

VERBALE DI ACCORDO – SMART WORKING

Addì, 18 marzo 2022, tra:

Banca Ifis S.p.A. (da ora in poi anche la "Banca") anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Ifis, che interviene in nome e per conto di tutte le società del Gruppo Banca Ifis (il "Gruppo")

e

le RSA con l'assistenza delle rispettive Segreterie provinciali competenti per territorio (da ora in poi anche le "Organizzazioni Sindacali" o "OO. SS.");

- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UILCA,

di Banca Ifis, Ifis Npl Servicing S.p.A., Credifarma S.p.A., Farbanca S.p.A., che intervengono anche per conto dei lavoratori di tutte le società del Gruppo

(insieme anche le Parti)

Premesso che:

- a) Nell'ultimo decennio il lavoro, gli ambienti in cui si svolge e le sue modalità si sono evoluti molto rapidamente insieme al mercato. L'emergenza pandemica dell'ultimo biennio ha accentuato ulteriormente questi cambiamenti imponendo accelerazioni di processo per aziende, istituzioni e famiglie, rendendo evidente la necessità di ripensare il nostro modo di operare, a partire dalla flessibilità rispetto al luogo in cui si svolge l'attività lavorativa e all'orario di lavoro.
- b) Garantire la possibilità di gestire in modo sempre più efficace e flessibile l'organizzazione del lavoro è oggi una necessità strategica imprescindibile.
- c) La legge n. 81 del 22 maggio 2017 (artt. 18-24) ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento una disciplina legale del "Lavoro Agile" o anche "Smart Working" che costituisce una modalità alternativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa derivante da lavoro subordinato, eseguita in luogo diverso dalla propria sede di assegnazione, attraverso strumenti informatici forniti dal datore di lavoro, come previsto dalla normativa vigente e dal vigente CCNL Credito, che qui devono intendersi integralmente richiamati.
- d) La Direttiva (UE) 2019/1158 del parlamento europeo individua anche nel Lavoro Agile la via per rilanciare la produttività delle imprese, realizzare un miglior equilibrio tra vita e lavoro, favorire un approccio al lavoro imperniato sul valore della "sostenibilità". La Direttiva in questo contesto evidenzia il ruolo che possono svolgere le Parti Sociali nell'incoraggiarlo e nel renderlo uno strumento positivo per imprese e lavoratrici e lavoratori oltreché per la collettività.

- e) I principali vantaggi delle forme di lavoro agili si individuano infatti in un miglioramento della sostenibilità ambientale con la diminuzione di emissioni di CO2 in conseguenza della diminuzione dell'uso di mezzi di trasporto aziendali e privati.
- f) Il CCNL di categoria ha previsto per la prima volta, con l'ultimo rinnovo contrattuale di cui all'Accordo del 19 dicembre 2019, la disciplina del Lavoro Agile stabilendone i principali termini e condizioni e affermando che: "1. L'evoluzione tecnologica rende possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti. 2. È intendimento delle parti sostenere e diffondere modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone. 3. Le Parti, nel richiamare quanto indicato in materia dalla Legge n. 81 del 22.5.2017 (artt. 18-24) e s.m.i., intendono promuovere e regolamentare il Lavoro agile (c.d. Smart working). Il Gruppo Banca Ifis, ha preso atto della positiva esperienza maturata con lo Smart Working (seppur legato alla fase emergenziale) ritenendo il Lavoro Agile una modalità di gestione della prestazione lavorativa capace di contribuire ad un effettivo bilanciamento vita-lavoro dei dipendenti in un quadro di maggior responsabilizzazione, autonomia ed orientamento ai risultati da parte dei soggetti coinvolti.
- g) In questa stessa ottica le Parti convengono sull'importanza di riconoscere ai dipendenti, seppur nel rispetto delle prioritarie esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali, la giusta flessibilità e autonomia nella gestione del proprio lavoro, nella scelta degli spazi e degli orari in cui svolgerlo, nella convinzione che un adeguato equilibrio tra vita professionale e vita privata influisca positivamente sull'ambiente di lavoro, sul coinvolgimento dei dipendenti, sulla produttività e sul senso di appartenenza, contribuendo anche a migliorare la qualità della vita e il benessere delle persone.
- h) Le Parti intendono pertanto condividere su queste basi una disciplina del Lavoro Agile, in linea con il dettato contrattuale nazionale, destinata a tutto il personale Dipendente del Gruppo.
- i) Con il presente accordo le Parti intendono pertanto avviare in via sperimentale, a partire dal 4 aprile 2022 (con efficacia dal 1° aprile 2022) un'applicazione strutturale di tale modalità di Lavoro Agile che coinvolgerà, su base volontaria tutti i destinatari del presente accordo.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

1. Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante della presente accordo.

2. Definizione di Lavoro Agile

2.1. Per "Lavoro Agile" o "Smart Working" si intende "una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro" (cfr. art. 11, Accordo di rinnovo del 19 dicembre 2019). Pertanto, in coerenza con la normativa vigente lo Smart Working non costituisce un nuovo contratto di lavoro, bensì una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che potrà avvenire all'esterno dell'abituale sede di lavoro aziendale con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il

collegamento protetto con la rete aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa.

2.2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa tramite lo Smart Working non muta gli obblighi, i doveri, i diritti facenti capo alla Società e al Dipendente in forza delle norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti.

3. Decorrenza, durata dell'Accordo e facoltà di recesso.

3.1. La richiesta di adesione allo Smart Working è volontaria e va indirizzata al proprio Responsabile ed alla Direzione Risorse Umane di Gruppo, in base alle indicazioni aziendali che saranno tempestivamente fornite. L'approvazione verrà formalizzata con la sottoscrizione, tra Azienda e Lavoratore, di uno specifico accordo individuale di cui il presente accordo sarà parte integrante. Il predetto accordo individuale avrà durata annuale automaticamente prorogabile di anno in anno. Copia del testo standard dell'anzidetto accordo è fornita alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo ed allegata allo stesso. La Direzione Risorse Umane di Gruppo risponderà la domanda entro 15 giorni lavorativi dal suo avanzamento inviando al lavoratore conferma o diniego motivato dell'adesione.

3.2. La possibilità di svolgere la prestazione lavorativa secondo la modalità del Lavoro Agile può essere revocata da parte dell'Azienda o del Dipendente per effetto di un giustificato motivo di recesso. A tal fine si qualificano come giustificato motivo di recesso:

- il cambio di mansione che non consenta lo svolgimento del lavoro agile;
- comprovate esigenze personali da parte del lavoratore.

In tali casi la revoca del lavoro agile sarà comunicata per iscritto con preavviso non inferiore a 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999 n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non potrà essere inferiore a 90 giorni.

3.3. L'autorizzazione a svolgere lo Smart Working verrà meno in caso di variazione di ruolo e/o mansione attribuita che dovesse risultare non più compatibile con il Lavoro Agile. In tal caso il Dipendente non svolgerà più l'attività lavorativa con le modalità di Lavoro agile in concomitanza con l'inizio delle nuove mansioni a cui è stato assegnato.

3.4. In caso di eventi di natura e rilevanza disciplinare, debitamente contestati al Dipendente nell'anno di riferimento, che abbiano comportato un provvedimento disciplinare, di cui alla lettera c) dell'art. 44 del CCNL Credito vigente, rinnovato dall'Accordo del 19 dicembre 2019 ("Provvedimenti disciplinari"), la Società potrà recedere dall'accordo individuale relativo allo Smart Working con effetto immediato e, in tal caso, il Dipendente dovrà riprendere con pari effetto l'attività lavorativa presso l'abituale sede di lavoro, ovvero nella eventuale nuova sede che gli verrà tempestivamente comunicata.

4. Luogo della prestazione

4.1. Il Dipendente potrà svolgere il Lavoro Agile dalla residenza o dal domicilio nonché da altro luogo privato, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico e di luoghi comunque non idonei alla prestazione lavorativa, fermo restando che la sede di lavoro del Dipendente medesimo, ad ogni altro effetto, continuerà essere quella contrattualmente e tempo per tempo prevista per lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza.

4.2. La prestazione di Lavoro Agile si considera effettuata abitualmente dal domicilio. In caso di diverso luogo di svolgimento della prestazione in Lavoro Agile, il Dipendente, oltre ad assicurare l'idoneità dell'ambiente di lavoro all'attività lavorativa, dovrà darne preventiva comunicazione al Responsabile diretto e all'HRBP.

5. Destinatari

5.1. La possibilità di aderire allo Smart Working è estesa ai Dipendenti di ogni ordine e grado delle seguenti Società del Gruppo Banca Ifis che applicano il CCNL Credito (e cioè, oltre alla Capogruppo Banca Ifis S.p.A., Ifis Npl Investing S.p.A., Ifis Npl Servicing S.p.A., Ifis Real Estate S.p.A., Ifis Rental Services Srl, Credifarma S.p.A., Farbanca S.p.A.) fatte salve situazioni di non compatibilità delle mansioni. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono esclusi dal Lavoro Agile dipendenti che svolgono attività per le quali la presenza negli uffici è indispensabile, come ad esempio addetti alle reception, al ricevimento merci, al servizio pulizia, ai giardinieri.

5.2. In particolare i dipendenti delle sopra citate Società potranno aderire, su base volontaria come stabilito dalla legge 81/2017, alla modalità Smart Working previa sottoscrizione di un accordo individuale fornito dall'ufficio HR con le modalità che saranno rese note dalla Banca (di cui si allega fac-simile al presente accordo – Allegato 1).

6. Giornate di Lavoro Agile e relativa programmazione.

6.1. Ai soli fini del computo delle giornate di Lavoro Agile che saranno disponibili nel mese, si dovranno conteggiare due giornate di SW per ogni settimana piena nel mese di riferimento, considerando settimana piena quella con almeno 3 giorni lavorativi. Il numero di giornate di Smart Working non potrà comunque essere superiore a 10 giornate. Le predette giornate di Smart Working saranno oggetto di pianificazione come previsto al successivo art. 6.2.. Solo ed esclusivamente per il mese di aprile 2022, al fine di consentire un graduale rientro in sede, le giornate di Lavoro Agile usufruibili potranno arrivare fino ad un massimo di 12. In caso di part time verticale sarà previsto un'applicazione dello SW in misura del 40% (arrotondando alla giornata intera per difetto).

6.2. Il Responsabile diretto procederà ad una programmazione mensile delle giornate da effettuare con modalità di Lavoro Agile da parte dei Dipendenti della propria struttura di appartenenza, tenuto conto delle relative richieste, dell'ordine delle priorità di cui al successivo art. 7.1. e delle esigenze tecnico-organizzative, produttive aziendali. Successivamente il Dipendente dovrà procedere con la prenotazione della postazione di lavoro tramite il relativo applicativo messo a disposizione dall'azienda secondo la programmazione definita dal Responsabile.

6.3. Considerato il carattere sperimentale del Lavoro Agile e la necessità di garantire continuità operativa, efficacia ed efficienza alle strutture aziendali, la programmazione potrà essere in via eccezionale oggetto di modifiche su richiesta motivata del Responsabile, con preavviso di almeno un giorno lavorativo. Anche il Dipendente potrà richiedere variazioni della programmazione da condividere con il Responsabile. Resta comunque inteso che il Dipendente dovrà assicurare il rientro in sede, in caso di necessità improrogabili, nei tempi richiesti dall'Azienda (comunque con un preavviso di almeno 24 ore) con oneri esclusivamente a suo carico.

6.4. La ripartizione delle giornate per ogni giorno della settimana dovrà essere omogenea, coinvolgendo un numero di dipendenti distribuiti in modo costante e coerente, evitando picchi di concentrazione nello stesso giorno e giornate di totale scopertura dell'ufficio.

6.5. Il mancato utilizzo per qualsiasi causa delle giornate programmate di Lavoro Agile non consentirà di differire e/o cumulare le giornate non fruite, in un momento successivo. Resta inteso che, in caso di assenza per qualsiasi causa, che si protragga per l'intera settimana o per più settimane consecutive (es. le ferie estive), le giornate di Smart Working disponibili per il mese si ridurranno di due giornate per ogni settimana intera di assenza.

6.6. Il Lavoro Agile è fruibile solo a giornate intere. Lo svolgimento del Lavoro Agile da parte del Dipendente deve risultare compatibile con l'utilizzo equilibrato e progressivo di ferie, festività sopresse ed eventuali permessi maturati ed altre assenze pianificabili.

6.7. Fatto salvo quanto previsto al precedente art. 6.2., per il Dipendente che appartenga o venga assegnato ai Call Center potrà essere riconosciuta, in deroga a quanto previsto dal precedente art. 6.1., relativamente al limite temporale, compatibilmente con esigenze tecnico-organizzative e produttive aziendali, anche la possibilità di prestare attività lavorativa, alternando due settimane consecutive in modalità Lavoro Agile a due settimane consecutive in presenza. L'azienda informerà tempo per tempo le Organizzazioni Sindacali nel caso in cui tale eccezione dovesse essere estesa ad altre unità organizzative.

6.8. Il Dipendente dovrà indicare le prestazioni svolte con la modalità del Lavoro Agile tramite registrazione nell'apposito applicativo relativo alla rilevazione delle presenze/assenze.

6.9. Resta inoltre inteso che, qualora si verificino cause di forza maggiore (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: catastrofi naturali, atti terroristici, emergenze di carattere sanitario analoghe all'emergenza Covid-19) la Società potrà estendere unilateralmente, anche senza preavviso alcuno, le giornate fruibili con modalità di Lavoro Agile nei confronti di tutto il personale interessato per tutta la durata dello stato emergenziale e fino alla relativa conclusione, fatta salva un'adeguata e contestuale comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

7. Casi particolari

7.1. Fatto salvo quanto previsto al precedente art. 6.1., al Dipendente che si trovi in una delle seguenti situazioni: (i) lavoratrice in stato di gravidanza (ii) lavoratrice nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151 (iii) genitori con figli minori affetti da patologie legate all'apprendimento di cui alla legge 170/2010 e all'Accordo del 19 aprile 2013 (iv) lavoratori destinatari, per sé stessi e/o per i figli e/o per i genitori conviventi, delle previsioni di cui alla L. 104/1992, (v) lavoratori affetti da deficit immunitario, sarà riconosciuta la priorità nell'assegnazione delle giornate prescelte per l'effettuazione del Lavoro Agile nell'ambito della programmazione di cui al precedente art. 6.2..

7.2. Inoltre, fatto salvo quanto previsto al precedente art. 6.2 e al precedente art. 7.1., ai genitori con figli fino ai 10 anni di età sono riconosciute in più, rispetto a quelle di cui al precedente art. 6.1., fino ad un massimo di ulteriori n. 2 giornate in Lavoro Agile nell'arco di un mese. Se i genitori sono entrambi Dipendenti di una delle società del Gruppo Banca Ifis (anche se società diverse) tale agevolazione sarà concessa, a loro scelta, ad uno dei due.

7.3. Per le lavoratrici in stato di gravidanza è previsto lo Smart Working continuativo a partire dal 5° mese di gravidanza e fino all'inizio della maternità obbligatoria.

7.4. Tutte le suddette circostanze di cui al presente art. 7 dovranno essere opportunamente documentate.

8. Prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile e relativi obblighi.

8.1. Il Lavoro Agile rappresenta una modifica temporanea del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa e non incide sull'inserimento nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Lo svolgimento della prestazione in Lavoro Agile non muta gli obblighi, i doveri e i diritti in capo al Datore di Lavoro e al Dipendente in forza delle norme di legge e di contratto via via vigenti.

8.2. La prestazione lavorativa resa in modalità di Lavoro Agile comporta una condotta informata ai principi di correttezza, trasparenza e buona fede restando confermata la piena efficacia e applicabilità delle disposizioni tutte che disciplinano il rapporto di lavoro in essere. La prestazione lavorativa resa con la modalità del Lavoro Agile comporta, al pari di quella svolta presso la sede di assegnazione, di attenersi scrupolosamente a tutte le normative e direttive aziendali.

8.3. La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, ivi compreso l'intervallo per il pranzo, tenuto conto della flessibilità aziendale di cui all'Accordo sulla flessibilità sottoscritto in pari data; e con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie della modalità di lavoro agile, fermo restando quanto previsto in tema di diritto di disconnessione che sarà garantito secondo quanto previsto dall'art. 30 dell'Accordo di rinnovo 19 dicembre 2019 del CCNL 31 marzo 2015.

8.4. Al Dipendente durante i tempi di disconnessione non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale. Durante i tempi di disconnessione il Dipendente può quindi disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

8.5. Il Dipendente deve comunque garantire la rintracciabilità nelle fasce orarie di lavoro definite con il Responsabile ed essere raggiungibile sia via telefono che in modalità Teams o equivalenti. Il Dipendente dovrà comunicare tempestivamente al proprio Responsabile eventuali assenze anche temporanee nel corso della giornata che dovranno essere preventivamente autorizzate, senza il ricorso all'utilizzo di permessi/spettanze proprie da parte del Dipendente medesimo, ma con corrispondente recupero durante la giornata lavorativa. È fatta sempre salva la possibilità di fruire dei permessi secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale.

8.6. Lo svolgimento dell'attività in Lavoro Agile non comporterà il riconoscimento di qualsivoglia indennità o rimborso spese comunque connessa alla temporanea modifica del luogo di svolgimento della prestazione.

8.7. Per lo svolgimento delle giornate di Lavoro Agile sarà riconosciuto al Dipendente il ticket giornaliero per la consumazione del pasto, secondo le regole tempo per tempo vigenti in Azienda.

8.8. Nel caso di trasferta effettuata partendo dalla sede del Lavoro Agile, il rimborso spese sarà conteggiato considerando il minor tragitto confrontando domicilio/luogo di trasferta o sede lavorativa/luogo di trasferta. Resta esclusa dalla presente fattispecie il tragitto per raggiungere l'abituale sede di lavoro per prestare attività lavorativa in presenza.

8.9. Data la caratteristica di flessibilità nell'effettuazione dell'attività lavorativa in Lavoro Agile non è previsto lo svolgimento di prestazioni oltre il normale orario di lavoro (lavoro straordinario o supplementare).

8.10. In caso di ferie, malattia e di qualunque altra causa di assenza dal lavoro, il Dipendente è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o di richiesta autorizzazione previsti dalle norme contrattuali e di legge.

9. Formazione e sviluppo

9.1. Durante lo svolgimento del Lavoro Agile il Dipendente continuerà ad essere inserito nei percorsi di formazione e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

9.2. Il Dipendente ha l'obbligo di effettuare, entro un anno dall'inizio del Lavoro Agile, tutti i corsi obbligatori previsti e messi a disposizione sulla intranet aziendale. In caso contrario la Società si riserva di non confermare il Lavoro Agile per l'anno successivo.

10. Attrezzature di lavoro

10.1. La Società fornisce al Dipendente le attrezzature informatiche necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa esterna ai locali aziendali, dotate delle caratteristiche tecniche richieste per la connessione sicura alla rete aziendale e per un regolare svolgimento dell'attività lavorativa (a titolo esemplificativo: pc e hotspot per connessione Internet). Il Dipendente è tenuto ad utilizzare e a custodire gli strumenti tecnologici con diligenza e nel rispetto delle Policies aziendali.

10.2. Nei casi di svolgimento della prestazione fuori dai locali aziendali, le eventuali interruzioni del collegamento telematico/informatico dovranno essere tempestivamente comunicate al Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza così come il ripristino dei collegamenti; in tali circostanze il Responsabile indicherà le soluzioni operative da adottare. Resta inteso che qualora l'interruzione del collegamento si protragga per più di una giornata, il Dipendente dovrà comunque rientrare in presenza o concordare con il Responsabile diretto di usufruire di ferie. In tal caso la programmazione potrà essere oggetto di modifiche (a titolo esemplificativo modifiche o cancellazioni delle giornate o delle modalità di svolgimento) in accordo tra lavoratore e Responsabile, con necessità di congruo preavviso.

11. Sicurezza informatica e Privacy

11.1. Il Dipendente in Lavoro Agile è tenuto ad adottare tutti i comportamenti utili a preservare la confidenzialità e riservatezza dei dati trattati per lo svolgimento delle proprie attività.

11.2. Il Dipendente dovrà osservare scrupolosamente la normativa aziendale vigente in materia di riservatezza e protezione dei dati aziendali con invito ad adottare, anche in relazione alla particolare modalità del Lavoro Agile, ogni comportamento idoneo a garantire la massima riservatezza.

11.3. Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione da remoto, è necessario che il Dipendente verifichi che la sede di svolgimento dell'attività sia dotata di idonea connessione Internet o, in alternativa, potrà utilizzare il cellulare aziendale già in dotazione come hotspot, nel rispetto delle regole di sicurezza di cui sopra.

12. Misure di Salute e Sicurezza

12.1. Nei confronti del Lavoro Agile si applica la disciplina di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

12.2. Il Dipendente che si avvale del Lavoro Agile è in ogni caso tenuto a rispettare le misure di prevenzione predisposte dalla Società per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno della sede aziendale ed ha l'obbligo di prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità dello spazio lavorativo scelto.

12.3. La Società declina pertanto ogni responsabilità in caso di non ottemperanza da parte del Dipendente alle indicazioni date e di uso improprio delle apparecchiature assegnate o di situazione di rischio procurate da comportamenti inidonei adottati.

12.4. In caso di infortunio professionale o extra-professionale subito nel corso di giornata lavorativa in Lavoro Agile deve essere fornita immediata comunicazione al Responsabile, ferme le disposizioni aziendali relative alla comunicazione alle Risorse Umane (Gestione Amministrativa Risorse Umane).

13. Disposizioni finali

13.1. Qualora intervenissero incisivi mutamenti nelle condizioni tecnico organizzative o produttive aziendali, le parti si incontreranno per valutare e proporre le eventuali modifiche del presente accordo.

13.2. Le parti convengono inoltre che in caso di modifica alla legge vigente le Parti si incontreranno per apporre eventuali modifiche al presente accordo.

R. D. (R. D.)

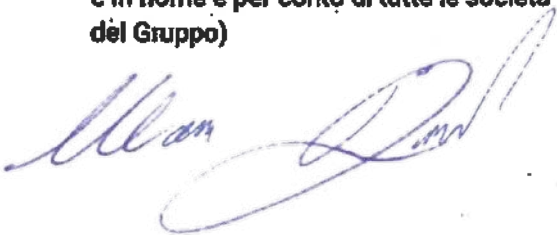
14. Decorrenza e durata

Il presente Accordo, di natura sperimentale, entra in vigore il 4 aprile 2022, con efficacia dal 1° aprile 2022, e scadrà il 31 dicembre 2023. Indicativamente entro il mese di ottobre 2022 e successivamente con cadenza semestrale, le Parti si incontreranno per verificare e valutare gli impatti del presente accordo.

Letto, confermato, sottoscritto.

Venezia Mestre, 18 marzo 2022

Banca Ifis S.p.A.
(come Capogruppo del Gruppo Banca Ifis
e in nome e per conto di tutte le società
del Gruppo)



FABI []

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA