

VERBALE DI ACCORDO - FLESSIBILITA'

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 Npi 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:

- Nell'attuale fase storica sono in corso grandi trasformazioni che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro. L'esperienza che si è realizzata nel periodo della pandemia ha contribuito alla diffusione di modelli organizzativi flessibili, capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti.
- L'introduzione di nuove forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro (di cui orario di lavoro e lavoro agile rappresentano fattori significativi e prevalenti) rappresenta una delle vie per rilanciare la produttività delle imprese, realizzare un miglior equilibrio tra vita e lavoro e favorire un approccio al lavoro imperniato sui valori della "sostenibilità ambientale" e del "benessere collettivo": attraverso la riduzione e la dilazione nel tempo degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, si riducono le emissioni di agenti inquinanti (CO2 e PM10) e i consumi energetici in generale e si migliora, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani attraverso il contenimento del traffico.
- Le Parti convengono che sia quindi necessario, fatte salve le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, riscontrare quanto più possibile le esigenze dei lavoratori nel senso di una migliore conciliazione vita-lavoro e di una conseguente, altrettanto migliore qualità di vita.
- Le Parti convengono altresì che le forme di flessibilità nel contesto lavorativo consentono di migliorare il benessere della persona e l'organizzazione aziendale, oltre a favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, in un contesto lavorativo qual è quello del Gruppo Banca Ifis, dove le persone e il loro benessere rappresentano il fulcro della vita aziendale, le forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro ridefiniscono il lavoro stesso in una più ampia prospettiva collocandolo anche in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.
- Con il presente accordo le Parti intendono pertanto avviare in via sperimentale l'applicazione di un sistema di flessibilità in ingresso (e in uscita) per tutti i destinatari del presente accordo, con decorrenza 4 aprile 2022, fatto salvo il vigente orario di lavoro.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

Art.1 - Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Art. 2 – Ambito di applicazione del presente accordo

Il presente accordo si applica a tutti i Dipendenti inquadrati nelle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi (per quanto compatibile con le previsioni di cui al CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali) delle seguenti società a cui si applica il CCNL Credito: 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..

Art. 3 - Distribuzione orario di lavoro

Il numero di ore lavorative settimanali e la loro distribuzione settimanale per il personale part-time resta quello regolato dagli accordi individuali di trasformazione dell'orario di lavoro sottoscritti tra le Parti.

Art. 4 - Flessibilità e registrazione delle presenze

4.1. Fatta salva la fascia oraria standard 9:00/13:00 – 14.00/17.30, applicata in azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, produttive aziendali, l'azienda potrà accordare in via non occasionale al singolo lavoratrice/lavoratore che lo richieda una fascia di flessibilità "estesa" in ingresso, fino ad un'ora in anticipo e a un'ora e mezzo in posticipo rispetto all'orario standard.

entrata	pausa	uscita
08,00 - 10,30	Pausa 13.00 – 14.00	tra le 16,30 e le 19.00

4.2. La fascia di flessibilità "estesa", come sopra illustrata in tabella, viene coniugata, nella sua applicazione concreta, in linea con le previsioni di cui all'art. 108 del CCNL 31 marzo 2015 (rinnovato con accordo del 19 dicembre 2019) in materia di flessibilità individuali e in un'ottica di trattamento di miglior favore per il Dipendente, tenuto conto delle peculiari caratteristiche dell'azienda, secondo quanto di seguito specificato.

4.3. Fatte sempre salve le esigenze tecnico organizzative e produttive della UO di appartenenza, il Responsabile diretto concorderà con ciascuno dei Dipendenti che lo richieda, una fascia di flessibilità nell'ambito dell'arco temporale della fascia di flessibilità "estesa" sopra illustrata, ferma la prestazione lavorativa giornaliera di 7,5 ore.

4.4. Le fasce di flessibilità come sopra definite costituiranno la pianificazione mensile (da redigersi da parte del Responsabile diretto della UO di appartenenza) che conterrà, per ciascun Dipendente che lo avrà richiesto, l'indicazione della fascia oraria da rispettare. La pianificazione mensile potrà essere modificata di comune accordo tra Responsabile e Dipendente.

4.5. È consentita una fascia di elasticità in ingresso, rispetto alla fascia di flessibilità programmata, di 30 minuti. Resta comunque inteso che l'ingresso al mattino non potrà avvenire prima delle ore 8.00, né dopo le ore 10.30 (elasticità inclusa).

4.6. Il Responsabile potrà, per comprovate esigenze lavorative improrogabili, richiedere la presenza in servizio (anche da remoto) dei propri collaboratori in flessibilità, nella fascia oraria standard 9.00/13.00 – 14.00/17.30, con preavviso di almeno un giorno lavorativo.

4.7. Il Dipendente, sempre previo accordo con il proprio Responsabile, potrà, nell'arco della pianificazione mensile per le giornate di lavoro in presenza e per una sola giornata alla settimana, fruire di una flessibilità in uscita tale da poter limitare la propria prestazione lavorativa giornaliera a non meno di n. 5 ore e recuperare la relativa differenza rispetto alle 7,5 ore giornaliere nell'arco della stessa settimana.

4.8. La flessibilità come sopra dettagliata non troverà applicazione:

- per i part time, che seguiranno l'orario di lavoro contrattualmente concordato e che potranno usufruire di una elasticità di 15 minuti in ingresso;
- per i turnisti che rispetteranno gli orari assegnati per il turno di appartenenza;
- per gli addetti ai call center e per gli altri ruoli con mansioni che risultino incompatibili con la flessibilità di orario. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo: addetti alle reception, al ricevimento merci, al servizio pulizia;

- nelle giornate semifestive (Festa del Santo Patrono, 14 agosto, 24 dicembre, 31 dicembre). In tal caso, il Dipendente è tenuto comunque ad utilizzare il badge in entrata/uscita dall'Azienda rispettando l'orario di lavoro standard giornaliero (9.00-13.00);
 - nell'intervallo per la pausa pranzo che viene fissata dalle ore 13.00 alle ore 14.00;
 - in caso di missione/servizio che si protragga per l'intera giornata.
- 4.9. La flessibilità d'orario potrà essere revocata da parte dell'Azienda, dandone congruo preavviso al Dipendente, nel caso in cui il cambio di mansione e/o di unità organizzativa dovesse risultare incompatibile con l'applicazione della flessibilità medesima.
- 4.10. Resta inoltre inteso che:
- il lavoro straordinario, in continuità con quanto già in essere (e che potrà essere effettuato nelle sole giornate in presenza presso la sede di lavoro) sarà retribuito purché la relativa prestazione risulti pari ad almeno 30 minuti o multipli di 30 minuti e non si potrà svolgere prima dell'inizio della giornata lavorativa e durante la pausa pranzo;
 - la pausa pranzo è fissata dalle 13.00 alle 14.00;
 - le Aree Professionali dovranno effettuare due timbrature giornaliere, rispettivamente, in ingresso ed in uscita.
 - i Quadri Direttivi dovranno effettuare una sola timbratura giornaliera.
- 4.11. Per la prestazione lavorativa in modalità agile si rinvia all'Accordo sullo Smart Working firmato in pari data.

Art. 5 - Disposizioni transitorie e finali

5.1. Il presente Accordo annulla e sostituisce ogni altro regolamento/accordo/prassi in materia di flessibilità oraria, attualmente vigenti in ciascuna delle Società del Gruppo Banca Ifis sopra indicate. Resta inteso che a coloro che non chiederanno di usufruire della flessibilità come descritta nel presente accordo, sarà applicata, indipendentemente dalla Società di appartenenza, la disciplina relativa all'orario di lavoro vigente presso Capogruppo.

L'azienda informerà entro il 30 giugno p.v. le Organizzazioni Sindacali sul numero dei dipendenti che hanno fatto richiesta di usufruire della flessibilità, nonché sul numero dei Dipendenti che non ne hanno potuto usufruire per incompatibilità della stessa con le mansioni svolte.

5.2. Il presente Accordo, di natura sperimentale, entra in vigore il 4 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.

5.3. Per tutto quanto qui non specificato troverà applicazione la disciplina di cui al CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali via via vigente oltre alle disposizioni di legge in materia.

Letto, confermato e 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