

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 29 giugno 2023, presso la sede di Tavagnacco (UD) di Aquileia Capital Services S.r.l., nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo avviata ex artt. 4 e 24, Legge 23 luglio 1991, n. 223 e ss.mm.ii., alla presenza della Regione Friuli Venezia Giulia, in persona della dott.ssa Manuela Fracarossi, responsabile di P.O. Servizi ai lavoratori Hub Udine e Bassa friulana,

tra:

- Aquileia Capital Services S.r.l. (di seguito anche "ACS" o la "Società"), rappresentata dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale Danilo Augugliaro, dal Vice Direttore Generale Federico Di Berardino nonché dall'*Head of Human Resources* Ilaria Degano, assistiti dagli avvocati Emanuela Nespoli e Lorenzo Gelmi dello Studio Legale Toffoletto De Luca Tamajo;
- la RSA – FIRST CISL, nella persona della sig.ra Federica Loffredo; la RSA – FISAC CGIL, nella persona del sig. Francesco Cafarelli; la RSA – FABI, nella persona del sig. Andrea Renzulli;
- le Organizzazioni Sindacali:
 - FABI, nella persona di Guido Fasano;
 - FIRST CISL, nella persona di Gennaro Manco;
 - FISAC CGIL, nella persona di Andrea Rigonat;(di seguito, complessivamente considerate, "OO.SS." e, congiuntamente alla Società e alla RSA, indicate come "Parti").

Premesso che:

- con lettera del 10 marzo 2023, inviata alla RSA e alle OO.SS., ACS avviava la procedura contrattuale prevista dall'art. 22 del contratto collettivo nazionale per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19 dicembre 2019 ("CCNL"), comunicando l'intenzione di attuare una riorganizzazione della propria struttura operativa presso la sede di Tavagnacco, con conseguente impatto occupazionale presso tale sede per un numero di 52 risorse;
- a seguito di richiesta delle OO.SS., le Parti si incontravano nelle date del 22, 31 marzo 2023 e 14, 20, 28 aprile 2023, discutendo approfonditamente la situazione aziendale e le motivazioni sottese all'avvio della procedura, ivi incluso l'affidamento a terzi di alcune attività complementari ed accessorie, nonché le soluzioni volte a evitare la riduzione dei livelli occupazionali o mitigare, per quanto possibile, le conseguenze sul piano sociale connesse alle eccedenze di personale rivenienti dalla riorganizzazione aziendale, anche mediante il ricorso ad alcuni degli istituti previsti dal CCNL, non addivenendo, tuttavia, ad un'intesa;
- nelle more della procedura ex art. 22, la Società inviava, in data 20 aprile 2023, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 21 CCNL, una ulteriore specifica informativa in relazione alle soluzioni di appalto ipotizzate, in considerazione dell'avanzamento delle trattative con il fornitore Finwave S.p.A. (Gruppo Lutech), e, successivamente, dava atto della propria disponibilità a non procedere all'esternalizzazione della funzione di controllo dei rischi e di mantenere un maggiore presidio interno nelle funzioni di conformità ed antiriciclaggio, il che comportava una riduzione (ma non la completa eliminazione), pari a n. 2 posizioni, del numero di esuberanti annunciati (e, precisamente, la posizione di Responsabile della Funzione di Controllo Rischi e quella di Responsabile Compliance&AML);
- in data 2 maggio 2023, le Parti sottoscrivevano un verbale di chiusura della procedura di cui al CCNL, in cui si davano atto di aver compiutamente e correttamente esperito la procedura contrattuale ex art. 22 CCNL senza il raggiungimento di un accordo, rinviando ulteriori discussioni, anche in merito

alle conseguenze delle soluzioni di appalto ipotizzate, nell'ambito dell'esame congiunto da espletarsi ai sensi della Legge 23 luglio 1991, n. 223;

- con comunicazione del 3 maggio 2023 (**"Comunicazione di Avvio"**), ACS avviava la procedura di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 (**"Procedura"**), per un numero complessivo di 50 lavoratori (su un organico complessivo di n. 130 unità a tempo indeterminato), di cui n. 2 dirigenti e n. 48 dipendenti delle aree professionali e quadri direttivi, tutti occupati presso la sede di Tavagnacco (UD), i cui profili professionali e le rispettive collocazioni venivano specificatamente indicati nell'Allegato "A" alla Comunicazione di Avvio;
- nella predetta Comunicazione di Avvio, tra l'altro, si dava atto di una riduzione del numero di esuberanti rispetto a quelli dichiarati al momento dell'avvio della procedura contrattuale (riduzione pari a n. 2 unità), per effetto della decisione aziendale di non procedere all'esternalizzazione della funzione di controllo dei rischi e di mantenere un maggiore presidio interno nelle funzioni di conformità ed antiriciclaggio;
- a seguito dell'avvio della Procedura, le Parti si sono incontrate il 9, 26, 27 maggio, 5, 7 giugno 2023; nel corso dei predetti incontri, nell'ambito della fase di consultazione sindacale prevista dall'art. 4, comma 5, Legge 23 luglio 1991, n. 223, la Società ha ulteriormente approfondito ed esaminato insieme alle OO.SS. e alla RSA le ragioni addotte a sostegno degli esuberanti denunciati; la Società ha quindi proposto, quale misura atta, per quanto possibile, a contenere l'impatto sociale dell'annunciata riduzione di personale, un piano che prevede – tra l'altro – il ricorso ad istituti previsti dal CCNL, anche sulla base delle richieste formulate dalle OO.SS. e dalla RSA;
- non essendo stato raggiunto un accordo tra le Parti nella fase sindacale della procedura ed essendo scaduto il termine di 45 giorni previsto per tale fase, con comunicazione del 19 giugno 2023, ACS notificava alla Regione Autonoma FVG - Friuli Venezia Giulia - Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia, ai sensi dell'art. 4, comma 6, Legge 23 luglio 1991, n. 223, che era stato esperito l'esame congiunto di cui all'art. 4, comma 5, *cit.* e che la consultazione si era conclusa con esito negativo, restando in attesa di una convocazione di cui all'art. 4, comma 7, Legge 23 luglio 1991, n. 223, nei tempi previsti;
- su richiesta delle OO.SS. e della RSA, nelle more della convocazione da parte dell'ente regionale, le Parti si sono incontrate nuovamente e, superate le diverse rispettive posizioni, hanno raggiunto un'intesa preliminare all'odierna convocazione;
- Regione Friuli Venezia Giulia convocava le Parti per il giorno 29 giugno 2023 per l'espletamento della procedura di consultazione in sede pubblica ai sensi dell'art. 4 comma 7 L. 223/1991;
- il confronto è proseguito tra le Parti, che, superate le diverse rispettive posizioni, hanno raggiunto un accordo sulle misure di gestione degli esuberanti a definizione della Procedura, secondo i termini e le condizioni qui di seguito indicati e già individuati nell'intesa preliminare di cui sopra.

Tutto ciò premesso, le Parti - all'esito degli incontri che si sono tenuti in conformità con il quadro normativo e del CCNL, nonché dell'esame congiunto esperito e a conclusione della Procedura, dopo ampio ed articolato confronto - si danno atto di aver compiutamente e correttamente esperito la procedura di cui agli artt. 4 e 24, Legge 23 luglio 1991, n. 223 e raggiungono, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, Legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché dell'art. 6, comma 2, del CCNL, il seguente accordo, di cui le premesse costituiscono parte integrante (**"Accordo"**).

ART. 1 NUMERO E COLLOCAZIONE DEGLI ESUBERANTI

Fermo restando quanto *infra* convenuto, le Parti si danno atto che il numero degli esuberanti che saranno destinatari delle misure di seguito concordate, a seguito delle intervenute dimissioni di tre dipendenti che occupavano posizioni in esubero, è oggi pari a 47 unità, di cui n. 2 dirigenti e n. 45 dipendenti delle aree professionali e quadri direttivi.

Alla luce di quanto sopra e tenuto conto delle ragioni tecnico-produttive ed organizzative illustrate nel corso della presente Procedura, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223, le Parti convengono che gli esuberi di cui alla presente Procedura riguardano esclusivamente i lavoratori che ricoprono i profili professionali indicati nell'Allegato "A1" ("Lavoratori In Perimetro"), e ciò tenuto conto della loro infungibilità con le professionalità che verranno mantenute in forza da ACS all'esito della riorganizzazione, fatto salvo quanto previsto dal, e ai fini del, successivo art. 2.1, lett. b).

ART. 2 CRITERI DI INDIVIDUAZIONE E MISURE IN FAVORE DEI LAVORATORI IN ESUBERO

2.1 DESTINATARI DELLE MISURE DI CUI AL PRESENTE ACCORDO

- a) Al fine di contenere, per quanto possibile, l'impatto sociale dell'annunciata riduzione di personale, la Società applicherà i seguenti strumenti e misure nei confronti dei Lavoratori In Perimetro.
- b) Nei tassativi limiti che seguono e in sostituzione di singoli Lavoratori In Perimetro, potranno richiedere di accedere agli strumenti e alle misure di seguito indicati eventuali lavoratori/lavoratrici appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi della sede di Tavagnacco, che, pur non ricoprendo una posizione identificata come in esubero nell'Allegato "A1", manifestino la richiesta di aderire a tali strumenti e misure. La Società - verificate (i) le specifiche caratteristiche professionali del dipendente richiedente e (ii) la possibilità di ricollocare proficuamente Lavoratori In Perimetro nelle posizioni ricoperte dai lavoratori richiedenti (i "Lavoratori Compatibili") - accoglierà tali richieste, il tutto secondo i razionali di fungibilità tra profili professionali di cui all'Allegato "B". La Società, nel ribadire la infungibilità dei profili professionali indicati nell'Allegato "A1" con le professionalità che verranno mantenute in forza da ACS all'esito della riorganizzazione e ferma la necessaria sussistenza delle condizioni *sub* 2.1 b) (i) e (ii), si riserva di valutare ulteriori richieste di adesione alle misure di cui al presente Accordo provenienti da lavoratori della sede di Tavagnacco che non occupino un profilo di cui agli Allegati "A1" e "B".
- c) In ogni caso, restano esclusi dalla possibilità di accedere agli strumenti e alle misure previsti dal presente Accordo i/le lavoratori/lavoratrici con competenze altamente specialistiche.

Ove il numero di Lavoratori In Perimetro e/o Lavoratori Compatibili in possesso dei suddetti requisiti, che manifestino nei termini ed alle condizioni di seguito indicate la loro adesione alle misure previste dal presente Accordo, sia superiore, con riferimento a ciascun profilo professionale, al numero degli esuberi indicati nell'Allegato "A1", si accorderà priorità:

- per le adesioni manifestate entro il Primo Termine (come definito al successivo art. 2.2), ai Lavoratori in Perimetro e, in subordine, al criterio temporale della data di adesione (i.e. data e ora in cui il modulo di adesione del lavoratore, correttamente e completamente compilato anche in eventuali allegati, viene ricevuto dalla Società all'indirizzo email indicato nel presente Accordo);
- per le adesioni manifestate dopo il Primo Termine ed entro il Secondo Termine (come definiti al successivo art. 2.2), ai Lavoratori in Perimetro che abbiano maggior anzianità di servizio aziendale (ivi compresa l'eventuale anzianità c.d. "convenzionale").

2.2 TRATTAMENTI IN CASO DI LICENZIAMENTO E SUCCESSIVO ACCORDO INDIVIDUALE

Per la gestione degli esuberi residuali rispetto all'applicazione delle misure di cui all'art. 2.3 che segue, per l'accesso alle quali i/le lavoratori/lavoratrici di cui agli artt. 2.1 a) e 2.1 b) devono manifestare la propria volontà a far tempo dal 4 luglio 2023, ore 10:00 ed entro l'11 luglio 2023 ore 23:59, le Parti concordano che la Società, nell'individuazione dei lavoratori in esubero, seguirà il criterio della non opposizione al licenziamento solo sino al 31 agosto 2023, e ciò solo secondo i termini e le condizioni qui di seguito indicati.

Per i lavoratori di cui agli artt. 2.1 a) e 2.1 b) appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi, che manifestino entro il Primo Termine la propria non opposizione al licenziamento - che verrà loro intimato nell'ambito della presente Procedura entro il termine finale di cui al successivo art. 5 e, in ogni caso, secondo i termini e le condizioni qui di seguito indicati - potrà essere richiesto, salvo quanto alternativamente previsto

all'art. 2.2.2, l'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà nei termini di cui al successivo art. 2.2.1.

La Società, entro il 14 luglio 2023, pubblicherà sulla *intranet* aziendale, People First, un'informativa avente ad oggetto i profili professionali indicati nell'Allegato "A1" per i quali Lavoratori In Perimetro e/o Lavoratori Compatibili in possesso dei predetti requisiti abbiano/non abbiano manifestato la loro adesione alle misure previste dal presente Accordo.

Qualora, allo scadere del Primo Termine, il numero di Lavoratori In Perimetro e/o Lavoratori Compatibili in possesso dei predetti requisiti, che abbiano manifestato nei termini ed alle condizioni di seguito indicate la loro adesione alle misure previste dal presente Accordo, sia inferiore, con riferimento a uno o più profili professionali, al numero degli esuberanti indicati nell'Allegato "A1", i soli Lavoratori In Perimetro che occupano profili professionali per i quali non si sia raggiunto il numero degli esuberanti indicati nell'Allegato "A1", avranno diritto di manifestare, nei termini e alle condizioni di seguito indicate, la loro adesione alle misure previste dal presente Accordo sino al - e non oltre il - 21 luglio 2023 (il "Secondo Termine").

2.2.1 LICENZIAMENTO CON ACCESSO ALLE PRESTAZIONI EMERGENZIALI DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ - SEZIONE EMERGENZIALE

In favore dei lavoratori di cui agli artt. 2.1 a) e 2.1 b) appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi, che, entro e non oltre il Primo Termine (e, ricorrendo l'ipotesi e i presupposti di cui all'art. 2.2, ultimo capoverso, per i soli Lavoratori In Perimetro, entro e non oltre il Secondo Termine), faranno pervenire a ACS – mediante e-mail al seguente account "human_resources@aquileiacapital.com" – una dichiarazione (Allegato "1") con la quale individualmente manifesteranno la propria non opposizione al licenziamento che sarà loro intimato nel contesto della presente Procedura:

1. verrà richiesto l'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà per la durata massima di 24 mesi per il sostegno al reddito dei lavoratori in condizioni di disoccupazione involontaria, qualora in possesso dei requisiti di cui al D.M. 83486/2014 e ss.mm.ii;
2. sarà riconosciuta un'indennità sostitutiva del preavviso, stabilita nella durata prevista dal CCNL, e in particolare dall'Allegato n. 6 punto 3. del CCNL, in relazione all'anzianità di servizio e all'inquadramento contrattuale alla data del licenziamento, da calcolarsi convenzionalmente in base alla RAL / 12 mensilità ("Preavviso");
3. sarà riconosciuto un importo lordo in occasione ed in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro a seguito del licenziamento che sarà loro intimato successivamente alla conclusione della Procedura e a fronte della rinuncia all'impugnazione dello stesso (con le modalità indicate al successivo art. 3), determinato per ciascun singolo lavoratore:
 - (i) per una sua componente, in base all'anzianità di servizio e all'inquadramento contrattuale, secondo i criteri indicati nella "Tabella 1" e
 - (ii) per l'altra, in base alla fascia retributiva di appartenenza, secondo i criteri indicati nella "Tabella 2"
 - (iii) eventualmente incrementato di ulteriori mensilità qualora il/la lavoratore/lavoratrice sia titolare delle agevolazioni previste dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e/o abbia familiari a carico, come *infra* precisato ("Tabella 3");

Tabella 1

Inquadramento	Anzianità (alla data del 1° giugno 2023)	N° mensilità*
Quadri direttivi	non superiore a 5 anni	4
	da 5 a 10 anni	5

	superiore a 10 anni e fino a 15 anni	6
	superiore a 15 anni	7
Area professionale	non superiore a 5 anni	2
	da 5 a 10 anni	3
	superiore a 10 anni e fino a 15 anni	4
	superiore a 15 anni	5

*da calcolarsi come segue: $RAL / 12$ (dunque, con incidenza rateo tredicesima mensilità)

Tabella 2

Fasce di retribuzione annua lorda ("RAL")	N° mensilità*
1^ fascia RAL: $\leq \text{€ } 38.000$	9
2^ fascia RAL: $> \text{€ } 38.000 \leq \text{€ } 45.000,00$	8
3^ fascia RAL: $> \text{€ } 45.000 \leq \text{€ } 70.000$	5
4^ fascia RAL: $> \text{€ } 70.000$	4

* da calcolarsi come segue: $RAL / 12$ (dunque, con incidenza rateo tredicesima mensilità)

Tabella 3

Condizioni individuali al 1° giugno 2023	N° mensilità*
Lavoratori/Lavoratrici che assistono persona con handicap in situazione di gravità, coniuge ovvero parente o affine entro il secondo grado convivente, beneficiando delle agevolazioni di cui all'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104	3
Familiari a carico	0,5 per ciascun carico al 50%**

* da calcolarsi come segue: $RAL / 12$ (dunque, con incidenza rateo tredicesima mensilità)

** e, quindi, 1 per ciascun carico al 100%

Ai fini del presente Accordo (e, dunque, con riferimento a tutte le previsioni del medesimo, nessuna esclusa, in cui le Parti utilizzano la definizione di RAL), per "RAL" si intende convenzionalmente la retribuzione contrattuale fissa lorda ordinaria (dunque, calcolata con riferimento ai soli elementi retributivi lordi indicati nella testata del cedolino paga, sub voce "TOTALE" della sezione "ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE") percepita dal lavoratore nel mese di maggio 2023, moltiplicata per 13 mensilità, con esclusione quindi di tutte le voci retributive non ricorrenti e/o variabili.

Resta inteso che l'accesso alle prestazioni e ai trattamenti sopra indicati, è condizionato in via cumulativa:

- all'essere uno dei Lavoratori In Perimetro o dei Lavoratori Compatibili, subordinatamente all'avverarsi delle condizioni di cui all'art. 2.1 punto b) e fermo quanto previsto all'art. 2.1 punto c);
- alla sussistenza dei requisiti di cui al D.M. 83486/2014 e ss.mm.ii.;
- all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro tra il 1° settembre 2023 e il 30 novembre 2023, alla data che sarà indicata dalla Società nella lettera di licenziamento, fatta salva la facoltà della Società di indicare una data successiva di cessazione, qualora richiesto per esigenze organizzative (comunque entro il 31 dicembre 2023), e alla rinuncia all'impugnazione dell'intimato recesso;
- alla sottoscrizione, entro la data di cessazione del rapporto di lavoro (o altra data successiva indicata dalla Società) di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410 c.p.c. e seguenti e 2113, ultimo comma, cod. civ. con il quale il lavoratore rinuncia, ex artt. 1965, 1975 e 1976 cod. civ.,

ad ogni contestazione ed impugnazione dell'intimato licenziamento, nonché ad ogni diritto e pretesa comunque derivanti o anche solo occasionati dall'intercorso rapporto di lavoro e dalla sua cessazione (ivi inclusa ogni pretesa e diritto correlati alle procedure di cui alla premessa e ad ogni preavviso, o indennità sostitutiva dello stesso, diverso dal Preavviso e ad una diversa quantificazione dello stesso), fatta salva soltanto la verifica, sotto il profilo esclusivamente contabile, di tutte le spettanze di fine rapporto, compreso il TFR; analoga dichiarazione liberatoria con rinuncia ad ogni eventuale pretesa nei confronti del lavoratore sarà rilasciata dalla Società, salvi il dolo e la colpa grave o comunque fatti sopravvenuti o noti successivamente alla stipulazione del presente accordo connotati da dolo e/o colpa grave. Il verbale di conciliazione sarà altresì stipulato in conformità con le previsioni tempo per tempo vigenti in tema di politiche di remunerazione e conterrà specifiche clausole di claw-back, come previsto dalla normativa di riferimento.

La Società e i lavoratori interessati si impegnano a porre in essere quanto a proprio carico ai fini di consentire ai lavoratori stessi l'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà. La Società si impegna a versare al Fondo di Solidarietà quanto di propria competenza per l'erogazione ai lavoratori medesimi dell'assegno emergenziale.

Le Parti si danno reciprocamente atto, specificatamente ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, Legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché dell'art. 6, comma 2, del CCNL, che il Preavviso (così come sopra calcolato) è stato convenzionalmente determinato dalle Parti nella misura sopra definita, al fine di favorire la gestione della situazione di esubero occupazionale.

2.2.2 LICENZIAMENTO SENZA ACCESSO ALLE PRESTAZIONI EMERGENZIALI DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ- SEZIONE EMERGENZIALE

Il/la lavoratore/lavoratrice che, in possesso dei requisiti di cui al D.M. 83486/2014 e ss.mm. unitamente a quelli di cui al presente Accordo, per poter accedere alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà, manifesti, con le modalità, alle condizioni e nei termini sopra indicati al punto 2.2.1 (ivi incluso l'invio della dichiarazione *sub* Allegato 1-bis) la propria non opposizione al licenziamento che sarà intimato a seguito della conclusione della presente Procedura, ma dichiarare di rinunciare alle prestazioni emergenziali, riceverà esclusivamente:

- il Preavviso;
- un importo lordo in occasione ed in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro e a fronte della rinuncia all'impugnazione dello stesso così calcolato: importo lordo pari al n. di mensilità* determinato ai sensi dell'art. 2.3, lett. i, che segue, – (meno) (importo lordo pari all'importo lordo del Preavviso x (moltiplicato) 1,30); e, quindi, secondo la formula che segue: (importo lordo determinato ai sensi dell'art. 2.3, lett. i) – (importo lordo del Preavviso x 1,30).

* da calcolarsi come segue: $RAL / 13$ (dunque, senza incidenza rateo tredicesima mensilità)

2.2.3 LAVORATORI/LAVORATRICI CHE BENEFICIANO DELLE TUTELE EX ART. 54 D.LGS. N. 151/2001

In favore dei/delle lavoratori/lavoratrici di cui agli artt. 2.1 a) e 2.1 b), che, alla data di sottoscrizione del presente Accordo e entro il termine previsto dal successivo art. 5, risultassero, in tutto o in parte, in periodo di tutela ai sensi della disciplina di legge sulla maternità ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. n. 151/2001 e che dovessero manifestare, entro la fine del periodo di tutela e comunque entro e non oltre il 31 dicembre 2023, la volontà di cessare il proprio rapporto di lavoro e/o di non opporsi al licenziamento, facendo pervenire a ACS – mediante e-mail al seguente account "human_resources@aquileiacapital.com" – una dichiarazione in tal senso (Allegato "2"), saranno riconosciuti - in tassativa alternativa tra loro, in base alla volontà che sarà espressa dal/dalla lavoratore/lavoratrice - i seguenti trattamenti:

1. nel caso sia chiesto l'accesso alla prestazione emergenziale del Fondo di Solidarietà:

- verrà richiesto l'accesso alla prestazione emergenziale del Fondo di Solidarietà per la durata massima di 24 mesi per il sostegno al reddito dei lavoratori in condizioni di disoccupazione involontaria;
- sarà riconosciuto il Preavviso di cui all'art. 2.2.1, punto 2, che precede;
- sarà riconosciuto un importo lordo in occasione ed in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro a seguito del licenziamento che sarà loro intimato successivamente alla conclusione della Procedura e a fronte della rinuncia all'impugnazione dello stesso (con le modalità indicate al successivo art. 3), determinato secondo i criteri indicati nelle Tabelle di cui all'art. 2.2.1, punto 3, che precede.

o, alternativamente,

- nel caso in cui sia rinunciato l'accesso alla prestazione emergenziale del Fondo di Solidarietà:
 - sarà riconosciuto il Preavviso di cui all'art. 2.2.1, punto 2, che precede;
 - verrà erogato un incentivo lordo pari al n. di mensilità* determinato ai sensi dell'art. 2.3, lett. i, che segue.

*** da calcolarsi come segue: RAL / 13 (dunque, senza incidenza rateo tredicesima mensilità)**

È inteso che il diritto ai predetti trattamenti alternativi in favore dei/delle lavoratori/lavoratrici in questione è condizionato in via cumulativa:

- all'essere uno dei Lavoratori In Perimetro o dei Lavoratori Compatibili, subordinatamente all'avverarsi delle condizioni di cui all'art. 2.1 punto b) e fermo quanto previsto all'art. 2.1 punto c);
- alla sussistenza dei requisiti di cui al D.M. 83486/2014 e ss.mm.ii. (nell'ipotesi *sub* 1.);
- all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2023, alla data che sarà indicata dalla Società, con adempimento - nell'ipotesi *sub* 2.- della prescritta procedura di convalida delle dimissioni presso la competente ITL ai sensi dell'art. 55, comma 4, D.Lgs. 151/2001 (la presentazione della documentazione attestante l'avvenuta conferma dovrà avvenire necessariamente entro la data di formalizzazione dell'accordo in sede protetta di cui al punto d) e costituirà condizione per il perfezionamento dell'accordo medesimo e dunque anche per la maturazione del diritto all'incentivazione);
- alla sottoscrizione entro la data di cessazione del rapporto di lavoro (o altra data successiva indicata dalla Società) di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410 c.p.c. e seguenti e 2113, ultimo comma, cod. civ. con il quale il/la lavoratore/lavoratrice: i) nell'ipotesi *sub* 1., rinuncia all'impugnazione del licenziamento intimato, ovvero ii) nell'ipotesi *sub* 2., conferma la cessazione del rapporto di lavoro, dando atto dell'intervenuta convalida delle dimissioni, nonché, in entrambe le ipotesi, rinuncia, ex artt. 1965, 1975 e 1976 cod. civ., ad ogni diritto e pretesa comunque derivanti o anche solo occasionati dall'intercorso rapporto di lavoro e dalla sua cessazione (ivi inclusa ogni pretesa e diritto correlati alle procedure di cui alle premesse e a ogni preavviso o indennità sostitutiva dello stesso diverso dal Preavviso e ad ogni diversa quantificazione dello stesso), fatta salva soltanto la verifica, sotto il profilo esclusivamente contabile, di tutte le spettanze di fine rapporto, compreso il TFR; analoga dichiarazione liberatoria con rinuncia ad ogni eventuale pretesa nei confronti del/della lavoratore lavoratrice sarà rilasciata dalla Società, salvi il dolo e la colpa grave o comunque fatti sopravvenuti o noti successivamente alla stipulazione del presente accordo connotati da dolo e/o colpa grave. Il verbale di conciliazione sarà altresì stipulato in conformità con le previsioni tempo per tempo vigenti in tema di politiche di remunerazione e conterrà specifiche clausole di claw-back, come previsto dalla normativa di riferimento.

2.3 RISOLUZIONE CONSENSUALE INCENTIVATA

Le Parti concordano di agevolare coloro che, in relazione a esigenze e valutazioni personali, siano intenzionati ad addivenire a una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, secondo i termini e le modalità di seguito indicati.

In particolare, i lavoratori di cui agli artt. 2.1 a) e 2.1.b) interessati, assunti con contratto a tempo indeterminato, potranno far pervenire a ACS entro e non oltre il Primo Termine (e, ricorrendo l'ipotesi e i presupposti di cui all'art. 2.2, ultimo capoverso, per i soli Lavoratori in Perimetro, entro e non oltre il Secondo Termine) – mediante email al seguente account "human_resources@aquileiacapital.com" – una dichiarazione (Allegato "3"), con la quale manifestino la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con cessazione effettiva alla data che sarà indicata dalla Società e che comunque sarà collocata nel periodo compreso tra il 1° settembre 2023 e il 30 novembre 2023 (con facoltà della Società di indicare una data successiva, comunque entro il 31 dicembre 2023, qualora richiesto per esigenze organizzative), sarà riconosciuto un incentivo lordo all'esodo pari a:

- i. per i dipendenti delle aree professionali e quadri direttivi, diversi da quelli di cui al punto iii., in ragione della fascia di retribuzione annua lorda di appartenenza:

Fasce di retribuzione annua lorda ("RAL")	N° mensilità*
1^ fascia RAL: ≤ € 38.000	24
2^ fascia RAL: > € 38.000 ≤ € 45.000,00	23
3^ fascia RAL: > € 45.000 ≤ € 70.000	22
4^ fascia RAL: > € 70.000 ≤ € 100.000	20
5^ fascia RAL: > € 100.000	18

* da calcolarsi come segue: $RAL / 13$ (dunque, senza incidenza rateo tredicesima mensilità)

- ii. per i dipendenti con qualifica di dirigente: n. 8 mensilità* più le mensilità* previste dal CCNL dirigenti credito a titolo di preavviso in caso di licenziamento, calcolate in base all'anzianità di servizio del singolo Dirigente, con un incremento di n. 2 mensilità* per i dirigenti con anzianità di servizio presso la Società superiore a 10 anni;
- iii. per i lavoratori che si saranno ricollocati presso le società Finwave S.p.A. (Gruppo Lutech) e Retelit S.p.A., terze fornitrici dei servizi che verranno appaltati nell'ambito della presente riorganizzazione, entro il 2023: un importo lordo pari al costo aziendale delle mensilità* previste dall'Allegato n. 6 punto 3 del CCNL spettanti in caso di licenziamento per giustificato motivo, calcolate in base all'anzianità di servizio e al livello del singolo dipendente al momento della cessazione del rapporto con ACS, restando espressamente convenuto che, in ogni caso, il numero delle mensilità per ciascuno di tali lavoratori non potrà essere inferiore a 4. Qualora, entro 12 mesi dalla data della sua assunzione, il lavoratore dovesse essere licenziato dal nuovo datore di lavoro per giustificato motivo oggettivo o licenziamento collettivo, ovvero dovesse dimettersi a seguito di trasferimento della sede di lavoro ad oltre 200 km dalla propria residenza al 31 maggio 2023, la Società integrerà l'incentivo corrisposto con un importo così calcolato: n. mensilità* determinato ai sensi dell'art. 2.3, lett. i, che precede (con riferimento alla RAL percepita al momento della cessazione del rapporto con ACS) – (meno) (incentivo percepito ai sensi della presente lett. iii. + importo lordo delle retribuzioni percepite dal nuovo datore di lavoro dalla data di assunzione alla data di licenziamento/cessazione del rapporto x (moltiplicato) 1,30); e, quindi, secondo la formula che segue: (importo lordo determinato ai sensi dell'art. 2.3, lett. i) – [incentivo percepito ai sensi dell'art. 2.3, lett. iii con riferimento alla RAL percepita al momento della cessazione del rapporto con ACS + (importo lordo delle retribuzioni percepite dal nuovo datore di lavoro dalla data di assunzione alla data di licenziamento o cessazione del rapporto x 1,30)]. A tal fine, e quale condizione per poter ricevere l'integrazione di cui al presente punto, il lavoratore dovrà fornire alla Società i prospetti paga e ogni altra informazione utile.

* da calcolarsi come segue: $RAL / 13$ (dunque, senza incidenza rateo tredicesima mensilità)

Resta, pertanto, inteso tra le Parti che, trattandosi di cessazione per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, la Società non verserà il contributo c.d. ticket di licenziamento, né richiederà a favore del lavoratore interessato l'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà.

Il diritto alla maturazione e all'erogazione dell'incentivo all'esodo è condizionato in via cumulativa:

- a) all'essere uno dei Lavoratori In Perimetro o dei Lavoratori Compatibili, subordinatamente all'avverarsi delle condizioni di cui all'art. 2.1 punto b) e fermo quanto previsto all'art. 2.1 punto c);
- b) all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro alla data che sarà indicata dalla Società e che comunque sarà collocata nel periodo compreso: con riferimento ai lavoratori di cui al punto iii., tra la data odierna e il 31 dicembre 2023; con riferimento ai lavoratori di cui ai punti i. e ii., tra il 1° settembre 2023 e il 30 novembre 2023, fatta salva la facoltà della Società di indicare una data successiva di cessazione, qualora richiesto per esigenze organizzative, comunque entro il 31 dicembre 2023, con adempimento di quanto prescritto dall'art. 26 D.Lgs. 151/2015 o, qualora ne ricorressero i presupposti, della prescritta procedura di convalida presso la competente ITL ai sensi dell'art. 55, comma 4, D.Lgs. 151/2001 (la presentazione della documentazione attestante l'avvenuta convalida dovrà avvenire necessariamente entro la data di formalizzazione dell'accordo in sede protetta di cui al punto c) e costituirà condizione per il perfezionamento dell'accordo medesimo e – dunque – anche per la maturazione del diritto all'incentivazione);
- c) alla sottoscrizione entro la data di cessazione del rapporto di lavoro (o altra data successiva indicata dalla Società) di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410 c.p.c. e seguenti e 2113, ultimo comma, cod. civ., con il quale il lavoratore e la Società risolvono consensualmente il rapporto di lavoro e il lavoratore rinuncia, ex artt. 1965, 1975 e 1976 cod. civ., ad ogni diritto e pretesa comunque derivanti o anche solo occasionati dall'intercorso rapporto di lavoro e dalla sua cessazione (ivi inclusa ogni pretesa e diritto correlati alle procedure di cui alle premesse e a qualsivoglia preavviso e pagamento della relativa indennità sostitutiva), fatte salve soltanto la verifica, sotto il profilo esclusivamente contabile, di tutte le spettanze di fine rapporto, compreso il TFR; analoga dichiarazione liberatoria con rinuncia ad ogni eventuale pretesa nei confronti del lavoratore sarà rilasciata dalla Società, salvi il dolo e la colpa grave o comunque fatti sopravvenuti o noti successivamente alla stipulazione del presente accordo connotati da dolo e/o colpa grave. Il verbale di conciliazione sarà altresì stipulato in conformità con le previsioni tempo per tempo vigenti in tema di politiche di remunerazione e conterrà specifiche clausole di claw-back, come previsto dalla normativa di riferimento.

2.4 TRASFORMAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO FULL-TIME IN PART-TIME

La Società si impegna a valutare con spirito di disponibilità ed in buona fede l'accoglimento di eventuali domande di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time a tempo indeterminato da parte di Lavoratori In Perimetro non appartenenti alla categoria dirigenziale e di Lavoratori Compatibili, fino ad un massimo di n. 3 FTE complessivi e ciò solo con riferimento a quei reparti, che per tipologia di attività e processi sottostanti si possono prestare a tale soluzione; la percorribilità di questa soluzione sarà vagliata in coerenza con il necessario raggiungimento degli obiettivi di riduzione dei costi e di garanzia dell'efficienza del servizio reso. Le richieste di trasformazione dovranno pervenire mediante e-mail al seguente account "human_resources@aquileiacapital.com" entro e non oltre il Primo Termine. L'approvazione da parte di ACS della richiesta di trasformazione in part-time pervenuta da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici, aventi le caratteristiche di cui sopra, corrispondente ad una riduzione di orario pari a n. 1 FTE ridurrà di 1 (uno) il numero degli esuberanti indicati all'art. 1 che precede.

Nel caso in cui ACS dovesse avviare altre procedure ex Legge 23 luglio 1991, n. 223 entro 12 mesi dalla stipulazione del presente Accordo, la stessa si impegna ad accogliere eventuali richieste di ripristino dell'orario a tempo pieno che dovessero pervenire da parte di lavoratori che hanno ridotto l'orario di lavoro ai sensi del presente punto, qualora questi dovessero occupare posizioni dichiarate in esubero.

2.5 TRATTAMENTI IN FAVORE DEI DIRIGENTI

In favore dei lavoratori di cui all'art. 2.1.a) appartenenti alla categoria di dirigente, che, entro e non oltre il Primo Termine, faranno pervenire a ACS – mediante e-mail al seguente account "human_resources@aquileiacapital.com" – una dichiarazione (Allegato "4") con la quale individualmente

manifesteranno la propria non opposizione al licenziamento che sarà loro intimato nel contesto della presente Procedura:

1. sarà riconosciuta un'indennità sostitutiva del preavviso, stabilita nella durata prevista dal CCNL dirigenti credito, in relazione all'anzianità di servizio alla data del licenziamento, da calcolarsi convenzionalmente in base alla RAL / 12 mensilità ("Preavviso Dirigenti");
2. sarà riconosciuto un importo lordo in occasione ed in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro a seguito del licenziamento che sarà loro intimato successivamente alla conclusione della Procedura e a fronte della rinuncia all'impugnazione dello stesso (con le modalità indicate al successivo art. 3), pari a n. 8 mensilità*, con un incremento di n. 2 mensilità* per i dirigenti con anzianità di servizio presso la Società superiore a 10 anni.

*** da calcolarsi come segue: RAL / 13 (dunque, senza incidenza rateo tredicesima mensilità)**

Resta inteso che l'accesso ai trattamenti sopra indicati, è condizionato in via cumulativa:

- a) all'essere uno dei Lavoratori In Perimetro;
- b) all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro tra il 1° settembre 2023 e il 30 novembre 2023, alla data che sarà indicata dalla Società nella lettera di licenziamento, fatta salva la facoltà della Società di indicare una data successiva di cessazione, qualora richiesto per esigenze organizzative (comunque entro il 31 dicembre 2023), e alla rinuncia all'impugnazione dell'intimato recesso;
- c) alla sottoscrizione entro la data di cessazione del rapporto di lavoro (o altra data successiva indicata dalla Società) di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410 c.p.c. e seguenti e 2113, ultimo comma, cod. civ. con il quale il lavoratore rinuncia, ex artt. 1965, 1975 e 1976 cod. civ., ad ogni contestazione ed impugnazione dell'intimato licenziamento, nonché ad ogni diritto e pretesa comunque derivanti o anche solo occasionati dall'intercorso rapporto di lavoro e dalla sua cessazione (ivi inclusa ogni pretesa e diritto correlati alle procedure di cui alla premesse e ad ogni preavviso, o indennità sostitutiva dello stesso, diverso dal Preavviso Dirigenti e ad una diversa quantificazione dello stesso), fatta salva soltanto la verifica, sotto il profilo esclusivamente contabile, di tutte le spettanze di fine rapporto, compreso il TFR; analoga dichiarazione liberatoria con rinuncia ad ogni eventuale pretesa nei confronti del lavoratore sarà rilasciata dalla Società, salvi il dolo e la colpa grave o comunque fatti sopravvenuti o noti successivamente alla stipulazione del presente accordo connotati da dolo e/o colpa grave. Il verbale di conciliazione sarà altresì stipulato in conformità con le previsioni tempo per tempo vigenti in tema di politiche di remunerazione e conterrà specifiche clausole di claw-back, come previsto dalla normativa di riferimento.

Art. 3 TERMINI, MODALITA' DI PAGAMENTO E ALTRE PREVISIONI

Gli importi che saranno riconosciuti, a seconda dall'opzione scelta dal singolo lavoratore ai sensi del presente Accordo, a titolo di incentivo all'esodo o in occasione della cessazione del rapporto in connessione alla rinuncia all'impugnazione del licenziamento o in occasione della cessazione del rapporto ai sensi dell'art. 2.2.3, ipotesi *sub 2.*, che precede:

- (i) saranno erogati entro la fine del mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro con l'elaborazione del primo cedolino paga utile;
- (ii) non saranno soggetti a contribuzione ai sensi dell'art. 12 della legge n. 153/1969, come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 314/1997, e saranno sottoposti a tassazione separata secondo i criteri di imposizione di cui agli artt. 17 e 19 del DPR n. 917/1986;
- (iii) non incideranno su alcun istituto retributivo indiretto e/o differito, da qualunque fonte contrattuale o legislativa previsto (ivi incluso il TFR).

Resta, altresì, inteso che dall'importo complessivo dovuto al lavoratore in base all'opzione dal medesimo scelta:

- sarà scorporato un importo lordo pari a 500,00 (cinquecento) Euro, che sarà erogato in favore del lavoratore, come voce separata, a titolo di corrispettivo della transazione generale novativa e assoggettato a tassazione separata e a contribuzione previdenziale;

- verranno decurtate - mediante compensazione, anche impropria ovvero ex art. 1252 cod. civ. - eventuali somme derivanti da cessioni di stipendi, delegazioni, pignoramenti, *et cetera*, che comportino un obbligo della Società di procedere al pagamento nei confronti di terzi creditori.

ART. 4 AZIONI VOLTE AL RICOLLOCAMENTO DEI LAVORATORI

4.1. SERVIZIO DI OUTPLACEMENT E SERVIZIO DI OUT-SKILLING

a) Al fine di favorirne la ricollocazione e consentire, ove se ne verificassero le condizioni, l'eventuale intervento del F.O.C., anche ai sensi dell'art. 2 del verbale di accordo del 29 gennaio 2018 stipulato tra ABI e le OO.SS., le Parti convengono - esclusivamente in favore dei/delle lavoratori/lavoratrici di cui agli artt. 2.1.a) e 2.1.b), che cessassero il rapporto di lavoro con la Società ai sensi dell'art. 2.2.1 del presente Accordo - un servizio di *outplacement*. In particolare, ACS metterà a disposizione, su richiesta del singolo interessato, un servizio di supporto alla ricollocazione professionale, fornito da una società specializzata, che sarà selezionata dalla Società in coerenza con la Convenzione sottoscritta tra ABI e AISO in data 19 dicembre 2014, per la durata di 12 mesi e con oneri a proprio carico.

La richiesta del singolo lavoratore dovrà pervenire entro e non oltre il Secondo Termine, mediante email al seguente account "human_resources@aquileiacapital.com".

b) Sempre al fine di favorirne la ricollocazione, le Parti convengono - in favore del personale che precede che cessasse il rapporto di lavoro con la Società ai sensi dell'art. 2.2.1 del presente Accordo - in aggiunta al servizio di *Outplacement* di cui al paragrafo a) che precede - un servizio di *out-skilling*. In particolare, la Società metterà a disposizione, su richiesta del singolo interessato, un servizio di alta formazione volto all'accrescimento delle competenze digitali e di supporto alla ricollocazione professionale fornito da una società di formazione specializzata individuata dalla Società in accordo con le OOSS, per la durata di 12 mesi e con oneri a proprio carico.

La richiesta del singolo lavoratore dovrà pervenire entro e non oltre il Secondo Termine mediante mail al seguente account "human_resources@aquileiacapital.com".

c) Per i dirigenti che cessassero il rapporto di lavoro con la Società ai sensi dell'art. 2.5, potrà essere attivato, a richiesta dell'interessato, un servizio di *outplacement* come previsto dall'art. 29 del CCNL dirigenti credito.

4.2. RICOLLOCAMENTO IN ALTRE AZIENDE

La Società si impegna, anche per il periodo successivo alla chiusura della Procedura e fino al 31 dicembre 2023, nei limiti di quanto di sua competenza, anche con il supporto della Piattaforma F.O.C. Lavoro, a proseguire le iniziative volte a facilitare la ricollocazione dei/delle lavoratori/lavoratrici in esubero presso aziende con fabbisogni di personale in linea con i profili professionali degli/delle stessi/stesse. In particolare, la Società conferma il proprio impegno a continuare a porre in essere iniziative volte a cercare di facilitare il recupero occupazionale di parte del personale in esubero presso le società terze fornitrici dei servizi che verranno appaltati.

4.3 RECUPERO DAL FONDO DI SOLIDARIETA' SEZIONE EMERGENZIALE

Nel caso in cui ACS intenda effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato per una delle posizioni professionali interessate dalla presente Procedura, verrà data priorità al personale posto nel Fondo di Solidarietà sezione emergenziale al momento dell'assunzione, qualora l'assunzione avvenga entro 12 mesi dal recesso e si riferisca alle stesse mansioni o a mansioni fungibili con quelle del personale licenziato. Nel caso di riassunzione di un/una dipendente, quest'ultimo/a dovrà restituire alla Società, prima della riassunzione, l'importo ricevuto a titolo di incentivo all'esodo, decurtato di un numero di mensilità pari a quelle intercorrenti tra la data di cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito della presente Procedura e la data della nuova assunzione. Ai fini della presente clausola le frazioni di mese superiore a 15 giorni varranno come 1 mensilità.

ART. 5 TEMPI DI ATTUAZIONE DELLA PROCEDURA E CRITERI DI SCELTA

La Procedura avviata dalla Società in data 3 maggio 2023 si conclude oggi con la sottoscrizione del presente Accordo.

Ferma la possibilità dei/delle lavoratori/lavoratrici di cui agli artt. 2.1 a) e 2.1 b) di accedere alle misure previste dall'art. 2 che precede, secondo le tempistiche e modalità sopra indicate, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223, le Parti concordano che la Società, nei confronti di tutti i lavoratori in esubero di cui all'Allegato "A1" che risultassero non aver aderito alle misure previste agli artt. 2.2, 2.3 e 2.5 che precedono secondo le modalità e tempistiche ivi indicate, procederà, a far tempo dal 1° settembre 2023 – in applicazione dei criteri di cui all'art. 5, comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223 – all'intimazione degli atti di recesso, con pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Le Parti, ai fini dell'applicazione di quanto sopra, concordano di derogare, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 2, L. 236/1993, al termine di 120 (centoventi) giorni di cui all'art. 24, comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223, prorogando lo stesso termine sino al 31 dicembre 2023.

ART. 6 PREVIDENZA COMPLEMENTARE E ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

La Società si impegna a mantenere - a beneficio dei lavoratori che accederanno alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà ai sensi del presente Accordo e che sono alla data odierna iscritti a un Fondo di Pensione Complementare ed in favore dei quali la Società già oggi versa un contributo - il versamento del contributo aziendale, in misura pari a quello versato alla data del 1° giugno 2023 in favore di ciascun lavoratore, correlato al periodo residuale fino al 31 dicembre 2023 (in un'unica rata unitamente alla liquidazione dell'ultimo cedolino paga).

La Società si impegna, altresì, a mantenere - a beneficio dei lavoratori che accederanno alle misure previste agli artt. 2.2 e 2.3 che precedono, secondo le modalità e tempistiche ivi indicate e che sono alla data odierna beneficiari di un'assistenza sanitaria integrativa - la copertura assicurativa fino al 31 dicembre 2023. La Società si accollerà anche l'importo, che sarebbe stato a carico dei dipendenti, pari alle quote residue dell'assistenza sanitaria integrativa nel periodo tra la data di cessazione del rapporto ed il 31 dicembre 2023, senza effettuare pertanto alcuna trattenuta in relazione a tali quote.

ART. 7 INSCINDIBILITA' DELLE CLAUSOLE DEL PRESENTE ACCORDO

Il presente Accordo contiene tutte le pattuizioni tra la Società, le OO.SS. e la RSA relative alla Procedura. Tutte le clausole sono inscindibili tra loro e i benefici previsti dal presente Accordo e di cui ai precedenti artt. 2.2, 2.3 e 2.5 saranno applicati esclusivamente ai lavoratori/lavoratrici di cui agli artt. 2.1.a) e 2.1.b), che vi aderiranno nei termini predetti.

ART. 8 DICHIARAZIONE DI REGOLARE ESPERIMENTO DELLA PROCEDURA

Con la sottoscrizione del presente Accordo, le Parti dichiarano, ad ogni effetto, sia formale che sostanziale, che (i) sono state validamente e integralmente esaurite e concluse - riconoscendo, tra il resto, le Parti l'eshaustività, la completezza e la congruità dell'informazione e della consultazione esperite - le procedure previste dagli artt. 21 e 22 del CCNL nonché dagli artt. 4 e 5 della Legge 23 luglio 1991, n. 223; e che (ii) il presente Accordo realizza le condizioni di cui al D.M. 83486/2014 e ss.mm.ii., essendo state validamente espletate tutte le relative procedure legali, contrattuali e sindacali.

Le Parti, nel confermare pertanto l'esaurimento della Procedura, si danno reciprocamente atto che ogni difetto procedurale, formale e sostanziale comportante ipotesi di nullità e annullabilità deve ritenersi sanato,

e comunque nel merito superato, dai contenuti del presente Accordo, anche ai sensi dell'art. 4, comma 12, Legge 23 luglio 1991, n. 223, con espresso riferimento a quanto previsto dall'art. 5, comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223.

Letto, confermato e sottoscritto.

Aquileia Capital Services S.r.l.

Carlo Foffano
Federico Neri

RSA

Franco Cella
Adriano Rostad
Edoardo

OO.SS.

Per conto Sindacato Unitario Friuli Venezia Giulia
Se E
Manuela
Manuela

La Regione Friuli Venezia Giulia, in persona della Dott.ssa Manuela Fracarossi

Tavagnacco	ACCOUNTING & REPORTING	addetto accounting&reporting	Ex 1a 2 ea, 3a area professionale	1° 2° e 4° livello	5
Tavagnacco	ACCOUNTING & REPORTING	addetto accounting&reporting	quadro direttivo	1° livello	2
					7
Tavagnacco	AUDIT	responsabile audit	dirigente		1
Tavagnacco	AUDIT	senior audit specialist	quadro direttivo	1° livello	1
					2
Tavagnacco	BOARD ASSISTANCE & PROJECT OFFICE	addetto board assistance&project office	quadro direttivo	1° livello	1
					1
Tavagnacco	COMPLIANCE/AML	addetto compliance&aml	3a area professionale	2° livello	1
					1
Tavagnacco	DATA & VENDOR MANAGEMENT	addetto data&vendor management	3a area professionale	1° e 3° livello	4
Tavagnacco	DATA & VENDOR MANAGEMENT	addetto data&vendor management	quadro direttivo	2° livello	1
					5
Tavagnacco	FACILITY MANAGEMENT	addetto facility management	3a area professionale	1° 3° e 4° livello	6
Tavagnacco	FACILITY MANAGEMENT	responsabile facility management	dirigente		1
					7
Tavagnacco	FINANCIAL CONTROLLING	addetto financial controlling	3a area professionale	4° livello	1
					1
Tavagnacco	HUMAN RESOURCES	addetto human resources	3a area professionale	4° livello	1
					1
Tavagnacco	INFORMATION TECHNOLOGY	addetto information technology	3a area professionale	2° livello	1
Tavagnacco	INFORMATION TECHNOLOGY	addetto information technology	ex 1a e 2a area professionale		1
Tavagnacco	INFORMATION TECHNOLOGY	addetto information technology	quadro direttivo	2° livello	1
					3
Tavagnacco	IT INFRASTRUCTURE	addetto it/infrastructure	quadro direttivo	1° livello	1
Tavagnacco	IT INFRASTRUCTURE	addetto it/infrastructure	3a area professionale	1° livello	1
					2
Tavagnacco	LEGAL	responsabile legal	quadro direttivo	2° livello	1
					1
Tavagnacco	ONBOARDING DD SUPPORT/CLOSING	addetto onboarding dd support closing	3a area professionale	2°	1
					1
Tavagnacco	OPERATIONS	responsabile operations	quadro direttivo	3° livello	1
					1
Tavagnacco	PORTFOLIO NPL	loan manager	3a area professionale	2° 3° 4° livello	6
Tavagnacco	PORTFOLIO NPL	portfolio analyst	quadro direttivo	1° livello	1
Tavagnacco	PORTFOLIO NPL	Portfolio manager	quadro direttivo	2° 3° 4° livello	2
					9
Tavagnacco	RE VALUATION	responsabile re-valuation	quadro direttivo	2° livello	1
					1
Tavagnacco	RE-PORTFOLIO DEVELOPMENT	addetto re-portfolio development	3a area professionale	4° livello	1
					1
Tavagnacco	RISK CONTROL	addetto risk control	3a area professionale	3° livello	1
					1
Tavagnacco	SERVIZI GENERALI	addetto	3a area professionale	1° livello	2
					2
					Totale esuberi 47

12

CITY OF WORK	Profili Professionali ("Compatibili")	Profili Professionali ("Lavoratori In Perimetro")
Tavagnacco	team leader (Quadro Direttivo)	portfolio manager (Quadro Direttivo)
Tavagnacco	sales specialist (Area Professionale)	loan manager (Area Professionale)
Tavagnacco	addetto closing (Area Professionale)	loan manager (Area Professionale)
Tavagnacco	compliance specialist (Area Professionale)	addetto Compliance & AML (Area Professionale); addetto risk control (Area Professionale)
Tavagnacco	addetto marketing (Area Professionale)	addetto board&assistance project office (Area Professionale)

12

ALLEGATO 1)

"ACCESSO ALLE PRESTAZIONI EMERGENZIALI DEL FONDO DI SOLIDARIETA' SULLA BASE DEL CRITERIO DELLA NON OPPOSIZIONE AL LICENZIAMENTO"

(RIFERIMENTO ALL'ART. 2.2.1 DELL'ACCORDO SINDACALE DEL 29/06/2023)

(DA FAR PERVENIRE ENTRO L'11 LUGLIO 2023, OVVERO ENTRO IL 21 LUGLIO 2023 NELL'IPOTESI DI CUI ALL'ULTIMO PARAGRAFO DELL'ART. 2.2. DELL'ACCORDO SINDACALE)

Spett.le

Aquileia Capital Services S.r.l.

Comunicazione di adesione a quanto previsto all'art. 2.2.1 dell'Accordo Sindacale del 29/6/2023

Io sottoscritto/a

cognome nome

luogo di nascita data di nascita .../.../..... Sesso: M F

codice fiscale

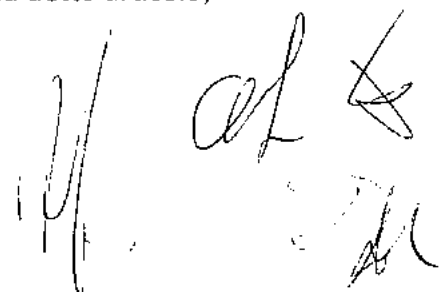
comune di residenza provincia

indirizzo C.A.P.

in qualità di dipendente di Aquileia Capital Services S.r.l., considerata l'intesa intervenuta tra la Società e le Organizzazioni sindacali in data 29/06/2023 ("Accordo Sindacale")

DICHIARO

- 1) di aver preso atto e di essere a conoscenza del contenuto dell'Accordo Sindacale;
- 2) di voler aderire al piano di gestione degli esuberi in conformità a quanto previsto dall'art. 2.2.1 dell'Accordo Sindacale sulla base del criterio della non opposizione al licenziamento, al fine di poter accedere alle prestazioni e ai trattamenti previsti da detto articolo;



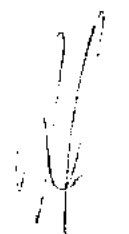
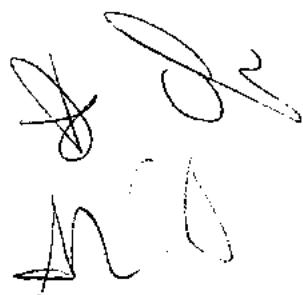
- 3) di essere consapevole che l'accesso alle prestazioni e ai trattamenti indicati dall'art. 2.2.1 dell'Accordo Sindacale è condizionato, tra l'altro, all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro tra il 1° settembre 2023 e il 30 novembre 2023, alla data che sarà indicata dalla Società nella lettera di licenziamento, riconoscendo facoltà alla Società di indicare una data successiva di cessazione, qualora richiesto per esigenze organizzative (comunque entro il 31 dicembre 2023), e alla rinuncia all'impugnazione del recesso che mi verrà intimato;
- 4) di essere consapevole che l'accesso alle prestazioni e ai trattamenti indicati dall'art. 2.2.1 dell'Accordo Sindacale è subordinato all'integrale sussistenza dei requisiti previsti dal predetto articolo ed alla realizzazione di tutte le relative condizioni;
- 5) di essere disponibile a porre in essere tutto quanto a mio carico ai fini del conseguimento delle prestazioni e dei trattamenti indicati dall'art. 2.2.1 (ivi inclusa la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede protetta);
- 6) di voler beneficiare delle prestazioni di un servizio di *outplacement*, a norma dell'art. 4.1 a) dell'Accordo Sindacale: ☐ Sì ☐ No
- 7) di voler beneficiare delle prestazioni di un servizio di *out-skilling*, a norma dell'art. 4.1 b) dell'Accordo Sindacale: ☐ Sì ☐ No

Cordiali saluti.

Data

Firma del lavoratore

.....



ALLEGATO 1bis)

"CRITERIO DELLA NON OPPOSIZIONE AL LICENZIAMENTO SENZA ACCESSO ALLE PRESTAZIONI EMERGENZIALI DEL FONDO DI SOLIDARIETA'"

(RIFERIMENTO ALL'ART. 2.2.2 DELL'ACCORDO SINDACALE DEL 29/06/2023)

(DA FAR PERVENIRE ENTRO L'11 LUGLIO 2023, OVVERO ENTRO IL 21 LUGLIO 2023 NELL'IPOTESI DI CUI ALL'ULTIMO PARAGRAFO DELL'ART. 2.2. DELL'ACCORDO SINDACALE)

Spett.le

Aquileia Capital Services S.r.l.

Comunicazione di adesione a quanto previsto all'art. 2.2.2 dell'Accordo Sindacale del 29/06/2023

Io sottoscritto/a

cognome nome

luogo di nascita data di nascita .../.../..... Sesso: M F

codice fiscale

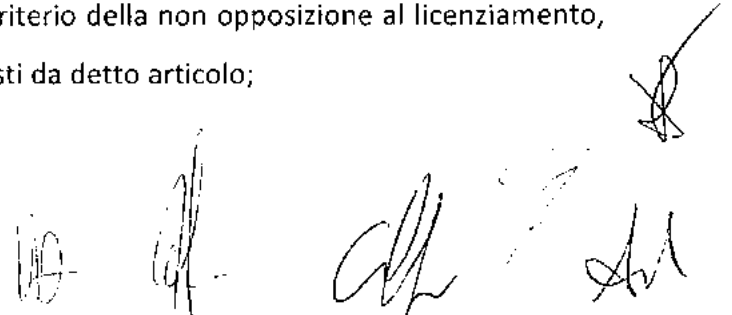
comune di residenza provincia

indirizzo C.A.P.

in qualità di dipendente di Aquileia Capital Services S.r.l., considerata l'intesa intervenuta tra la Società e le Organizzazioni sindacali in data 29/06/2023 ("Accordo Sindacale")

DICHIARO

- 1) di aver preso atto e di essere a conoscenza del contenuto dell'Accordo Sindacale;
- 2) di voler aderire al piano di gestione degli esuberi in conformità a quanto previsto dall'art. 2.2.2 dell'Accordo Sindacale sulla base del criterio della non opposizione al licenziamento, al fine di poter accedere ai trattamenti previsti da detto articolo;



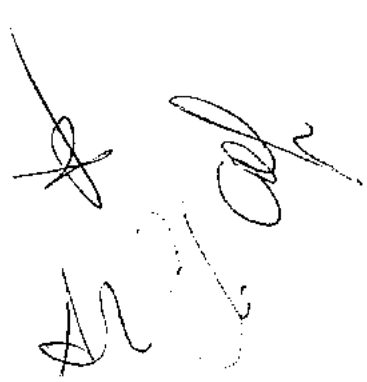
- 3) di rinunciare alle prestazioni previste dall'art. 2.2.1 dell'Accordo Sindacale e in particolare alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà, pur essendo in possesso dei requisiti di cui al D.M. 83486/2014 e ss.mm.ii.;
- 4) di essere consapevole che l'accesso ai trattamenti indicati dall'art. 2.2.2 dell'Accordo Sindacale è condizionato, tra l'altro, all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro tra il 1° settembre 2023 e il 30 novembre 2023, alla data che sarà indicata dalla Società nella lettera di licenziamento, riconoscendo facoltà alla Società di indicare una data successiva di cessazione, qualora richiesto per esigenze organizzative (comunque entro il 31 dicembre 2023), e alla rinuncia all'impugnazione del recesso che mi verrà intimato;
- 5) di essere consapevole che l'accesso ai trattamenti indicati dall'art. 2.2.2 dell'Accordo Sindacale è subordinato all'integrale sussistenza dei requisiti previsti dal predetto articolo ed alla realizzazione di tutte le relative condizioni;
- 6) di essere disponibile a porre in essere tutto quanto a mio carico ai fini del conseguimento dei trattamenti indicati dall'art. 2.2.2 (ivi inclusa la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede protetta);

Cordiali saluti.

Data

Firma del lavoratore

.....



ALLEGATO 2)

**"ADESIONE AL PIANO DI GESTIONE DEGLI ESUBERI DA PARTE DEI/DELLE
LAVORATORI/LAVORATRICI CHE BENEFICIANO DELLE TUTELE DELL'ART. 54 D.LGS. 151/2001"
(RIFERIMENTO ALL'ART. 2.2.3 DELL'ACCORDO SINDACALE DEL 29/06/2023)**

(DA FAR PERVENIRE ENTRO LA FINE DEL PERIODO DI TUTELA E COMUNQUE ENTRO E NON OLTRE
IL 31 DICEMBRE 2023)

MODULO 1)

Spett.le

Aquileia Capital Services S.r.l.

**Comunicazione di adesione a quanto previsto all'art. 2.2.3 punto 1) dell'Accordo Sindacale del
29/06/2023**

Io sottoscritto/a

cognome nome

luogo di nascita data di nascita .../.../..... Sesso: M F

codice fiscale

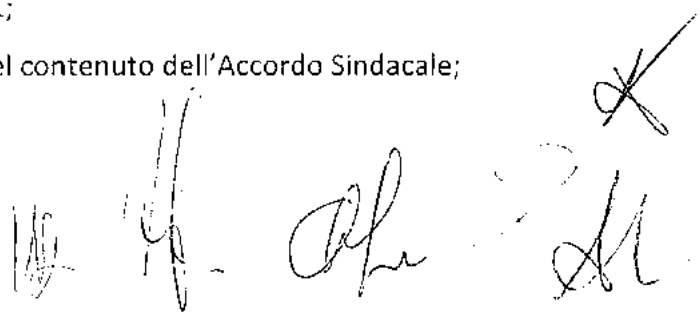
comune di residenza provincia

indirizzo C.A.P.

in qualità di dipendente di Aquileia Capital Services S.r.l., considerata l'intesa intervenuta tra la
Società e le Organizzazioni sindacali in data 29/06/2023 ("Accordo Sindacale")

DICHIARO

- 1) di avere i requisiti per il godimento delle tutele previste dalla disciplina di legge sulla
maternità ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. 151/2001;
- 2) di aver preso atto e di essere a conoscenza del contenuto dell'Accordo Sindacale;



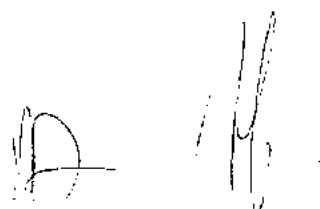
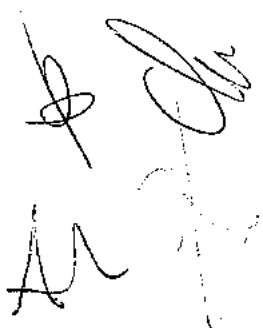
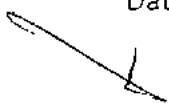
- 3) di voler, in conformità a quanto previsto al punto 1. dell'art. 2.2.3 dell'Accordo Sindacale, accedere alle prestazioni emergenziali del fondo di solidarietà per la durata massima di 24 mesi, con il beneficio dell'erogazione dell'indennità sostitutiva del Preavviso, così come determinata all'art. 2.2.1 punto 2. dell'Accordo Sindacale e dell'incentivo all'esodo da calcolarsi ai sensi dell'art. 2.2.1 punto 3. dell'Accordo Sindacale;
- 4) di essere consapevole che l'accesso alle prestazioni e ai trattamenti indicati al punto 1. dell'art. 2.2.3 dell'Accordo Sindacale è condizionato, tra l'altro, all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2023, alla data che sarà indicata dalla Società, e alla rinuncia all'impugnazione del recesso che mi verrà intimato;
- 5) di essere consapevole che l'accesso alle prestazioni e ai trattamenti indicati al punto 1. dell'art. 2.2.3. è subordinato all'integrale sussistenza dei requisiti previsti dal predetto articolo ed alla realizzazione di tutte le relative condizioni;
- 6) di essere disponibile a porre in essere tutto quanto a mio carico ai fini del conseguimento delle prestazioni e dei trattamenti indicati al punto 1. dell'art. 2.2.3. dell'Accordo Sindacale (ivi inclusa la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede protetta);
- 7) di voler beneficiare delle prestazioni di un servizio di *outplacement*, a norma dell'art. 4.1 a) dell'Accordo Sindacale: ☐ Sì ☐ No
- 8) di voler beneficiare delle prestazioni di un servizio di *out-skilling*, a norma dell'art. 4.1 b) dell'Accordo Sindacale: ☐ Sì ☐ No

Cordiali saluti.

Data

Firma del lavoratore

.....



MODULO 2)

Spett.le

Aquileia Capital Services S.r.l.

Comunicazione di adesione a quanto previsto all'art. 2.2.3 punto 2) dell'Accordo Sindacale del 29/06/2023

Io sottoscritto/a

cognome nome

luogo di nascita data di nascita .../.../..... Sesso: M F

codice fiscale

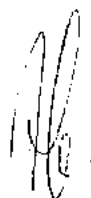
comune di residenza provincia

indirizzo C.A.P.

in qualità di dipendente di Aquileia Capital Services S.r.l., considerata l'intesa intervenuta tra la Società e le Organizzazioni sindacali in data 29/06/2023 ("Accordo Sindacale")

DICHIARO

- 1) di avere i requisiti per il godimento delle tutele previste dalla disciplina di legge sulla maternità ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. 151/2001;
- 2) di aver preso atto e di essere a conoscenza del contenuto dell'Accordo Sindacale;
- 3) di voler, in conformità a quanto previsto al punto 2. dell'art. 2.2.3. dell'Accordo Sindacale, aderire al piano di incentivazione all'esodo – rinunciando all'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà – con il beneficio dell'erogazione dell'indennità sostitutiva del Preavviso, così come determinata all'art. 2.2.1 punto 2) dell'Accordo Sindacale e dell'incentivo all'esodo lordo determinato ai sensi del punto 2.3, lett. i, dell'Accordo Sindacale (da calcolarsi come segue: RAL / 13, dunque, senza incidenza rateo tredicesima mensilità);



- 4) al fine del riconoscimento dei predetti trattamenti, di voler risolvere il rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2023, alla data che sarà indicata dalla Società, mediante dimissioni volontarie e l'espletamento della procedura di convalida di cui all'art. 55 D.Lgs. 151/2001;
- 5) di essere consapevole che il riconoscimento dei predetti trattamenti è subordinato all'integrale sussistenza dei requisiti previsti dall'art. 2.2.3 dell'Accordo Sindacale e della realizzazione di tutte le relative condizioni;
- 6) di essere disponibile a porre in essere tutto quanto a mio carico ai fini del conseguimento dei trattamenti indicati al punto 2. dell'art. 2.2.3 dell'Accordo Sindacale (ivi inclusi l'adempimento della prescritta procedura di convalida delle dimissioni e la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede protetta).

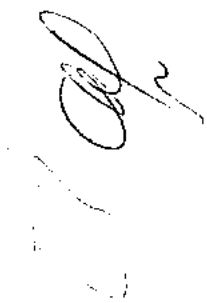
Cordiali saluti.

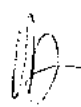
 Data

Firma del lavoratore

.....











ALLEGATO 3)

**“RISOLUZIONE CONSENSUALE INCENTIVATA SENZA ACCESSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI”
(RIFERIMENTO ALL’ART. 2.3 DELL’ACCORDO SINDACALE DEL 29/06/2023)**

(DA FAR PERVENIRE ENTRO L’11 LUGLIO 2023, OVVERO ENTRO IL 21 LUGLIO 2023 NELL’IPOTESI DI
CUI ALL’ULTIMO PARAGRAFO DELL’ART. 2.2. DELL’ACCORDO SINDACALE)

Spett.le

Aquileia Capital Services S.r.l.

Comunicazione di adesione a quanto previsto all’art. 2.3. dell’Accordo Sindacale del 29/06/2023

Io sottoscritto/a

cognome nome

luogo di nascita data di nascita .../.../..... Sesso: M F

codice fiscale

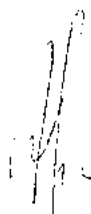
comune di residenza provincia

indirizzo C.A.P.

in qualità di dipendente di Aquileia Capital Services S.r.l., considerata l’intesa intervenuta tra la
Società e le Organizzazioni sindacali in data 29/06/2023 (“Accordo Sindacale”)

DICHIARO

- 1) di aver preso atto e di essere a conoscenza del contenuto dell’Accordo Sindacale;
- 2) di voler aderire al piano di incentivazione all’esodo in conformità a quanto previsto dall’art. 2.3. dell’Accordo Sindacale e di essere consapevole che la Società non verserà il contributo c.d. ticket di licenziamento, né richiederà in mio favore l’accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà;
- 3) di rientrare nell’ipotesi prevista dall’art. 2.3. punto: ☐ (i) ☐ (ii) ☐ (iii)



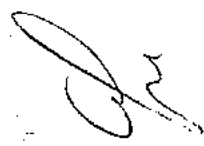
- 4) al fine del riconoscimento dell'incentivo all'esodo, di voler risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con cessazione effettiva alla data che sarà indicata dalla Società e che comunque sarà collocata nel periodo compreso:
- ☐ tra la data odierna e il 31 dicembre 2023, ricorrendo l'ipotesi 2.3. (iii);
 - ☐ tra il 1° settembre 2023 e il 30 novembre 2023, riconoscendo facoltà alla Società di indicare una data successiva (comunque entro il 31 dicembre 2023), qualora richiesto per esigenze organizzative, ricorrendo le ipotesi 2.3 (i) e (ii);
- 5) di essere consapevole che il riconoscimento dell'incentivo all'esodo lordo nella misura determinata all'art. 2.3 dell'Accordo Sindacale è subordinato all'integrale sussistenza dei requisiti previsti in tale articolo ed alla realizzazione di tutte le relative condizioni ivi menzionate;
- 6) di essere disponibile a porre in essere tutto quanto a mio carico ai fini del conseguimento del trattamento sopra indicato (ivi incluse la procedura di convalida della risoluzione consensuale e la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede protetta) ai sensi dell'art. 2.3 dell'Accordo Sindacale;

Cordiali saluti.

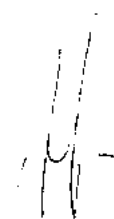
 Data

Firma del lavoratore

.....





ALLEGATO 4)

"CRITERIO DELLA NON OPPOSIZIONE AL LICENZIAMENTO - DIRIGENTI"

(RIFERIMENTO ALL'ART. 2.5 DELL'ACCORDO SINDACALE DEL 29/06/2023)

(DA FAR PERVENIRE ENTRO L'11 LUGLIO 2023)

Spett.le

Aquileia Capital Services S.r.l.

Comunicazione di adesione a quanto previsto all'art. 2.5 dell'Accordo Sindacale del 29/06/2023

Io sottoscritto/a

cognome nome

luogo di nascita data di nascita .../.../..... Sesso: M F

codice fiscale

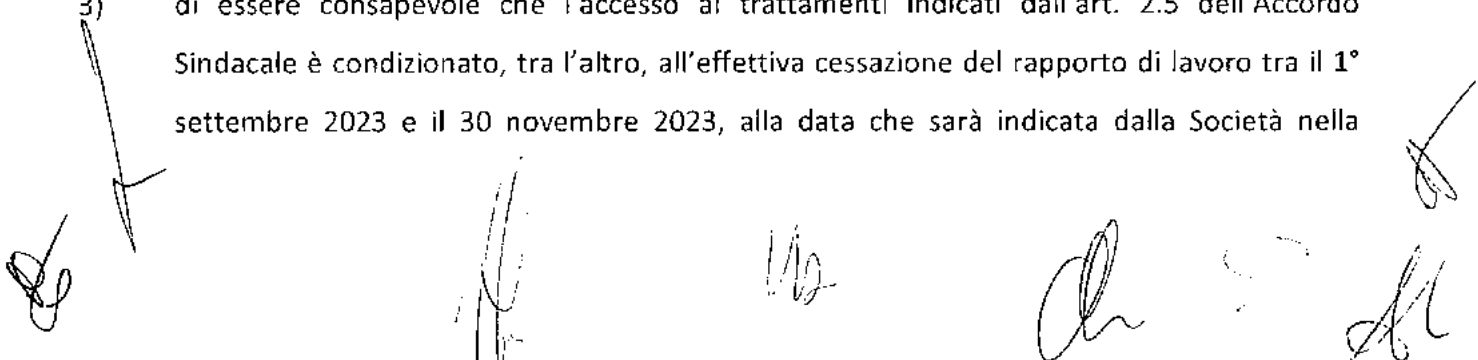
comune di residenza provincia

indirizzo C.A.P.

in qualità di dipendente di Aquileia Capital Services S.r.l., considerata l'intesa intervenuta tra la Società e le Organizzazioni sindacali in data 29/06/2023 ("Accordo Sindacale")

DICHIARO

- 1) di aver preso atto e di essere a conoscenza del contenuto dell'Accordo Sindacale;
- 2) di voler aderire al piano di gestione degli esuberanti in conformità a quanto previsto dall'art. 2.5. dell'Accordo Sindacale sulla base del criterio della non opposizione al licenziamento, al fine di poter accedere ai trattamenti previsti da detto articolo;
- 3) di essere consapevole che l'accesso ai trattamenti indicati dall'art. 2.5 dell'Accordo Sindacale è condizionato, tra l'altro, all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro tra il 1° settembre 2023 e il 30 novembre 2023, alla data che sarà indicata dalla Società nella

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'S'. In the center, there are two distinct signatures, one of which is more stylized. To the right, there are several initials, including 'M', 'S', and 'H', along with other less legible marks. The signatures are scattered across the bottom of the page, below the list of declarations.

lettera di licenziamento, riconoscendo facoltà alla Società di indicare una data successiva di cessazione, qualora richiesto per esigenze organizzative (comunque entro il 31 dicembre 2023), e alla rinuncia all'impugnazione del recesso che mi verrà intimato;

- 4) di essere consapevole che l'accesso ai trattamenti indicati dall'art. 2.5 dell'Accordo Sindacale è subordinato all'integrale sussistenza dei requisiti previsti dal predetto articolo ed alla realizzazione di tutte le relative condizioni;
- 5) di essere disponibile a porre in essere tutto quanto a mio carico ai fini del conseguimento dei trattamenti indicati dall'art. 2.5 (ivi inclusa la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede protetta);
- 6) di voler beneficiare delle prestazioni di un servizio di *outplacement come previsto dall'art. 29 del CCNL dirigenti credito*, a norma dell'art. 4.1 c) dell'Accordo Sindacale:

☐ Sì

☐ No

Cordiali saluti.

 Data

Firma del lavoratore

.....

