dovesse rientrare tra le categorie per le quali la legge prevede, anche temporaneamente, il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile in assenza di accordi individuali, ad eccezione del limite massimo di giornate lavorabili in modalità agile.
24. Il recesso dalla modalità Lavoro Agile, prima della scadenza concordata o la sua sospensione temporanea per un massimo di 6 mesi, saranno sempre possibili su specifica richiesta del lavoratore o a fronte di ragioni di carattere tecnico organizzativo con un preavviso di almeno trenta giorni (ad es. assegnazione di ruoli non remotizzabili), anche relative ad intere aree/strutture aziendali o singole unità operative, ovvero in presenza di un giustificato motivo, ivi compreso il caso in cui il lavoratore non dovesse assicurare un livello di operatività adeguato alle proprie mansioni, fermo restando l'eventuale esercizio del potere disciplinare.
25. Sono garantite tutte le medesime libertà e i diritti sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività presso le sedi aziendali (bacheche elettroniche, assemblee in remoto con possibilità di votazioni in tempo reale).
26. In tema di Lavoro Agile, qualora dovessero intervenire nuove disposizioni di legge, le Parti si incontreranno per un confronto sugli eventuali adeguamenti da apportare.