

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 9 maggio 2018, avanti la Direzione Centrale Lavoro Formazione, Istruzione, Pari Opportunità, Politiche Giovanili, Ricerca ed Università della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia presso il Centro per l'Impiego di Udine, si è tenuta una riunione nell'ambito dell'espletamento della fase istituzionale della procedura di licenziamento collettivo avviata ex artt. 4 e 24 Legge 223/1991 ss.mm.ii.

sono presenti:

- per Hypo Alpe-Adria Bank S.p.A. ("**Hypo**" o "**Banca**"), il Consigliere d'Amministrazione Dott. Haymo Unterhauser, il Direttore Generale Dott. Maurizio Valfrè e la Responsabile Area HR Dott.ssa Andrea Strutzmann, assistiti dall'Avv. Ulrich Eller;
- per le Organizzazioni Sindacali:
 - First Cisl in persona dei Sigg.ri Mauro Incletolli, Roberto De Marchi, Pietro Santoro, Fabrizio Romano, Lara Locatelli e Gennaro Manco;
 - Fabi in persona dei Sigg.ri Guido Fasano, Marcello Giambruno, Paolo Gerardini, Elisa Fontanini e Marco Furlan;
 - Fisac Cgil in persona del Sig. Francesco Cafarelli;

(di seguito, complessivamente considerate "**OO.SS.**" e congiuntamente alla Banca, di seguito, indicate come "**Parti**")

Premesso che:

- in data 21 novembre 2017 Hypo, con comunicazione alle OO.SS., avviava una procedura sindacale prevista dall'art. 20 del contratto collettivo nazionale per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie ("**CCNL**") in relazione a una situazione di esubero strutturale;
- a seguito del confronto sindacale svoltosi in occasione degli incontri nei giorni 14 e 29 dicembre 2017 e 9 gennaio 2018, con comunicazione dell'11 gennaio 2018, Hypo - verificata la scadenza dei termini della citata procedura e considerata l'impossibilità di raggiungere un accordo con le OO.SS. (stante le posizioni divergenti espresse) - dava atto dell'intervenuta conclusione della procedura;
- con comunicazione del 26 febbraio 2018 ("**Comunicazione di Avvio**"), Hypo avviava la procedura di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 223/1991 ("**Procedura**"), per un numero complessivo di 37 lavoratori (su un organico di 125), i cui profili professionali e le rispettive collocazioni venivano specificatamente indicati nell'Allegato "B" alla Comunicazione di Avvio;
- nella predetta comunicazione si rilevava una riduzione del numero di esuberanti dichiarato al momento dell'avvio della procedura di consultazione ex art. 20 CCNL (pari a 42 unità), a seguito dell'intervenuta risoluzione su base volontaria di alcuni rapporti di lavoro;
- a seguito dell'avvio della Procedura, le Parti si sono incontrate nei giorni 13, 21 e 28 marzo 2018 ed il 4 e 18 aprile 2018; nel corso di questi incontri, la Banca ha fornito le ulteriori informazioni richieste dalle OO.SS., dando così luogo ad un confronto sulle ragioni della dichiarata situazione di tensione occupazionale e sulle conseguenze della prevista ristrutturazione;

- nell'ambito della fase di consultazione sindacale prevista dall'art. 4, comma 5, legge 223/1991, la Banca ha comunicato la propria disponibilità a valutare possibili soluzioni idonee a contenere l'impatto sociale dell'annunciata riduzione di personale, rilevando che non sono state trovate alternative per la ricollocazione dei lavoratori in esubero;
- le OO.SS. hanno lamentato il numero significativo degli esuberi dichiarato dalla Banca e richiesto che fossero individuate e perseguite azioni alternative finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali, dando priorità all'accesso alle prestazioni in via ordinaria del fondo di solidarietà per la riconversione e la riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito ("**Fondo di Solidarietà**") mediante sottoscrizione di un accordo di solidarietà;
- benché, già all'incontro del 6 aprile 2018, le parti avessero raggiunto un'intesa di massima sul piano di gestione degli esuberi ed esteso i termini di procedura sino alla data del 18 aprile 2018 allo scopo di addivenire alla finalizzazione dell'accordo, non sono stati confermati i presupposti per la stipula del medesimo, in quanto la Banca ha dovuto prendere atto della posizione manifestata dalle OO.SS. circa l'impossibilità a sottoscrivere l'accordo, avendo le stesse dichiarato di dover effettuare verifiche legali su specifici e residuali aspetti dell'ipotesi di accordo e di voler valutare il suo contenuto economico complessivo.
- In ragione di quanto sopra, la prima fase di consultazione si concludeva con un mancato accordo, di cui si dava comunicazione con comunicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 6°, legge 223/1991 in data 19 aprile 2018;
- il confronto è proseguito in sede istituzionale nella giornata odierna, ad esito del quale le Parti hanno raggiunto un accordo sulle misure di gestione degli esuberi a definizione della Procedura secondo i termini e le condizioni qui di seguito indicati.

Tutto ciò premesso, ad esito degli incontri che si sono tenuti in conformità con il quadro normativo e del contratto collettivo di riferimento per i processi relativi alla riduzione dei livelli occupazionali, le Parti raggiungono il seguente accordo, di cui le premesse costituiscono parte integrante ("**Accordo**").

ART. 1 NUMERO DEGLI ESUBERI

Le Parti hanno verificato il numero di dimissioni registrate a seguito dell'avvio della Procedura (pari a 2 lavoratori, collocati rispettivamente presso l'Area Accounting con profilo di Responsabile di Ufficio Back Office e presso l'Area di Supporto Amministrativo con profilo di Responsabile di Area, quest'ultimo già indicato come dimissionario nella Comunicazione di Avvio).

Pertanto, fermo restando quanto infra convenuto, le Parti si danno atto che il numero degli esuberi è pari a **36** unità su un totale di **123** dipendenti.

L'elenco dei profili professionali in esubero e della relativa collocazione organizzativa allegato alla Comunicazione di Avvio *sub* Allegato "B" è stato rideterminato ai sensi del paragrafo che precede e dunque sostituito con l'Allegato "B" accluso al presente Accordo, di cui è parte integrante.

ART. 2 CRITERI DI SELEZIONE DEI LAVORATORI IN ESUBERO

2.1 CRITERIO DELL'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI STRAORDINARIE DEL FONDO DI SOLIDARIETA' (PREPENSIONAMENTO).

[Area con firme e segni di approvazione]

[Firma]

Le Parti concordano sull'attivazione del Fondo di Solidarietà per l'erogazione delle prestazioni straordinarie (pre pensionamento) in favore dei lavoratori che matureranno i requisiti di età e anzianità contributiva utili per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico alle condizioni oggi vigenti, entro e non oltre 5 anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro (che dovrà avvenire al più tardi entro il 30 giugno 2023). È inteso tra le Parti che non saranno considerati ai fini della maturazione dei requisiti pensionistici, gli anni di laurea nonché eventuali altri periodi non riscattati alla data di sottoscrizione del presente Accordo.

Ai fini dell'accesso alle prestazioni straordinarie previste dal Fondo di Solidarietà, ciascun lavoratore – che ritenga di avere i necessari requisiti – dovrà tra il 15 ed il 25 maggio 2018:

1. consegnare alla Banca il modello ECOCERT, unitamente ad una copia dell'estratto conto previdenziale, ove non già fornito;
2. far pervenire a Hypo mediante email al seguente account "HR-Amministrazione e Pay-Roll/hypo/it" una dichiarazione (Allegato "1") con la quale il lavoratore dovrà manifestare la propria volontà di accedere alle prestazioni straordinarie e, a tal fine, di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con Hypo entro il 30 giugno 2018.

Resta inteso che l'accesso allo strumento della prestazione straordinaria del Fondo di Solidarietà è condizionato, oltre che agli adempimenti sopra elencati:

- a) all'effettiva appartenenza del lavoratore per profilo professionale e collocazione organizzativa all'elenco degli esuberanti di cui all'Allegato "B" accluso al presente Accordo;
- b) alla sussistenza dei requisiti di cui al D.M. 83486/2014 e ss.mm.ii.;
- c) all'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro entro il 30 giugno 2018, o alla data che sarà indicata dalla Banca, con adempimento di quanto prescritto dall'art. 26 D.Lgs. 151/2015 o, qualora ne ricorreranno 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 d) e costituirà condizione per il perfezionamento dell'accordo medesimo e dunque anche per la maturazione del diritto all'incentivazione);
- d) alla sottoscrizione entro la data di cessazione (o altra data successiva indicata dalla Banca) del rapporto di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410 c.p.c. e seguenti e 2113, ultimo comma, c.c. con il quale il lavoratore risolve consensualmente il rapporto di lavoro con la Banca e comunque rinuncia ad ogni contestazione ed impugnativa relativa alle procedure di cui alle premesse, nonché ad ogni diritto e pretesa comunque derivanti dall'intercorso rapporto di lavoro e dalla sua cessazione, inclusa qualsivoglia indennità sostitutiva del preavviso, fatta salva 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 Banca.

Qualora il numero di lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti dichiarati per singolo profilo professionale, si adotterà – in via prioritaria – il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza ovvero della maggior età e in subordine – a parità di requisiti – il

criterio dei maggiori carichi di famiglia. La Banca predisporrà pertanto sulla base delle risultanze degli ECOCERT ricevuti dai lavoratori una graduatoria e accoglierà le richieste secondo i predetti criteri fino a concorrenza del numero massimo di esuberanti previsto in relazione a ciascun profilo professionale in ciascuna area/reparto/ufficio di appartenenza come risultanti dall'Allegato "B"; qualora più lavoratori con il medesimo profilo professionale e collocazione organizzativa dovessero presentare richiesta di accesso alle prestazioni straordinarie, le stesse non saranno accettate in numero superiore a quello indicato nell'Allegato "B".

È inteso che il personale in esubero (dunque, i lavoratori rientranti nei profili dichiarati in esubero con la Comunicazione di Avvio) che, entro il termine indicato all'art. 6 del presente Accordo, maturi i requisiti di legge previsti per il trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria – anche se abbia diritto al mantenimento in servizio – non avrà titolo per accedere alle prestazioni straordinarie previste dal Fondo di Solidarietà e non potrà beneficiare dei trattamenti previsti nei successivi articoli.

2.2 RISOLUZIONE CONSENSUALE INCENTIVATA, SENZA ACCESSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI DI LEGGE E DI SETTORE

In applicazione del criterio prioritario della volontarietà quale criterio di individuazione dei dipendenti in esubero, 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, senza accesso agli ammortizzatori sociali di qualsivoglia natura.

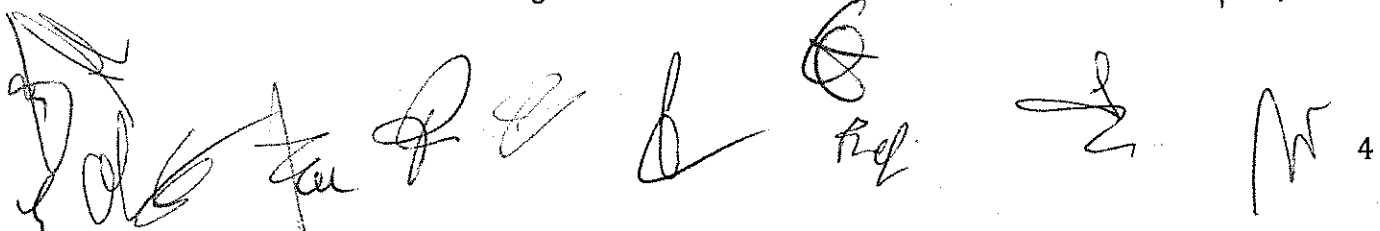
In particolare, in favore di ciascun lavoratore con contratto a tempo indeterminato che farà pervenire a Hypo tra il 15 ed il 25 maggio 2018 – mediante email al seguente account "HR-Amministrazione e Pay-Roll/hypo/it" – una dichiarazione (Allegato "1"), con la quale manifesterà la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro il 30 giugno 2018 (o alla data che sarà indicata dalla Banca), sarà riconosciuto un incentivo lordo all'esodo determinato in base alla fascia retributiva di appartenenza, secondo i criteri indicati nella tabella che segue:

Fasce di RAL	N° mensilità*
1^ fascia RAL: ≤ € 33.000	19
2^ fascia RAL: > € 33.000 ≤ € 40.000,00	17
3^ fascia RAL: > € 40.000 ≤ € 65.000	14
4^ fascia RAL: > € 65.000	12

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

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 lorda ordinaria percepita dal lavoratore nel mese di aprile 2018 e moltiplicata per 13 mensilità, con esclusione delle voci retributive straordinarie non ricorrenti (dunque, calcolata con riferimento ai soli elementi retributivi lordi indicati nella testata del cedolino paga).

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



- a) al fatto che il lavoratore appartenga per profilo professionale e collocazione organizzativa all'elenco degli esuberanti di cui all'Allegato "B" accluso al presente Accordo;
- b) all'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro il 30 giugno 2018, o alla data che sarà indicata dalla Banca, con adempimento di quanto prescritto dall'art. 26 D.Lgs. 151/2015 o, qualora ne ricorreranno 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 Banca) di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410 c.p.c. e seguenti e 2113, ultimo comma, c.c. con il quale il lavoratore risolve consensualmente il rapporto di lavoro con la Banca e comunque rinuncia ad ogni diritto e pretesa comunque derivanti 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), 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 Banca.

È inteso tra le Parti che nel caso in cui il numero di lavoratori che dovessero manifestare la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con la Banca fosse superiore – con riferimento a ciascuna area/reparto/ufficio – al numero di profili professionali individuati nell'Allegato "B" al presente Accordo (e residuali rispetto ai profili professionali dei lavoratori che avranno manifestato la volontà di risolvere il rapporto di lavoro ai sensi delle previsioni dell'articolo che precede), la Banca predisporrà una graduatoria in base all'ordine di ricezione delle relative richieste e darà precedenza ai lavoratori che per primi avranno manifestato tale volontà fino a concorrenza del numero di esuberanti previsto in relazione a ciascun profilo professionale in ciascuna area/reparto/ufficio di appartenenza; pertanto, qualora più lavoratori con il medesimo profilo professionale e collocazione organizzativa dovessero presentare la richiesta ("Richieste Eccedenti"), le Richieste Eccedenti non saranno accettate in numero superiore a quello indicato nell'Allegato "B", salvo che Hypo non decida – a proprio insindacabile giudizio – di accettare le stesse riducendo in ugual misura altre posizioni in esubero collocate presso diverse aree/reparti/uffici; in questo caso, la Banca – a fronte dell'accoglimento di una o più Richieste Eccedenti – individuerà a sua discrezione nell'ambito degli esuberanti indicati nell'Allegato "B" tanti profili professionali quanti quelli relativi alle Richieste Eccedenti accolte che saranno mantenuti in servizio, in modo tale che il numero complessivo degli esuberanti risulti comunque non superiore complessivamente a 36 unità.

2.3 CRITERIO DELLA NON OPPOSIZIONE AL LICENZIAMENTO

Per la gestione degli esuberanti residuali rispetto all'applicazione dei criteri di cui agli artt. 2.1 e 2.2 che precedono, le Parti concordano che la scelta dei lavoratori in esubero seguirà il criterio preferenziale della non opposizione al licenziamento, secondo i termini e le condizioni qui di seguito indicati.

2.3.1 RICHIESTA DI ACCESSO ALLE PRESTAZIONI EMERGENZIALI DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ

In favore dei lavoratori che, tra il 15 ed il 25 maggio 2018, faranno pervenire a Hypo – mediante e-mail al seguente account “HR-Amministrazione e Pay-Roll/hypo/it” – una dichiarazione (Allegato “1”) con la quale individualmente manifesteranno la propria volontà di non opposizione al licenziamento che sarà intimato nel contesto della presente Procedura:

1. verrà richiesto l’accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà per la durata di 24 mesi per il sostegno al reddito dei lavoratori in condizioni di disoccupazione involontaria (con la NASPI);
2. sarà riconosciuta un’indennità sostitutiva del preavviso pari a n. 2 mensilità, indipendentemente dall’anzianità e dall’inquadramento contrattuale, da calcolarsi in base alla RAL / 12 mensilità (“Preavviso”);
3. un importo lordo connesso alla cessazione del rapporto di lavoro nel contesto della Procedura e alla rinuncia all’impugnazione del licenziamento (assoggettato al regime indicato all’art. 4 del presente Accordo, determinato:
 - (i) per una sua componente in base all’anzianità di servizio e all’inquadramento contrattuale del personale in forza (che non comprende lavoratori inquadrati alla 1° area professionale) secondo i criteri indicati nella “Tabella 1” qui di seguito riportata:

Tabella 1

Inquadramento	Anzianità (alla data del 30/04/2018)	N° mensilità*
Quadri direttivi	non superiore a 5 anni	3
	da 5 a 10 anni	4
	da 10 a 15 anni	5
	superiore a 15 anni	6
3 ^a e 2 ^a area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	non superiore a 5 anni	1
	da 5 a 10 anni	2
	da 10 a 15 anni	3
	superiore a 15 anni	4
2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo	non superiore a 5 anni	0
	da 5 a 10 anni	0,25
	da 10 a 15 anni	1
	superiore a 15 anni	2

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

- (ii) per l’altra componente in base alla fascia retributiva di appartenenza secondo i criteri indicati nella “Tabella 2” qui di seguito riportata:

Tabella 2

Fasce di RAL	N° mensilità*
1 ^a fascia RAL: ≤ € 33.000	8
2 ^a fascia RAL: > € 33.000 ≤ € 40.000,00	7
3 ^a fascia RAL: > € 40.000 ≤ € 65.000	4

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

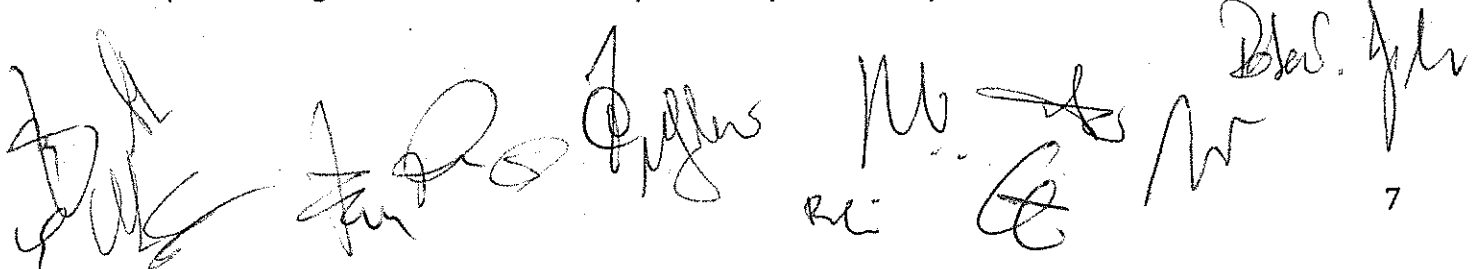
[Handwritten signatures and initials]

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

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

- a) al fatto che ciascun lavoratore appartenga per profilo professionale e collocazione organizzativa all'elenco degli esuberanti di cui all'Allegato "B" accluso al presente Accordo;
- b) alla sussistenza dei requisiti di cui al D.M. 83486/2014 e ss.mm.ii.;
- c) al fatto che il lavoratore, entro e non oltre 5 anni dalla cessazione del rapporto, non maturi i requisiti di età e anzianità contributiva utili per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico alle condizioni oggi vigenti e, quindi, non abbia i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1°, lett. b) del D.M. 83486/2014 e ss.mm.ii., così come disciplinato ai sensi dell'art. 2.1. del presente Accordo;
- d) all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro alla data che sarà indicata dalla Banca nella lettera di licenziamento (tenuto conto del termine ultimo di cui all'art. 6 che segue) e alla rinuncia all'impugnazione dell'intimato recesso;
- e) alla sottoscrizione entro la data di cessazione del rapporto di lavoro (o altra data successiva indicata dalla Banca) di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410 c.p.c. e seguenti e 2113, ultimo comma, c.c. con il quale il lavoratore rinunci ad ogni contestazione ed impugnativa dell'intimato licenziamento, nonché ad ogni diritto e pretesa comunque derivanti 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 diverso dal Preavviso), 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 Banca.

È inteso tra le Parti che nel caso in cui il numero di lavoratori che dovessero manifestare in base al criterio della non opposizione la volontà di risolvere il rapporto di lavoro con la Banca fosse superiore – con riferimento a ciascuna area/reparto/ufficio – al numero di profili professionali individuati nell'Allegato "B" al presente Accordo (e residuali rispetto ai profili professionali dei lavoratori che avranno manifestato la volontà di risolvere il rapporto di lavoro ai sensi delle previsioni degli articoli che precedono), la Banca predisporrà una graduatoria in base all'ordine di ricezione delle relative richieste e darà precedenza ai lavoratori che per primi avranno manifestato tale volontà fino a concorrenza del numero di esuberanti previsto in relazione a ciascun profilo professionale in ciascuna area/reparto/ufficio di appartenenza; pertanto, qualora più lavoratori con il medesimo profilo professionale e collocazione organizzativa dovessero presentare la richiesta ("**Ulteriori Richieste Eccedenti**"), le Ulteriori Richieste Eccedenti non saranno accettate in numero superiore a quello indicato nell'Allegato "B", salvo che Hypo non decida – a proprio insindacabile giudizio – di accettare le stesse riducendo in ugual misura altre posizioni in esubero collocate presso diverse aree/reparti/uffici; in questo caso, la Banca – a fronte dell'accoglimento di una o più delle Ulteriori Richieste Eccedenti – individuerà a sua discrezione nell'ambito degli esuberanti indicati nell'Allegato "B" tanti profili professionali quanti quelli relativi alle Ulteriori Richieste Eccedenti accolte che saranno mantenuti in servizio, in modo tale che il numero complessivo degli esuberanti risulti comunque non superiore complessivamente a 36 unità.



Le Parti si danno reciprocamente atto che il Preavviso (così come sopra convenuto) è stato rideterminato in deroga alle previsioni dell'art. 78 e dell'allegato 6 del CCNL, tenuto conto della peculiarità della situazione di Hypo descritta nella Comunicazione di Avvio.

La Banca 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 Banca si impegna a versare puntualmente al Fondo di Solidarietà quanto di propria competenza per l'erogazione ai lavoratori medesimi dell'assegno emergenziale.

2.3.2 RINUNCIA ALL'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI EMERGENZIALI DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ

In favore dei lavoratori che, tra il 15 ed il 25 maggio 2018, faranno pervenire a Hypo – mediante e-mail al seguente account "HR-Amministrazione e Pay-Roll/hypo/it" – una dichiarazione (Allegato "1") con la quale individualmente manifesteranno (i) la volontà di non opposizione al licenziamento e, nel contempo, (ii) la rinuncia all'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà (e, dunque, in sostituzione dei relativi trattamenti), la Banca riconoscerà:

1. il Preavviso, come definito al punto 2 dell'art. 2.3.1;
2. un importo lordo connesso alla cessazione del rapporto di lavoro nel contesto della Procedura e alla rinuncia all'impugnazione del licenziamento (assoggettato al regime indicato all'art. 4 del presente Accordo pari al costo che la Banca avrebbe sostenuto attivando in suo favore le prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà.

Resta inteso che il riconoscimento dei trattamenti sopra indicati, è condizionato:

- a) al fatto che ciascun lavoratore appartenga per profilo professionale e collocazione organizzativa all'elenco degli esuberanti di cui all'Allegato "B" accluso al presente Accordo;
- b) all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro alla data che sarà indicata dalla Banca nella lettera di licenziamento (tenuto conto del termine ultimo di cui all'art. 6 che segue) 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 Banca) di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410 c.p.c. e seguenti e 2113, ultimo comma, c.c. con il quale il lavoratore rinunci ad ogni contestazione ed impugnativa dell'intimato licenziamento, nonché ad ogni diritto e pretesa comunque derivanti 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 diverso dal Preavviso), 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 Banca.

2.3.3 LAVORATORI CHE BENEFICIANO DELLE TUTELE DELL'ART. 54 D.Lgs. 151/2001

In favore dei lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente Accordo e per tutto il termine previsto dall'art. 6 risultassero in periodo di tutela ai sensi della disciplina di legge sulla maternità ex art. 54 D.Lgs. 151/2001 e che tra il 15 ed il 25 maggio 2018 dovessero manifestare la volontà di dimettersi, saranno riconosciuti in alternativa tra loro, i seguenti trattamenti:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled '8'.

Handwritten signature/initials on the right margin.

1. nel caso sia chiesto l'accesso al fondo emergenziale:

- verrà richiesto l'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà per la durata di 24 mesi per il sostegno al reddito dei lavoratori in condizioni di disoccupazione involontaria (con la NASPI);
- sarà riconosciuto il Preavviso, come definito al punto 2 dell'art. 2.3.1 del presente Accordo;
- sarà riconosciuto un importo lordo connesso alla cessazione del rapporto di lavoro nel contesto della Procedura e alla rinuncia all'impugnazione del licenziamento (assoggettato al regime indicato all'art. 4 del presente Accordo), determinato:
 - (i) per una sua componente in base all'anzianità di servizio e all'inquadramento contrattuale del personale in forza (che non comprende lavoratori inquadrati alla 1° area professionale) secondo i criteri indicati nella "Tabella 1" qui di seguito riportata:

Tabella 1

Inquadramento	Anzianità (alla data del 30/04/2018)	N° mensilità*
Quadri direttivi	non superiore a 5 anni	3
	da 5 a 10 anni	4
	da 10 a 15 anni	5
	superiore a 15 anni	6
3 ^a e 2 ^a area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	non superiore a 5 anni	1
	da 5 a 10 anni	2
	da 10 a 15 anni	3
	superiore a 15 anni	4
2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo	non superiore a 5 anni	0
	da 5 a 10 anni	0,25
	da 10 a 15 anni	1
	superiore a 15 anni	2

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

- (ii) per l'altra componente in base alla fascia retributiva di appartenenza secondo i criteri indicati nella "Tabella 2" qui di seguito riportata:

Tabella 2

Fasce RAL	N° mensilità*
1 ^a fascia RAL: ≤ € 33.000	8
2 ^a fascia RAL: > € 33.000 ≤ € 40.000,00	7
3 ^a fascia RAL: > € 40.000 ≤ € 65.000	4
4 ^a fascia RAL: > € 65.000	3

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

o, alternativamente, in base alla volontà che sarà espressa dal lavoratore,

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom center.]

2. nel caso in cui sia rinunciato l'accesso al fondo emergenziale:

- sarà riconosciuto il Preavviso, come definito al punto 2 dell'art. 2.3.1 del presente Accordo;
- verrà erogato un incentivo lordo determinato in base alla fascia retributiva di appartenenza, secondo i criteri indicati nella tabella che segue:

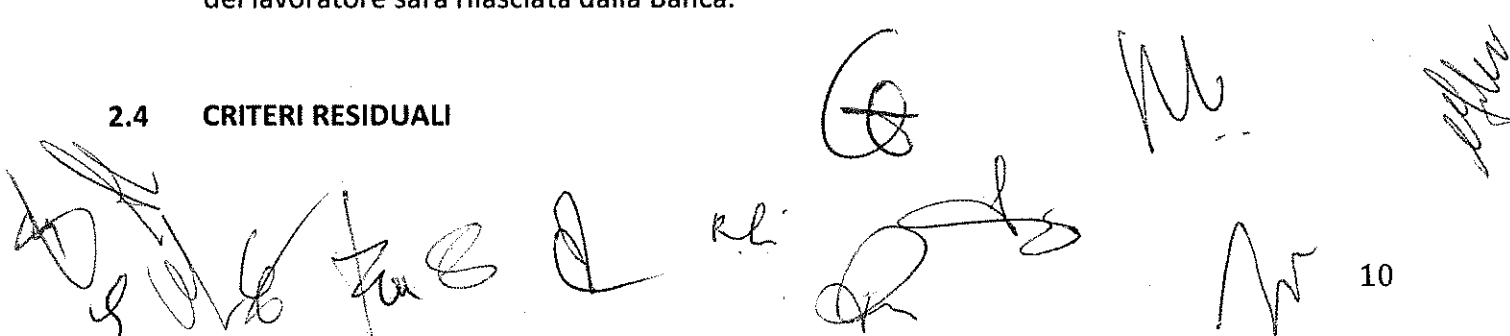
Fasce di RAL	N° mensilità*
1^ fascia RAL: ≤ € 33.000	19
2^ fascia RAL: > € 33.000 ≤ € 40.000,00	17
3^ fascia RAL: > € 40.000 ≤ € 65.000	14
4^ fascia RAL: > € 65.000	12

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

È inteso che il diritto ai predetti trattamenti in favore dei lavoratori in questione è condizionato:

- al fatto che il lavoratore appartenga per profilo professionale e collocazione organizzativa all'elenco degli esuberanti di cui all'Allegato "B" accluso al presente Accordo;
- alla sussistenza dei requisiti di cui al D.M. 83486/2014 e ss.mm.ii. (nell'ipotesi sub 1);
- al fatto che il lavoratore, entro e non oltre 5 anni dalla cessazione del rapporto, non maturi i requisiti di età e anzianità contributiva utili per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico alle condizioni oggi vigenti e, quindi, non abbia i requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1°, lett. b) del D.M. 83486/2014 e ss.mm.ii., così come disciplinato ai sensi dell'art. 2.1. del presente Accordo (nell'ipotesi sub 1);
- all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro il 30 giugno 2018, o alla data che sarà indicata dalla Banca, con adempimento 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 Banca) di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 410 c.p.c. e seguenti e 2113, ultimo comma, c.c. con il quale il lavoratore conferma le proprie dimissioni dando atto dell'intervenuta convalida e, dunque, la cessazione del rapporto di lavoro e rinuncia ad ogni diritto e pretesa comunque derivanti 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 diverso dal Preavviso), 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 Banca.

2.4 CRITERI RESIDUALI



Qualora il numero di dipendenti che avranno manifestato la volontà di risolvere il rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2.1, 2.2 e 2.3 non dovesse raggiungere il numero di esuberanti di cui all'art. 1, si applicheranno i seguenti criteri.

In conformità alle previsioni dell'art. 8 D.M. 83486/2014, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai sensi dell'art. 5, comma 1, legge 223/1991, riguarderà innanzitutto i lavoratori rientranti nei profili dichiarati in esubero con la Comunicazione di Avvio che avranno maturato entro il termine di cui all'art. 6 i requisiti di legge previsti per il trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria anche se abbiano diritto al mantenimento in servizio.

Qualora, nonostante l'applicazione di tale ulteriore criterio, residuassero ancora altri esuberanti, l'individuazione dei restanti lavoratori dovrà avvenire prioritariamente applicando il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza e, in subordine, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative individuate specificatamente per ciascuna area/reparto/ufficio nella Comunicazione di Avvio della Procedura nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 5, comma 1, l. 223/1991 (anzianità di servizio, carichi di famiglia ed esigenze tecnico-produttive e organizzative) in concorso tra loro e secondo quanto qui di seguito concordato:

- a) con riferimento all'anzianità di servizio, sarà attribuito il punteggio massimo di 100 al dipendente o ai dipendenti che vantano, a livello aziendale, alla data del 30 giugno 2018 la più elevata anzianità di servizio calcolata con riferimento alla data di assunzione o alla data di anzianità convenzionale riconosciuta contrattualmente (esclusa la rilevanza dell'anzianità convenzionale riconosciuta dalla Banca solo ai fini dell'applicazione di alcuni specifici istituti contrattuali, quale ad esempio la malattia); per i restanti dipendenti il valore di 100 sarà riproporzionato, in modo lineare, in base alla minore anzianità di servizio. Per chiarezza, il punteggio di 100 è assegnato al lavoratore con l'anzianità più risalente nel tempo (i.e. 1° febbraio 1976) mentre – ad esempio – a un lavoratore che vanta una anzianità aziendale a decorrere dal 13 maggio 2002 è riconosciuto un punteggio di 38 (calcolato in base alla seguente formula: $100 \times \text{mesi di anzianità maturati alla data del 30.6.2018 dal singolo dipendente} / \text{i mesi di anzianità vantati alla data del 30.06.2018 dal lavoratore con l'anzianità aziendale maggiore}$);
- b) con riferimento ai carichi familiari – così come risultanti dalle dichiarazioni fatte pervenire alla Banca dai lavoratori ai fini delle detrazioni fiscali, alla data di sottoscrizione del presente Accordo – sarà attribuito il punteggio massimo di 100 al dipendente o ai dipendenti che vantano a livello aziendale il maggior numero di familiari a carico (tenendo conto anche delle relative percentuali); per i restanti dipendenti il valore di 100 sarà riproporzionato, in modo lineare, in base al minor carico familiare. Per chiarezza, il punteggio di 100 è assegnato al lavoratore con il numero di familiari a carico più elevato (i.e. 3) mentre – ad esempio – a un lavoratore che ha solo 1 carico sarà attribuito il punteggio di 33,33 (calcolato in base alla seguente formula: $100 \times \text{numero dei carichi familiari del singolo dipendente} / \text{il numero di familiari a carico del lavoratore con il più elevato numero in azienda}$);
- c) con riferimento alle esigenze tecnico-produttive e organizzative, saranno attribuiti i punteggi in base alle esigenze specificatamente individuate area per area, ciascuna delle stesse nella lettera di Comunicazione di Avvio della Procedura, secondo i seguenti parametri:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '11'.

- un punteggio di 100 nel caso di massima coerenza tra la posizione del singolo lavoratore con le predette esigenze (i.e. da assegnarsi al dipendente che già vanta una competenza tecnica specifica acquisita mediante l'esperienza professionale maturata in Hypo e/o in ragione di un titolo di studio che gli consente di adempiere, in assenza di alcuna formazione e con il richiesto grado di autonomia, alle attività residuali e quindi di soddisfare le esigenze organizzative individuate in ciascuna area di appartenenza);
- un punteggio intermedio di 50 per tutti coloro che non presentano il predetto requisito della massima coerenza, in quanto non vantano tutte le competenze e le conoscenze necessarie per soddisfare le esigenze organizzative individuate in ciascuna area di appartenenza, potendo (in assenza di una specifica formazione) attendere soltanto ad alcune attività residue.
- zero punti a coloro che presentano massima incoerenza con le predette esigenze, in quanto appartenenti a una area, reparto o ufficio di cui sia stata decisa la chiusura, con conseguente soppressione del relativo ruolo.

Il punteggio totale sarà definito sommando il valore dei singoli criteri in ragione del principio della pari concorrenza dei tre criteri sopra individuati. I lavoratori in esubero da licenziare saranno individuati, in applicazione dei predetti criteri e in base alla risultante graduatoria, a partire da coloro che totalizzeranno il punteggio più basso, tenuto conto delle tutele legali vantate dal personale dell'area di riferimento ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. 151/2001, art. 35 D.Lgs. 198/2006, art. 10 Legge 68/1999.

Art. 3 RICORSO AL PART TIME

Le Parti, in un'ottica di gestione degli esuberanti e di attenuazione delle ricadute occupazionali, concordano che, compatibilmente con le esigenze aziendali, la Banca valuterà eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di lavoratori in esubero. Resta inteso che ai lavoratori che, ai sensi dell'art. 2.1 del presente Accordo potranno accedere alle prestazioni straordinarie del fondo di solidarietà (pre-pensionamento), sarà preclusa la facoltà di optare per la continuazione del rapporto di lavoro con un contratto *part time*.
In particolare a condizione, che il lavoratore interessato:

- appartenga per profilo professionale e collocazione organizzativa all'elenco degli esuberanti di cui all'Allegato "B" accluso al presente Accordo;
- faccia pervenire a Hypo tra il 15 ed il 25 maggio 2018 – mediante email al seguente account "HR-Amministrazione e Pay-Roll/hypo/it" – una dichiarazione (Allegato "1") con la quale manifesti la volontà di accettare la trasformazione del rapporto di lavoro *full time* in *part time* a tempo indeterminato (con riduzione dell'orario di lavoro a 26 ore e 15 minuti settimanali e conseguente riproporzionamento del trattamento retributivo e di tutti gli istituti di legge e contrattuali) e, nel contempo, quale alternativa rispetto alla predetta trasformazione, l'adesione a una delle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro contemplate all'art. 2 del presente Accordo in base ai relativi requisiti e condizioni.

Hypo valuterà sino a un numero massimo di 5 posizioni e – qualora, a propria discrezione, compatibilmente con le esigenze operative, dovesse ritenere di poter accogliere una o più delle richieste di trasformazione ricevute – la sua effettiva concessione sarà subordinata alla sottoscrizione di un accordo con il lavoratore con il quale saranno definiti i nuovi termini e

[Handwritten signatures and initials]

condizioni di impiego. Resta inteso che l'opzione di ricorso al *part-time* sarà circoscritta ai soli aree/reparti/uffici che non verranno soppressi e che, in caso di accettazione, il numero di esuberi individuati all'art. 1 del presente Accordo sarà conseguentemente ridotto.

Non sarà presa in considerazione la richiesta di trasformazione in *part time* che dovesse pervenire da lavoratori di aree prive di esuberi o da lavoratori in esubero che non abbiano, con la medesima comunicazione, manifestato di voler aderire a una specifica ipotesi di risoluzione prevista dal presente Accordo.

Nel caso in cui la Banca dovesse avviare futura procedura *ex legge* 223/1991, la stessa si impegna ad accogliere eventuali richieste di ripristino dell'orario da tempo parziale a tempo pieno che dovessero pervenire dai lavoratori che, ai sensi delle previsioni del presente articolo, avessero beneficiato della trasformazione e che nel futuro piano di riorganizzazione dovessero risultare tra i profili in esubero.

Art. 4 TERMINI E MODALITA' DI PAGAMENTO

Gli importi che saranno riconosciuti, a secondo dall'opzione scelta dal singolo lavoratore ai sensi del presente Accordo, a titolo di incentivo all'esodo o in connessione alla rinuncia all'impugnazione del licenziamento:

- (i) saranno erogati entro il mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro;
- (ii) non sono 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 917/1986; (ii) 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 euro, che sarà erogato in favore del lavoratore, come voce separata a titolo transattivo e assoggettato a tassazione e contribuzione ordinaria;
- verranno decurtate eventuali somme derivanti da cessioni di stipendi, delegazioni, pignoramenti *etc.* che comportino un obbligo della Banca di procedere al pagamento nei confronti di terzi creditori.

ART. 5 SERVIZIO DI OUTPLACEMENT

Al fine di favorirne la ricollocazione e consentire, ove se ne verificassero le condizioni, l'eventuale intervento del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione (F.O.C.) ai sensi dell'art. 2 del verbale di accordo del 29 gennaio 2018 stipulata tra ABI e le OO.SS., le Parti convengono in favore del solo personale che, ai sensi del presente Accordo, risolverà il rapporto di lavoro con la Banca in base al criterio della non opposizione, con accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà (artt. 2.3.1 e 2.3.3 con opzione Fondo di Solidarietà), un servizio di *outplacement*. In particolare, Hypo metterà a disposizione, su richiesta del singolo interessato, un servizio di supporto alla ricollocazione professionale fornito da una società specializzata, che sarà selezionata dalla Banca tra quelle indicate nella Convenzione sottoscritta tra ABI e AISO in data 19 dicembre

2014, per la durata di 12 mesi e con oneri a proprio carico e finanziamento del Fondo di Solidarietà (ai sensi dell'art. 12, lett. b, del D.M. 83486/2014 e della citata Convenzione).

La richiesta del singolo lavoratore dovrà pervenire tra il 15 ed il 25 maggio 2018 mediante email al seguente account "HR-Amministrazione e Pay-Roll/hypo/it" (Allegato "1").

ART. 6 TEMPI DI ATTUAZIONE DELLA PROCEDURA DI MOBILITÀ

La Banca provvederà alla risoluzione dei rapporti con il personale in esubero ai sensi del presente Accordo entro la data del 15 dicembre 2018.

ART. 7 PREVIDENZA INTEGRATIVA

La Banca si impegna a mantenere a beneficio dei lavoratori, che accederanno alle prestazioni straordinarie o emergenziali del Fondo di Solidarietà e che sono alla data odierna iscritti a un Fondo di Pensione Integrativa ed in favore dei quali la Banca già oggi versa un contributo pari ad 1,50%, il versamento del contributo aziendale correlato al periodo residuale al 31 dicembre 2018 (in un'unica rata unitamente alla liquidazione dell'ultimo cedolino paga) alle medesime condizioni riconosciute al personale in forza.

ART. 8 INSCINDIBILITÀ DELLE CLAUSOLE DEL PRESENTE ACCORDO

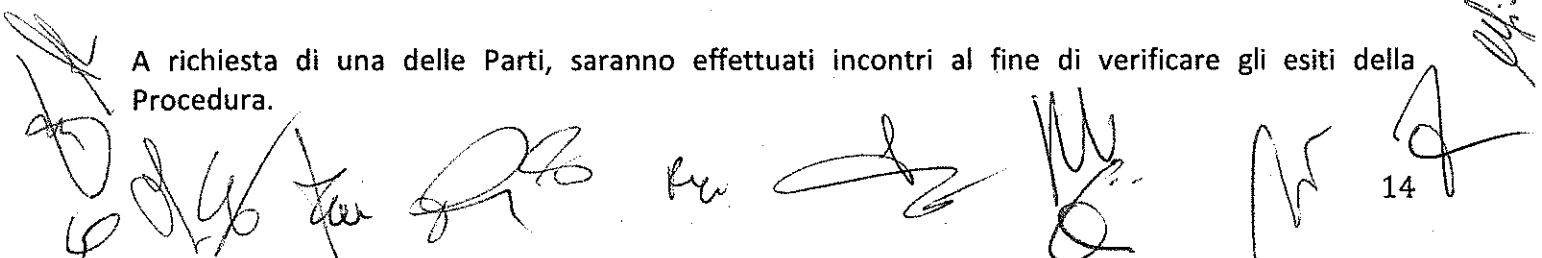
Il presente Accordo contiene tutte le pattuizioni tra la Banca e le OO.SS. relative alla Procedura.

Tutte le clausole si intenderanno inscindibili tra loro e i benefici previsti dal presente Accordo saranno applicati solo ai lavoratori che vi aderiranno ai sensi dei precedenti artt. 2.1, 2.2 e 2.3.

ART. 9 DICHIARAZIONE DI REGOLARE ESPERIMENTO DELLA PROCEDURA

Con la sottoscrizione del presente Accordo, le Parti dichiarano di intendersi pertanto esaurite e concluse le procedure di consultazione sindacale previste dall'art. 20 CCNL e dagli artt. 4 e 5 della L. 223/1991. 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 della presente intesa, ai sensi dell'art. 4, comma 12, L. 223/1991, con espresso riferimento a quanto previsto dall'art. 5, comma 1, L. 223/1991.

A richiesta di una delle Parti, saranno effettuati incontri al fine di verificare gli esiti della Procedura.



Letto, confermato e sottoscritto.

Hypo Alpe-Adria Bank S.p.A.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

OO.SS. *[Handwritten signature]*
First Cisl *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*
Fabi *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*
Fisac Cgil *[Handwritten signature]*

Allegato "B"

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Categoria Livello	personale impiegato	personale in esubero
Direzione Generale			Direttore Generale	DIR - temp. det.	1	0
			Vice Direttore Generale	DIR - temp. det.	1	
			Direttore Legale e Crediti	DIR	1	
					1 (+2)	

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Categoria Livello	personale impiegato	personale in esubero
		Segreteria di Direzione	Addetto	QD3	1	2
			Addetto	QD1	2	
			Addetto	IMP 3L4	1	
					4	

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Categoria Livello	personale impiegato	personale in esubero
	Progetti Speciali		Responsabile Reparto	QD3	1	0
			Addetto	QD1	1	
					2	

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero	
Finanza e Financial Controlling			Responsabile Area	DIR	1	0	
			Controlling	Addetto	IMP 3L3		1
			Tesoreria	Responsabile Reparto	QD1		1
					3		

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero	
Risk Management & Compliance			Responsabile Area	QD4	1	2	
			Addetto	IMP 3L3	1		
			Credit Risk Management	Responsabile Reparto	QD2		1
			Market Risk Management	Responsabile Reparto	QD1		1
			Compliance	Addetto	QD2		1
				Addetto	IMP 3L3		1
				6			

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero
Internal Audit			Responsabile Area	QD3	1	2
			Addetto	QD1	3	
					4	

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero
Anti Money Laundering			Responsabile Area	QD2	1	0
			Addetto	QD3	1	
					2	

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero	
Human Resources			Responsabile Area	QD4	1	0	
			Addetto	IMP 3L4	1		
			Amm. / Payroll	Responsabile Ufficio	QD1		1
				Addetto	IMP 3L4		1
				Addetto	IMP 3L1		1
				Addetto - sost. Maternità	IMP 3L1		1
			5 (+1)				
				2 (+1)			

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero	
Accounting	Ragioneria e Segn. di Vigilanza		Responsabile Area	DIR	1	1	
			Responsabile Reparto	QD4	1		
			Addetto	IMP 3L3	1		
			Addetto	IMP 3L2	1		
			Addetto	IMP 3L2	1		
			Fatture attive / passive	IMP 3L2	1		
			Securiz. Leasing	Responsabile Ufficio	QD1		1
			Back Office	Addetto	IMP 3L2		1
			Fiscali	Addetto	QD1		1
			8				

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero	
Credit Processing	Mo		Responsabile Area	QD3	1	0	
			Addetto	QD3	1		
			Leasing	Responsabile Ufficio	QD1		1
				Addetto	IMP 3L4		1
				Addetto	IMP 3L3		3
				Addetto	IMP 3L2		3
				Addetto	IMP 3L1		1
			Banca	Responsabile Ufficio	QD2		1
				Addetto	QD1		1
				Addetto	IMP 3L2		1
							14
		6					

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero
Area Commerciale / Task Force			Responsabile Area	QD4	1	1
			Addetto	QD2	1	

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

			Addetto	IMP 3L1	1	3
					3	3

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero
Organization	Organizzazione		Responsabile Area	QD4	1	
			Responsabile Reparto	QD3	1	1
			Addetto	QD3	1	
			Addetto	QD2	1	
			Addetto	IMP 3L4	1	
			Addetto	IMP 3L3	1	
			Addetto	IMP 3L2	1	2
					7	3

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero
Information Technology			Responsabile Area	QD3	1	
			IT Service Supp.	IMP 3L2	1	
			Addetto	IMP 3L3	1	
			IT Dev. Ops.	Responsabile Ufficio	QD2	1
					4	0

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero	
Supporto Amministrativo			Addetto	IMP 3L2	1	1	
		Settlement Finanza	Addetto	IMP 3L2	1	0	
		Pagamenti Domest. E Internaz.		Responsabile Reparto	QD3	1	
			Pagam. Domestici	Responsabile Ufficio	IMP 3L3	1	
			Pagam. Internaz.	Addetto	IMP 3L4	1	2
				5	3		

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero	
Real Estate Management			Responsabile Area	QD4	1	0	
		REM / SS	Addetto - RSPP	IMP 3L4	1		
			Addetto	IMP 3L1	2	0	
		Monitoring	Addetto	IMP 3L4	1		
			Addetto	IMP 3L1	1	1	
		Remarketing	Addetto	IMP 3L4	1		
			Addetto	IMP 3L3	2	2	
		Servizi Comuni		Responsabile Reparto	IMP 3L2	1	
				Addetto	IMP 2L2	1	
			Ufficio Protocollo Documenti	Addetto	IMP 2L1	1	2
				12	5		

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero
Legal Services			Responsabile Area	QD3	1	
		Ufficio Consulenza Legale	Addetto	IMP 3L4	1	
			Addetto	IMP 3L3	3	
			Addetto - tempo det.	IMP 3L1	1	
		Ufficio Reclami	Addetto	IMP 3L3	1	0 (+1)
				6 (+1)	0 (+1)	

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero	
Credit Rehabilitation			Responsabile Area	QD3	1		
			Addetto	QD3	1		
			Addetto	IMP 3L3	1		
			Addetto	IMP 3L2	1	0	
		Recupero Esterno		Responsabile Reparto	QD4	1	
				Addetto	QD2	1	0
		Restructuring		Responsabile Reparto	QD2	1	
				Addetto	IMP 3L2	1	1
		Supporto Recupero Crediti		Responsabile Reparto	QD1	1	
				Addetto	QD1	1	
				Addetto	IMP 3L3	1	
				Addetto	IMP 3L2	3	
				Addetto	IMP 3L1	1	2
		Work Out		Responsabile Reparto	QD1	1	
				Addetto	IMP 3L3	1	
	Addetto		IMP 3L2	3			
	Addetto		IMP 3L1	1	1		
				21	4		

Area	Reperto	Ufficio	Profilo Professionale	Numero - Livello	personale impiegato	personale in esubero	
Credit Management & Early Coll.			Responsabile Area	QD3	1	0	
		Supporto Crediti		Responsabile Reparto	QD2	1	
				Addetto	IMP 3L3	1	
				Addetto	IMP 3L2	1	0
		Early Collection & Monitoring		Responsabile Reparto	QD1	1	
				Addetto	IMP 3L4	1	
				Addetto	IMP 3L3	1	
				Addetto	IMP 3L1	1	1
		Reviewing & Underwriting		Addetto	QD1	1	
				Addetto	IMP 3L3	2	
				Addetto	IMP 3L1	1	1
						12	2

TOTALE					119 (+4)	35 (+2)
---------------	--	--	--	--	----------	---------

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.

ALLEGATO "1"

[Handwritten signature]

[Handwritten symbol]

[Handwritten symbol]

[Handwritten signature]

[Handwritten symbol]

[Handwritten symbol]

[Handwritten signature]

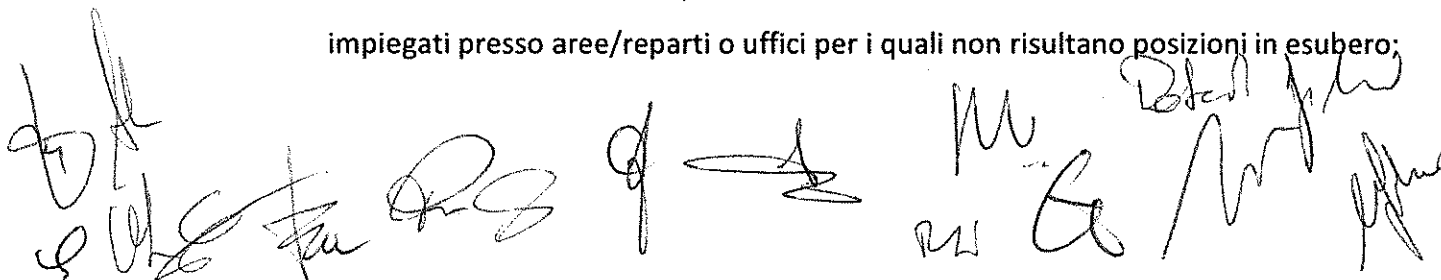
**IPOTESI 1) "ACCESSO ALLE PRESTAZIONI STRAORDINARIE DEL FONDO DI SOLIDARIETA"
(PREPENSIONAMENTO)**

(RIFERIMENTO ALL'ART. 2.1 DELL'ACCORDO SINDACALE DEL 9 MAGGIO 2018)

- **BENEFICIARI:** solo i lavoratori che abbiano maturato o maturino – alle condizioni oggi vigenti – i requisiti di età e di anzianità contributiva utili per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico entro e non oltre 5 anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro (ovvero entro il 30 giugno 2023). Il predetto requisito dovrà risultare da modello ECOCERT. Non saranno considerati ai fini della maturazione dei requisiti pensionistici, gli anni di laurea nonché eventuali altri periodi non riscattati alla data di sottoscrizione dell'accordo sindacale del 9 maggio 2018 ("Accordo Sindacale").

- **ADEMPIMENTI:** ai fini dell'accesso alle prestazioni straordinarie previste dal Fondo di Solidarietà, ciascun lavoratore – che ritenga di avere i necessari requisiti – dovrà tra il 15 ed il 25 maggio 2018:
 - (i) consegnare alla Banca il modello ECOCERT, unitamente ad una copia dell'estratto conto previdenziale (ove non avesse già provveduto a consegnarlo alla Banca nel corso della procedura di informazione e consultazione);
 - (ii) far pervenire a Hypo mediante e-mail al seguente account "HR-Amministrazione e Pay-Roll/hypo/it" una dichiarazione con la quale il lavoratore dovrà manifestare la propria volontà di accedere alle prestazioni straordinarie e di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con Hypo entro il 30 giugno 2018, o alla data indicata dalla Banca (*utilizzando il modello qui allegato*).

- **CONDIZIONI PER L'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI STRAORDINARIE:**
 - a. l'effettiva appartenenza del lavoratore per profilo professionale e collocazione organizzativa all'elenco degli esuberanti riportato nell'Allegato "B" accluso all'Accordo Sindacale del 9 maggio 2018; di conseguenza, non saranno accolte richieste di accesso alle prestazioni straordinarie del fondo coloro che sono impiegati presso aree/reparti o uffici per i quali non risultano posizioni in esubero;

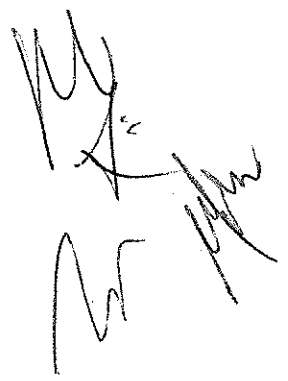
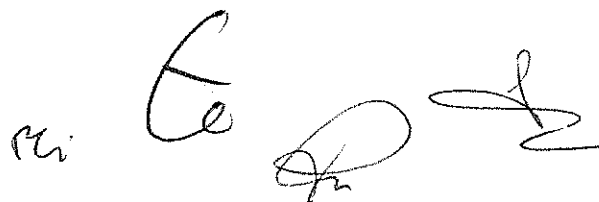
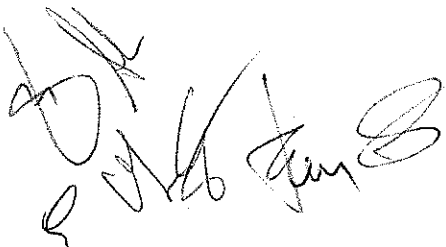


- b. la sussistenza dei requisiti di cui al D.M. 83486/2014 e, in particolare, il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico alle condizioni oggi vigenti, entro e non oltre 5 anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro (che, pertanto, dovrà avvenire al più tardi entro il 30 giugno 2023);
- c. l'effettiva risoluzione consensuale del rapporto di lavoro alla data indicata dalla Banca e, comunque, entro il 30 giugno 2018, con adempimento di quanto prescritto dall'art. 26 D.Lgs. 151/2015 (ove la risoluzione consensuale non avvenga in data antecedente la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede protetta) 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;
- d. la sottoscrizione entro la data di cessazione del rapporto di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 cod. civ., secondo quanto previsto all'art. 2.1 dell'Accordo Sindacale.

PROCEDURA:

- la Banca verificherà la sussistenza dei requisiti sulla base del modello ECOCERT e accoglierà le richieste fino a concorrenza del numero massimo di esuberi previsto in relazione a ciascun profilo professionale in ciascuna area/reparto/ufficio di appartenenza come risultanti dall'Allegato "B";
- qualora il numero di lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberi dichiarati per singolo profilo professionale, la Banca accoglierà le richieste – in via prioritaria – applicando il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza e in subordine – a parità di requisiti – il criterio dei maggiori carichi di famiglia; pertanto, qualora più lavoratori con il medesimo profilo professionale e collocazione organizzativa dovessero presentare richiesta di accesso alle prestazioni straordinarie, le stesse non saranno accettate in numero superiore a quello indicato nel predetto allegato.

In sintesi, per coloro che opteranno per questa ipotesi e che ne soddisfino i requisiti:



- la Banca e il lavoratore risolveranno consensualmente il rapporto di lavoro entro e non oltre la fine del mese di giugno 2018 (o alla data che sarà indicata dalla Banca), senza alcun diritto al preavviso o al pagamento della relativa indennità sostitutiva, mediante sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede protetta, con rinuncia reciproca ad ogni diritto e pretesa comunque relativo al rapporto di lavoro e la sua risoluzione;
- la Banca liquiderà negli usuali tempi tecnici le spettanze di fine rapporto ai sensi di legge (i.e. TFR, ferie e permessi maturati e non goduti, rateo di tredicesima mensilità);
- il lavoratore accederà alle prestazioni straordinarie secondo i termini e le condizioni di legge.

M

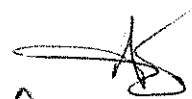


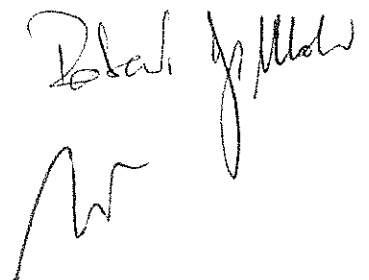












Spett.le

Hypo Alpe Adria Bank S.p.A.

Comunicazione di adesione all'Accordo Sindacale del 9 maggio 2018

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 della Hypo Alpe-Adria Bank S.p.A, considerata l'intesa intervenuta tra la Banca e le Organizzazioni sindacali in data 9 maggio 2018 ("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. 2.1 dell'Accordo Sindacale sulla base del criterio del conseguimento del diritto al trattamento pensionistico alle condizioni oggi vigenti, entro e non oltre 5 anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro (e cioè al più tardi entro il 30 giugno 2023);
- 3) di voler accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà e di voler risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con la Banca entro il 30 giugno 2018, alla data che sarà indicata dalla Banca;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right.

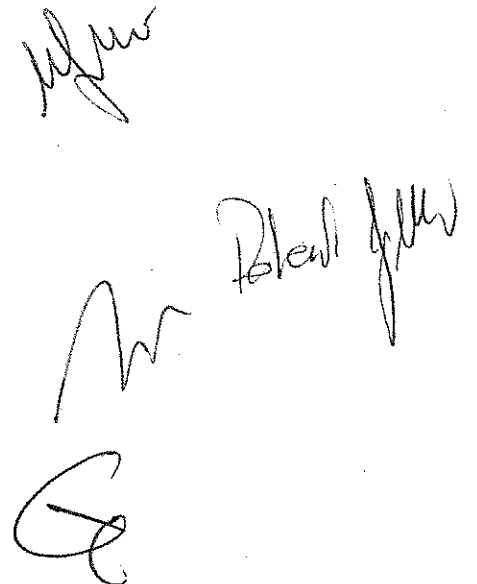
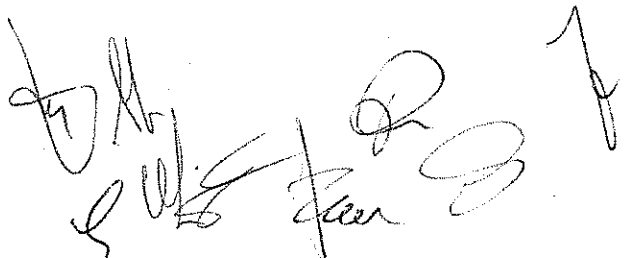
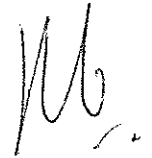
- 4) di essere consapevole che il riconoscimento del predetto trattamento è subordinato all'integrale sussistenza dei requisiti previsti dall'art. 2.1 dell'Accordo Sindacale e della realizzazione di tutte le relative condizioni;
- 5) di essere disponibile a porre in essere tutto quanto a mio carico ai fini del conseguimento del trattamento sopra indicato (ivi inclusa la sottoscrizione del verbale di conciliazione previsto alla lettera d) ai sensi dell'art. 2.1 dell'Accordo Sindacale.

Cordiali saluti.

Data

Firma del lavoratore

.....



IPOTESI 2) "RISOLUZIONE CONSENSUALE INCENTIVATA SENZA ACCESSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI"

(RIFERIMENTO ALL'ART. 2.2 DELL'ACCORDO SINDACALE DEL 9 MAGGIO 2018)

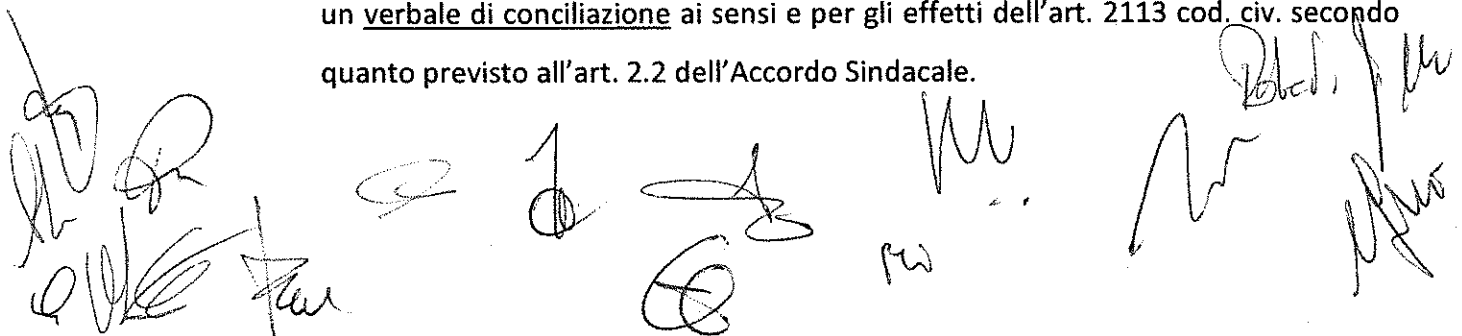
- **BENEFICIARI**: i lavoratori che manifesteranno la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro intercorrente con Hypo, al fine di beneficiare di un incentivo all'esodo nella misura indicata alla tabella di cui all'art. 2.2 dell'accordo sindacale sottoscritto il 9 maggio 2018 ("Accordo Sindacale").

- **ADEMPIMENTI**: tra il 15 ed il 25 maggio 2018 i lavoratori interessati dovranno far pervenire alla Banca – mediante e-mail al seguente account "HR-Amministrazione e Pay-Roll/hypo/it" – una dichiarazione con la quale individualmente manifesteranno la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con efficacia entro il 30 giugno 2018, alla data che sarà indicata dalla Banca (*utilizzando il modello qui allegato*).

- **CONDIZIONI PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INCENTIVO ALL'ESODO**:
 - a. l'effettiva appartenenza del lavoratore per profilo professionale e collocazione organizzativa all'elenco degli esuberi riportato nell'Allegato "B" accluso all'Accordo Sindacale; di conseguenza, non potranno richiedere l'accesso all'incentivo coloro che sono impiegati presso aree, reparti o uffici per i quali non risultano posizioni in esubero;

 - b. l'effettiva cessazione del rapporto di lavoro a seguito di risoluzione consensuale il 30 giugno 2018, o alla data indicata dalla Banca, con adempimento di quanto previsto dall'art. 26 D.Lgs. 151/2015 (ove la risoluzione consensuale non avvenga in data antecedente la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede protetta) 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;

 - c. la sottoscrizione in data 30 giugno 2018 (o alla diversa data indicata dalla Banca) di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 cod. civ. secondo quanto previsto all'art. 2.2 dell'Accordo Sindacale.

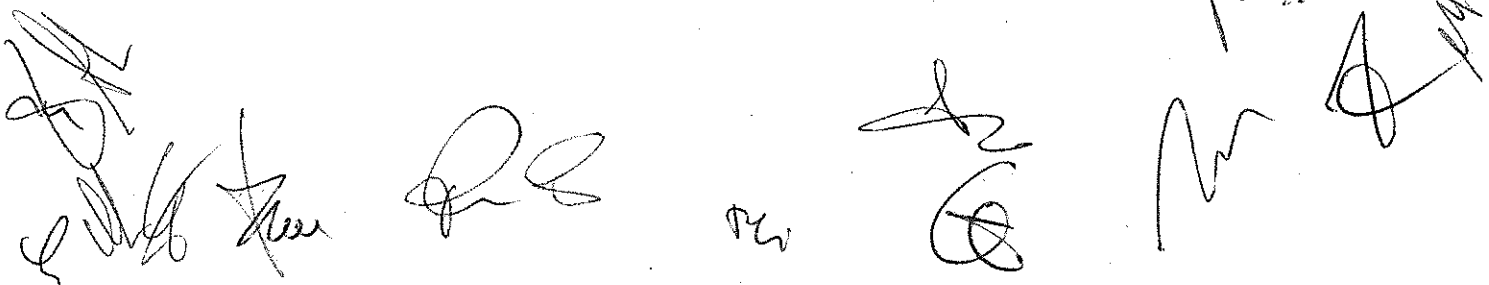
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, complex signature. In the center, there are several smaller, more stylized signatures and initials, including one that looks like 'RW'. On the right, there are more signatures, some of which are partially cut off by the edge of the page.

PROCEDURA:

- la Banca valuterà la sussistenza dei requisiti e accoglierà le richieste fino a concorrenza del numero massimo di esuberi previsto in relazione a ciascun profilo professionale in ciascuna area/reparto/ufficio di appartenenza come risultanti dall'Allegato "B";
- qualora il numero di lavoratori che dovessero manifestare la volontà di risolvere consensuale il rapporto di lavoro fosse superiore – con riferimento a ciascuna area, reparto e/o ufficio – al numero di profili professionali individuati nell'Allegato "B" dell'Accordo Sindacale (e residuali rispetto alle posizioni ricoperte dai lavoratori che avranno aderito all'Accordo Sindacale optando per una delle ipotesi di cessazione), la Banca predisporrà una graduatoria sulla base delle richieste pervenute e il loro ordine di ricezione e accoglierà le richieste di coloro che – in base alle risultanze della predetta graduatoria – avranno manifestato per primi la loro volontà di risolvere il rapporto, fino a concorrenza del numero di esuberi previsto in relazione a ciascun profilo professionale in ciascuna area, reparto e/o ufficio di appartenenza; pertanto, qualora più lavoratori con il medesimo profilo professionale e collocazione organizzativa dovessero presentare richiesta di adesione all'Accordo Sindacale, le stesse non saranno accettate in numero superiore a quello indicato dell'Allegato "B".

In sintesi, per coloro che opteranno per questa ipotesi e che ne soddisfino i requisiti:

- la Banca e il lavoratore risolveranno consensualmente il rapporto di lavoro il 30 giugno 2018 (o alla data che sarà indicata dalla Banca), senza alcun diritto al preavviso o al pagamento della relativa indennità sostitutiva, mediante sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede protetta, con rinuncia reciproca ad ogni diritto e pretesa comunque relativo al rapporto di lavoro e la sua risoluzione;



- la Banca liquiderà negli usuali tempi tecnici le spettanze di fine rapporto ai sensi di legge (i.e. TFR, ferie e permessi maturati e non goduti, rateo di tredicesima mensilità);
- la Banca erogherà in favore del lavoratore un importo lordo a titolo di incentivo all'esodo da quantificarsi secondo la tabella di cui all'art. 2.2 dell'Accordo Sindacale, che – per semplicità – è qui di seguito riprodotta:

Fasce di RAL*	N° mensilità**
1^ fascia RAL: ≤ € 33.000	19
2^ fascia RAL: > € 33.000 ≤ € 40.000,00	17
3^ fascia RAL: > € 40.000 ≤ € 65.000	14
4^ fascia RAL: > € 65.000	12

* per "RAL" si intende convenzionalmente la retribuzione contrattuale lorda ordinaria percepita dal lavoratore nel mese di aprile 2018 e moltiplicata per 13 mensilità, con esclusione delle voci retributive straordinarie non ricorrenti (dunque, calcolata con riferimento ai soli elementi retributivi lordi indicati nella testata del cedolino paga).

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

- il lavoratore non beneficerà della NASPI né accederà alle prestazioni del Fondo di Solidarietà.

M

[Handwritten signatures and initials]

Spett.le

Hypo Alpe Adria Bank S.p.A.

Comunicazione di adesione all'Accordo Sindacale del 9 maggio 2018

Io sottoscritto/a

cognome nome

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

codice fiscale

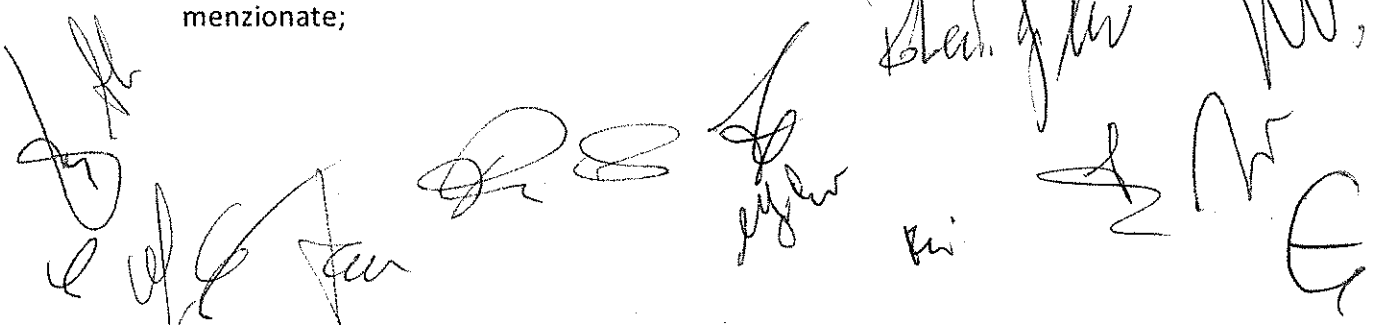
comune di residenza provincia

indirizzo C.A.P.

in qualità di dipendente della Hypo Alpe-Adria Bank S.p.A, considerata l'intesa intervenuta tra la Banca e le Organizzazioni sindacali in data 9 maggio 2018 ("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. 2.2 dell'Accordo Sindacale e di voler rinunciare di conseguenza all'accesso agli ammortizzatori sociali di legge e di contratto;
- 3) al fine del riconoscimento di un incentivo, di voler cessare il rapporto di lavoro il 30 giugno 2018 o alla data indicata dalla Banca, mediante risoluzione consensuale;
- 4) di essere consapevole che il riconoscimento dell'incentivo all'esodo lordo nella misura determinata all'art. 2.2 dell'Accordo Sindacale è subordinato all'integrale sussistenza dei requisiti previsti in tale articolo e della realizzazione di tutte le relative condizioni ivi menzionate;

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, stylized signature, likely of the employee. To its right, there are several smaller, more legible signatures, which appear to be those of witnesses or representatives. The signatures are written over the bottom portion of the text, partially overlapping the list of declarations.

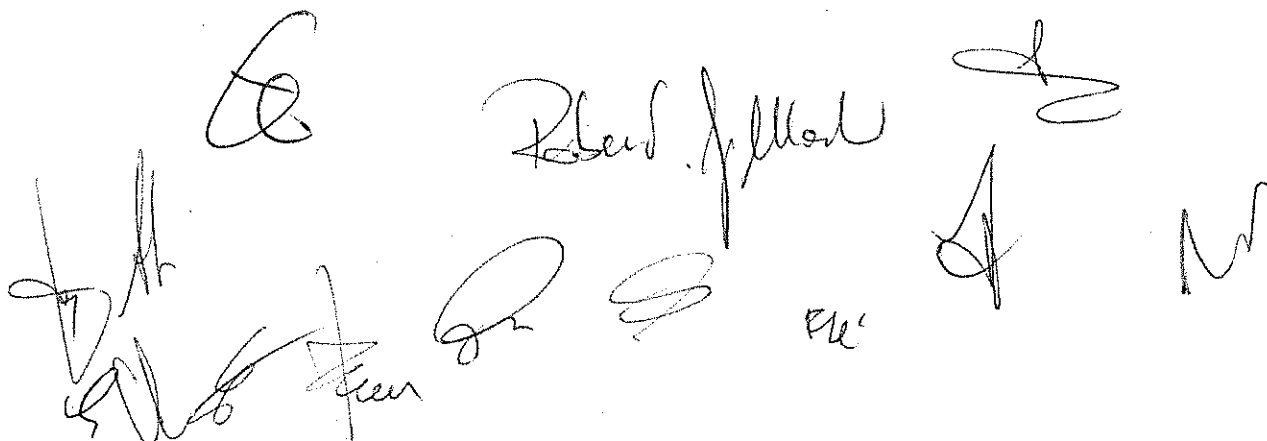
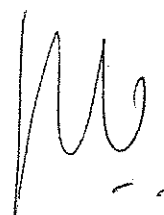
- 5) di essere consapevole che il riconoscimento dei predetti trattamenti è subordinato all'integrale sussistenza dei requisiti previsti dall'art. 2.3.3 dell'Accordo Sindacale e della realizzazione di tutte le relative condizioni;
- 6) di essere disponibile a porre in essere tutto quanto a mio carico ai fini del conseguimento del trattamento sopra indicato (ivi inclusi l'adempimento della prescritta procedura di convalida delle dimissioni e la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede protetta) ai sensi dell'art. 2.3.3 dell'Accordo Sindacale;
- 7) inoltre, di essere disponibile ad accettare – quale eventuale alternativa alla cessazione del rapporto di lavoro con la Banca ai sensi dell'art. 2.3.3. dell'Accordo Sindacale – una trasformazione dell'attuale rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale a norma dell'art. 3 dell'Accordo Sindacale: Sì No

Cordiali saluti.

Data

Firma del lavoratore

.....



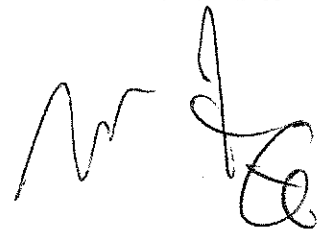
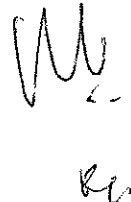
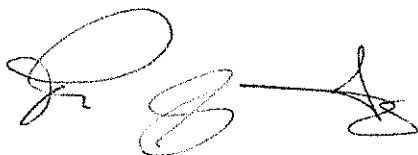
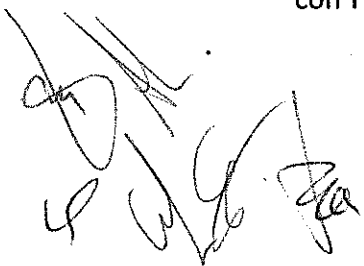
IPOSTESI 3) "ACCESSO ALLE PRESTAZIONI EMERGENZIALI DEL FONDO DI SOLIDARIETA' SULLA BASE DEL CRITERIO DELLA NON OPPOSIZIONE AL LICENZIAMENTO"

(RIFERIMENTO ALL'ART. 2.3.1 DELL'ACCORDO SINDACALE DEL 9 MAGGIO 2018)

- **BENEFICIARI:** i lavoratori che accettano di aderire al piano di gestione degli esuberi sulla base del criterio della non opposizione al licenziamento al fine di beneficiare delle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà.

- **ADEMPIMENTI:** tra il 15 ed il 25 maggio 2018 i lavoratori interessati dovranno far pervenire alla Banca – mediante e-mail al seguente account "HR-Amministrazione e Pay-Roll/hypo/it" – una dichiarazione con la quale individualmente manifesteranno la propria volontà di non opposizione al licenziamento che sarà intimato nel contesto della procedura di licenziamento collettivo.

- **CONDIZIONI PER L'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI EMERGENZIALI:**
 - a. l'effettiva appartenenza del lavoratore per profilo professionale e collocazione organizzativa all'elenco degli esuberi riportato nell'Allegati "B" accluso all'Accordo Sindacale; di conseguenza, non potranno richiedere l'accesso alle prestazioni emergenziali del fondo coloro che sono impiegati presso aree, reparti o uffici per i quali non risultano posizioni in esubero;
 - b. la sussistenza dei requisiti di cui al D.M. 83486/2014 e in particolare dei requisiti per l'Indennità di disoccupazione NASPI;
 - c. che – entro e non oltre 5 anni dalla cessazione del rapporto – non si maturino i requisiti utili per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico
 - d. l'effettiva cessazione del rapporto di lavoro a seguito dell'intimazione del licenziamento da parte della Banca (con efficacia dalla data che sarà indicata dalla Banca nella lettera di licenziamento);
 - e. la sottoscrizione alla data del 30 giugno 2018 (o alla diversa data indicata dalla Banca) di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 cod. civ. con riferimento a quanto previsto all'art. 2.3.1 dell'Accordo Sindacale nell'ambito



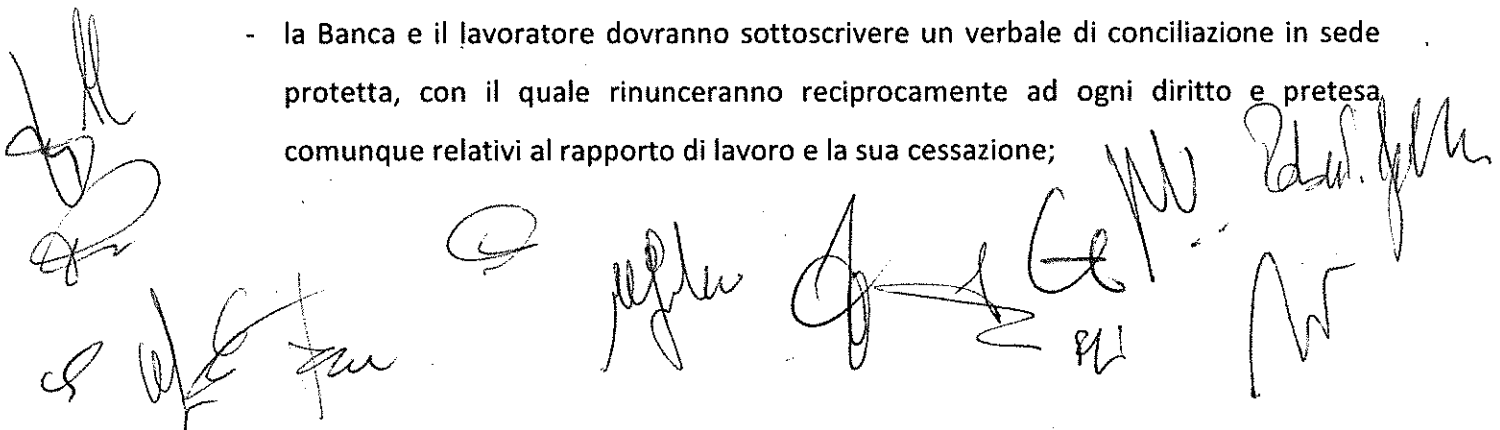
del quale il lavoratore dovrà tra l'altro rinunciare all'impugnazione del licenziamento.

- **PROCEDURA:**

- la Banca valuterà la sussistenza dei requisiti e accoglierà le richieste fino a concorrenza del numero massimo di esuberi previsto in relazione a ciascun profilo professionale in ciascuna area, reparto e/o ufficio di appartenenza come risultanti dall'Allegato "B";
- qualora il numero di lavoratori che dovessero manifestare la volontà di non opporsi al licenziamento fosse superiore – con riferimento a ciascuna area, reparto e/o ufficio – al numero di profili professionali individuati nell'Allegato "B" dell'Accordo Sindacale (e residuali rispetto alle posizioni ricoperte dai lavoratori che avranno aderito all'Accordo Sindacale optando per una delle ipotesi di cessazione), la Banca predisporrà una graduatoria sulla base delle richieste pervenute e il loro ordine di ricezione e accoglierà le richieste di coloro che – in base alle risultanze della predetta graduatoria – avranno manifestato per primi la loro volontà di risolvere il rapporto, fino a concorrenza del numero di esuberi previsto in relazione a ciascun profilo professionale in ciascuna area, reparto e/o ufficio di appartenenza; pertanto, qualora più lavoratori con il medesimo profilo professionale e collocazione organizzativa dovessero presentare richiesta di adesione all'Accordo Sindacale, le stesse non saranno accettate in numero superiore a quello indicato dell'Allegato "B".

In sintesi, per coloro che opteranno per questa ipotesi e che ne soddisfino i requisiti:

- la Banca intimerà il licenziamento al lavoratore;
- il lavoratore rinuncerà all'impugnazione del licenziamento (nell'ambito del verbale di conciliazione di cui al punto che segue);
- la Banca e il lavoratore dovranno sottoscrivere un verbale di conciliazione in sede protetta, con il quale rinunceranno reciprocamente ad ogni diritto e pretesa, comunque relativi al rapporto di lavoro e la sua cessazione;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, some appearing to be initials like 'M', 'G', 'P', 'R', and others that are less legible. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

- la Banca liquiderà negli usuali tempi tecnici le spettanze di fine rapporto ai sensi di legge (i.e. TFR, ferie e permessi maturati e non goduti, rateo di tredicesima mensilità) e pagherà l'indennità sostitutiva del Preavviso nella misura quantificata al punto 2 dell'art. 2.3.1 dell'Accordo Sindacale;
- il lavoratore accederà alle prestazioni emergenziali del fondo di solidarietà e beneficerà di un incentivo all'esodo lordo da quantificarsi secondo quanto previsto dall'art. 2.3.1. dell'Accordo Sindacale e in particolare:
 - (i) per una sua componente in base all'anzianità di servizio e all'inquadramento contrattuale del personale in forza (che non comprende lavoratori inquadrati alla 1° area professionale) secondo i criteri indicati nella "Tabella 1" qui riportata:

Tabella 1

Inquadramento	Anzianità (alla data del 30/04/2018)	N° mensilità*
Quadri direttivi	non superiore a 5 anni	3
	da 5 a 10 anni	4
	da 10 a 15 anni	5
	superiore a 15 anni	6
3 ^a e 2 ^a area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	non superiore a 5 anni	1
	da 5 a 10 anni	2
	da 10 a 15 anni	3
	superiore a 15 anni	4
2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo	non superiore a 5 anni	0
	da 5 a 10 anni	0,25
	da 10 a 15 anni	1
	superiore a 15 anni	2

*da calcolarsi come segue: RAL / 12 (dunque, con incidenza rateo tredicesima mensilità), laddove per "RAL" si intende convenzionalmente la retribuzione contrattuale lorda ordinaria percepita dal lavoratore nel mese di aprile 2018 e moltiplicata per 13 mensilità, con esclusione delle voci retributive straordinarie non ricorrenti (dunque, calcolata con riferimento ai soli elementi retributivi lordi indicati nella testata del cedolino paga).

- (ii) per l'altra componente in base alla fascia retributiva di appartenenza secondo i criteri indicati nella "Tabella 2" qui riportata:

Tabella 2

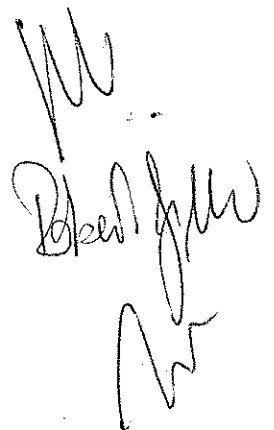
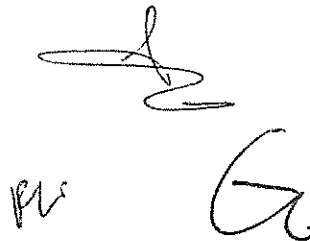
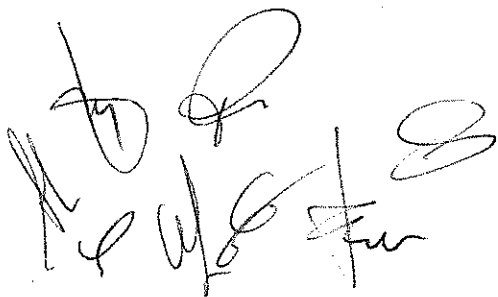
Fasce di RAL	N° mensilità*
--------------	---------------

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Bella', 'Edo', 'Pino', 'S.M.', 'R.C.', and 'G.C.']

1^ fascia RAL: $\leq \text{€ } 33.000$	8
2^ fascia RAL: $> \text{€ } 33.000 \leq \text{€ } 40.000,00$	7
3^ fascia RAL: $> \text{€ } 40.000 \leq \text{€ } 65.000$	4
4^ fascia RAL: $> \text{€ } 65.000$	3

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

- il lavoratore accederà alla NASPI e alle prestazioni emergenziali, secondo i termini e le condizioni di legge.



Spett.le

Hypo Alpe Adria Bank S.p.A.

Comunicazione di adesione all'Accordo Sindacale del 9 maggio 2018

Io sottoscritto/a

cognome nome

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

codice fiscale

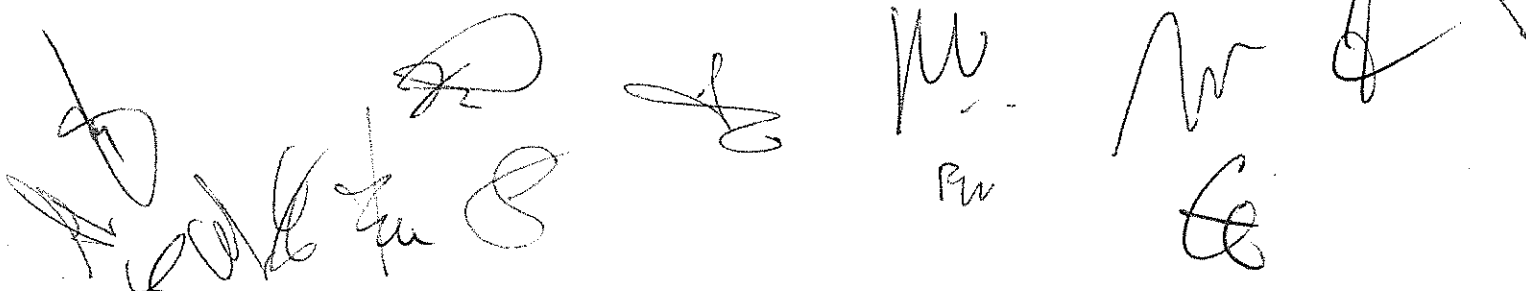
comune di residenza provincia

indirizzo C.A.P.

in qualità di dipendente della Hypo Alpe-Adria Bank S.p.A, considerata l'intesa intervenuta tra la Banca e le Organizzazioni sindacali in data 9 maggio 2018 ("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 sulla base del criterio della non opposizione al licenziamento in conformità a quanto previsto dall'art. 2.3.1 dell'Accordo Sindacale;
- 3) di optare, secondo quanto previsto dal sopra citato articolo dell'Accordo Sindacale, per l'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà per la durata di 24 mesi, con il beneficio del Preavviso, così come determinato all'art. 2.3.1 dell'Accordo Sindacale e dell'incentivo all'esodo da calcolarsi ai sensi del medesimo articolo;



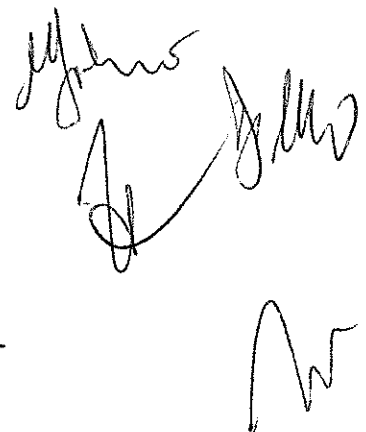
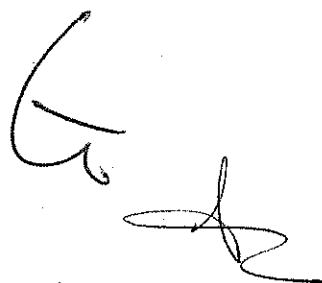
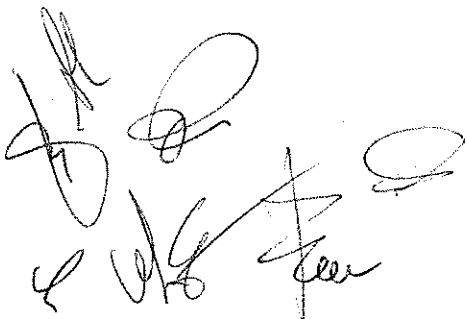
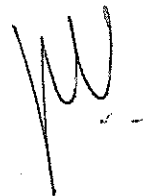
- 4) di essere consapevole che il riconoscimento del predetto trattamento è subordinato all'integrale sussistenza dei requisiti previsti dall'art. 2.3.1 dell'Accordo Sindacale e della realizzazione di tutte le relative condizioni;
- 5) in relazione all'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà, di voler beneficiare delle prestazioni di un servizio di *outplacement*, a norma dell'art. 5 dell'Accordo Sindacale: Sì No
- 6) di essere disponibile a porre in essere tutto quanto a mio carico ai fini del conseguimento del trattamento sopra indicato (ivi inclusa la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede protetta) ai sensi dell'art. 2.3.1;
- 7) inoltre, di essere disponibile ad accettare – quale eventuale alternativa alla cessazione del rapporto di lavoro con la Banca ai sensi dell'art. 2.3.1 dell'Accordo Sindacale – una trasformazione dell'attuale rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale a norma dell'art. 3 dell'Accordo Sindacale: Sì No

Cordiali saluti.

Data

Firma del lavoratore

.....



IPOTESI 4) "NON OPPOSIZIONE AL LICENZIAMENTO CON CONTESTUALE RINUNCIA ALLE PRESTAZIONI EMERGENZIALI DEL FONDO DI SOLIDARIETA"

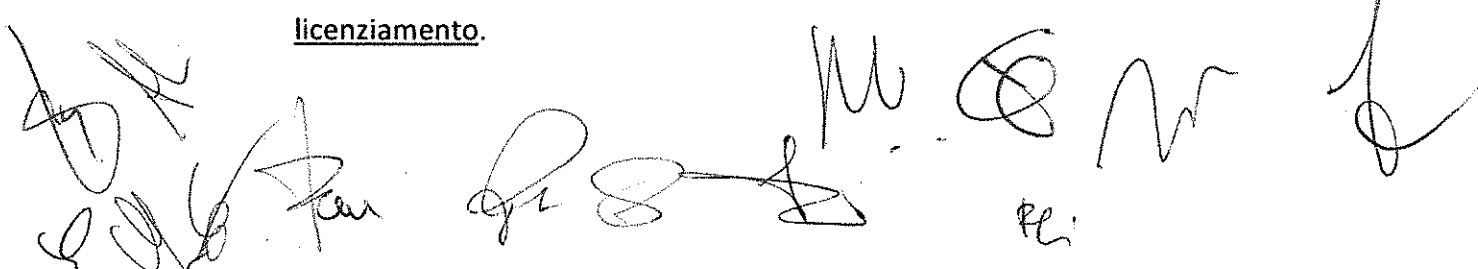
(RIFERIMENTO ALL'ART. 2.3.2 DELL'ACCORDO SINDACALE DEL 9 MAGGIO 2018)

- **BENEFICIARI**: i lavoratori che accettano di aderire al piano di gestione degli esuberi sulla base del criterio della non opposizione al licenziamento e della contestuale rinuncia all'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà.

- **ADEMPIMENTI**: tra il 15 ed il 25 maggio 2018 i lavoratori interessati dovranno far pervenire alla Banca – mediante e-mail al seguente account "HR-Amministrazione e Pay-Roll/hypo/it" – una dichiarazione con la quale individualmente manifesteranno la propria volontà di non opposizione al licenziamento che sarà intimato nel contesto della procedura di licenziamento collettivo.

- **CONDIZIONI PER L'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI EMERGENZIALI**:
 - a. l'effettiva appartenenza del lavoratore per profilo professionale e collocazione organizzativa all'elenco degli esuberi riportato nell'Allegati "B" accluso all'Accordo Sindacale; di conseguenza, non potranno richiedere l'accesso alle prestazioni emergenziali del fondo coloro che sono impiegati presso aree, reparti o uffici per i quali non risultano posizioni in esubero;
 - b. la sussistenza dei requisiti di cui al D.M. 83486/2014 e in particolare dei requisiti per l'Indennità di disoccupazione NASPI;
 - c. l'effettiva cessazione del rapporto di lavoro a seguito dell'intimazione del licenziamento da parte della Banca (con efficacia dalla data che sarà indicata dalla Banca nella lettera di licenziamento);
 - d. la sottoscrizione alla data del 30 giugno 2018 (o alla diversa data indicata dalla Banca) di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 cod. civ. ed in conformità di quanto previsto all'art. 2.3.2 dell'Accordo Sindacale nell'ambito del quale il lavoratore dovrà tra l'altro rinunciare all'impugnazione del licenziamento.

M. Rossi

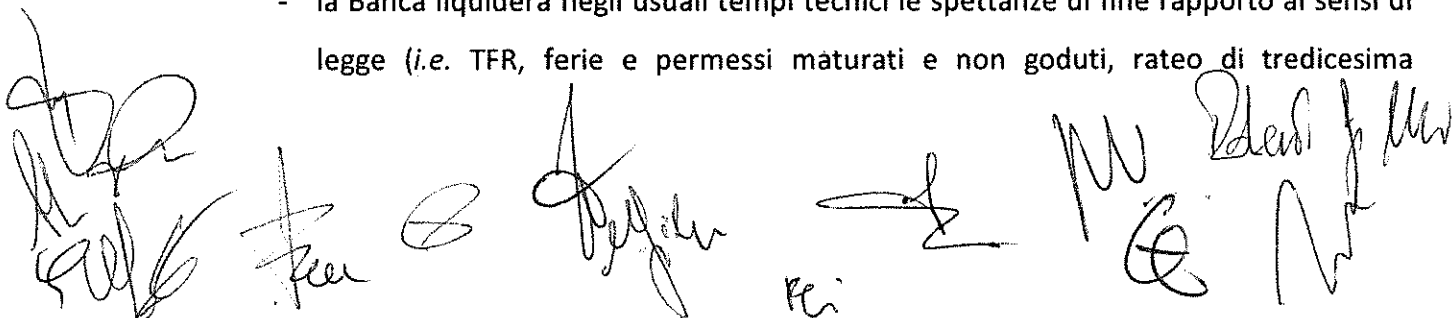


PROCEDURA:

- la Banca valuterà la sussistenza dei requisiti e accoglierà le richieste secondo fino a concorrenza del numero massimo di esuberanti previsto in relazione a ciascun profilo professionale in ciascuna area, reparto e/o ufficio di appartenenza come risultanti dall'Allegato "B";
- qualora il numero di lavoratori che dovessero manifestare la volontà di non opporsi al licenziamento fosse superiore – con riferimento a ciascuna area, reparto e/o ufficio – al numero di profili professionali individuati nell'Allegato "B" dell'Accordo Sindacale (e residuali rispetto alle posizioni ricoperte dai lavoratori che avranno aderito all'Accordo Sindacale optando per una delle ipotesi di cessazione), la Banca predisporrà una graduatoria sulla base delle richieste pervenute e il loro ordine di ricezione e accoglierà le richieste di coloro che – in base alle risultanze della predetta graduatoria – avranno manifestato per primi la loro volontà di risolvere il rapporto, fino a concorrenza del numero di esuberanti previsto in relazione a ciascun profilo professionale in ciascuna area, reparto e/o ufficio di appartenenza; pertanto, qualora più lavoratori con il medesimo profilo professionale e collocazione organizzativa dovessero presentare richiesta di adesione all'Accordo Sindacale, le stesse non saranno accettate in numero superiore a quello indicato dell'Allegato "B".

In sintesi, per coloro che opteranno per questa ipotesi e che ne soddisfino i requisiti:

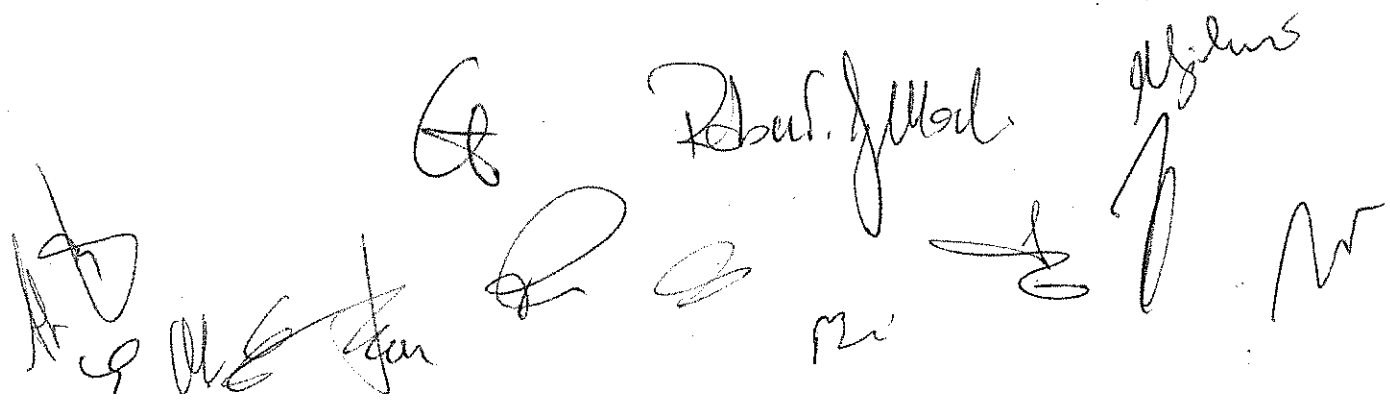
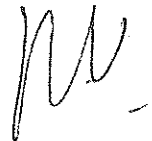
- la Banca intimerà il licenziamento al lavoratore;
- il lavoratore rinuncerà all'impugnazione del licenziamento (nell'ambito del verbale di conciliazione di cui al punto che segue);
- la Banca e il lavoratore dovranno sottoscrivere un verbale di conciliazione in sede protetta, con il quale rinunceranno reciprocamente ad ogni diritto e pretesa comunque relativi al rapporto di lavoro e la sua cessazione;
- la Banca liquiderà negli usuali tempi tecnici le spettanze di fine rapporto ai sensi di legge (i.e. TFR, ferie e permessi maturati e non goduti, rateo di tredicesima



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp, and several other signatures and initials on the right.

mensilità) e pagherà l'indennità sostitutiva, Preavviso nella misura quantificata al punto 2 dell'art. 2.3.1 dell'Accordo Sindacale;

- il lavoratore percepirà un importo lordo connesso alla cessazione del rapporto di lavoro pari al costo che la Banca avrebbe sostenuto attivando in suo favore le prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà;
- il lavoratore accederà alla NASPI, secondo i termini e le condizioni di legge.



A collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right, there are several distinct marks, including what appears to be a stylized 'A', a signature that looks like 'G. Bar. J. M. d.', and other illegible scribbles and initials.

Spett.le

Hypo Alpe Adria Bank S.p.A.

Comunicazione di adesione all'Accordo Sindacale del 9 maggio 2018

Io sottoscritto/a

cognome nome

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

codice fiscale

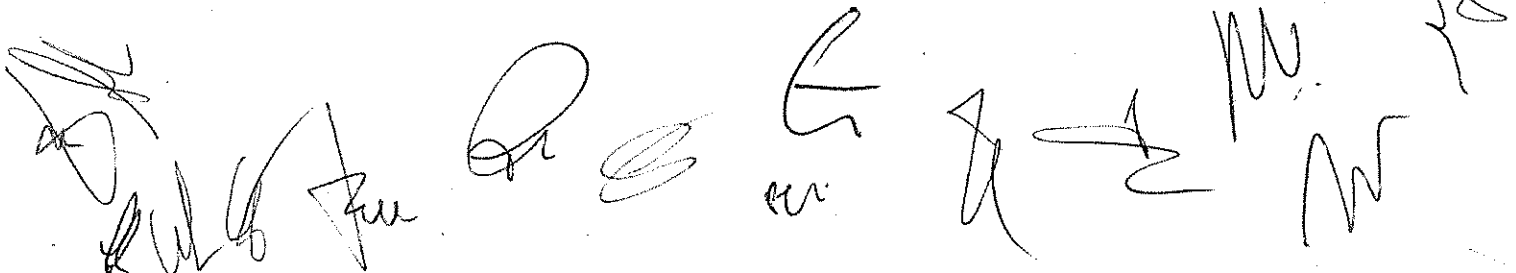
comune di residenza provincia

indirizzo C.A.P.

in qualità di dipendente della Hypo Alpe-Adria Bank S.p.A, considerata l'intesa intervenuta tra la Banca e le Organizzazioni sindacali in data 9 maggio 2018 ("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 sulla base del criterio della non opposizione al licenziamento in conformità a quanto previsto dall'art. 2.3.2 dell'Accordo Sindacale;
- 3) di optare, secondo quanto previsto dal sopra citato articolo dell'Accordo Sindacale, per l'erogazione – in sostituzione delle prestazioni del Fondo di Solidarietà (e, dunque, a fronte della rinuncia espressa all'accesso alle relative prestazioni) di un importo lordo connesso alla cessazione del rapporto di lavoro pari al costo che la Banca avrebbe sostenuto attivando in suo favore le prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà e con il beneficio del Preavviso, così come determinato all'art. 2.3.1 dell'Accordo Sindacale;

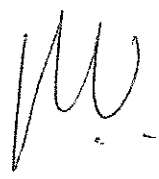


- 4) di essere consapevole che il riconoscimento del predetto trattamento è subordinato all'integrale sussistenza dei requisiti previsti dall'art. 2.3.2 dell'Accordo Sindacale e della realizzazione di tutte le relative condizioni;
- 5) di essere disponibile a porre in essere tutto quanto a mio carico ai fini del conseguimento del trattamento sopra indicato (ivi inclusa la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede protetta) ai sensi dell'art. 2.3.2 dell'Accordo Sindacale;
- 6) inoltre, di essere disponibile ad accettare – quale eventuale alternativa alla cessazione del rapporto di lavoro con la Banca ai sensi dell'art. 2.3.2 dell'Accordo Sindacale – una trasformazione dell'attuale rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale a norma dell'art. 3 dell'Accordo Sindacale: Sì No

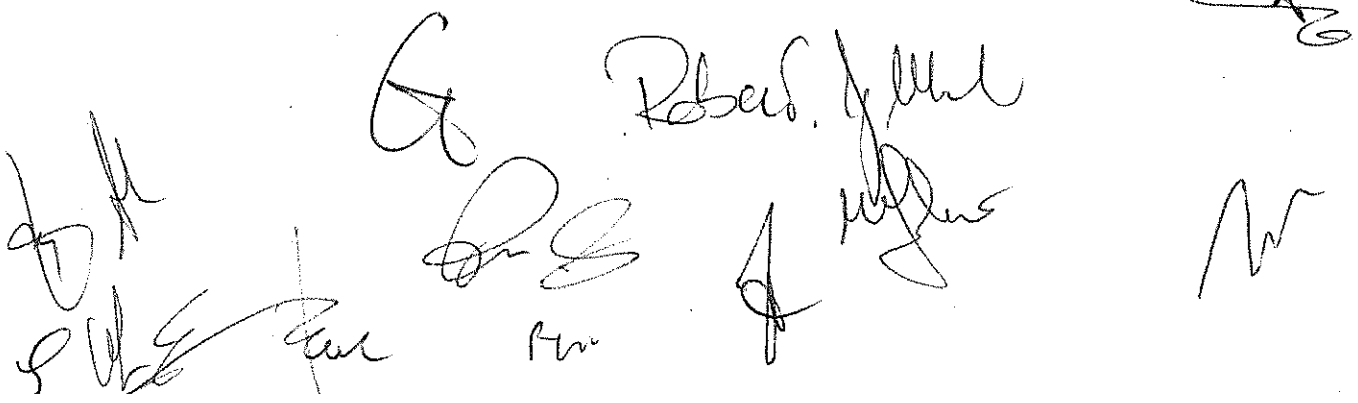
Cordiali saluti.

Data

Firma del lavoratore



.....

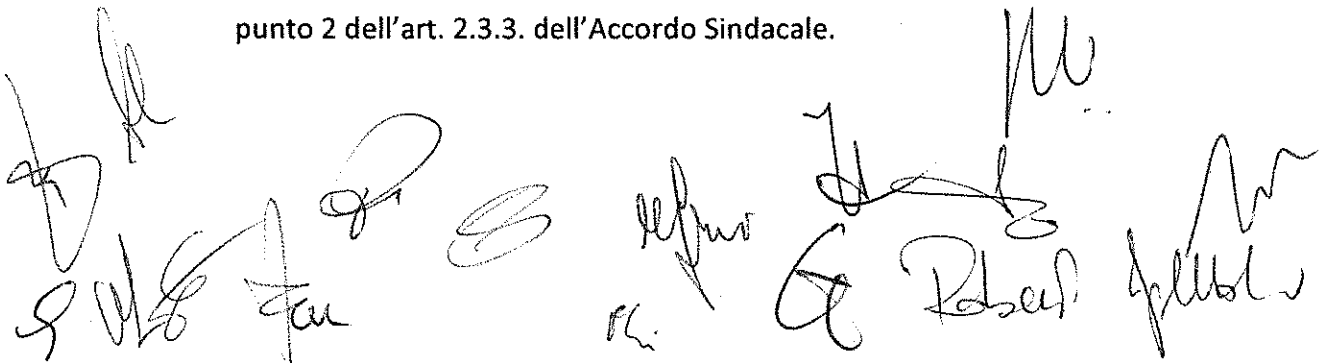


IPOTESI 5) "ADESIONE AL PIANO DI GESTIONE DEGLI ESUBERI DA PARTE DEI LAVORATORI CHE BENEFICIANO DELLE TUTELE DELL'ART. 54 D.LGS. 151/2001"

(RIFERIMENTO ALL'ART. 2.3.3 DELL'ACCORDO SINDACALE DEL 9 MAGGIO 2018)

- **BENEFICIARI:** i lavoratori che al momento dell'implementazione dell'Accordo Sindacale risultano in periodo di tutela (ai sensi della disciplina di legge sulla maternità ex art. 54 D.Lgs. 151/2001) e che manifesteranno la volontà di dimettersi, al fine del conseguimento dei trattamenti riservati dall'art. 2.3.3 dell'accordo sindacale del 9 maggio 2018 ("Accordo Sindacale").

- **ADEMPIMENTI:** tra il 15 ed il 25 maggio 2018, il lavoratore interessato dovrà far pervenire alla Banca – mediante e-mail al seguente account "HR-Amministrazione e Pay-Roll/hypo/it" – una dichiarazione con la quale individualmente manifesterà la propria volontà di dimettersi il 30 giugno 2018 o alla diversa data indicata dalla Banca (*utilizzando i modelli qui allegati*) optando per uno dei due trattamenti previsti dall'art. 2.3.3 dell'Accordo Sindacale. In particolare, a seconda della opzione scelta, il lavoratore dovrà far pervenire alla Banca
 - (a) il "Modulo 1 – Accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà", laddove lo stesso dovesse optare per:
 - l'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà;
 - l'erogazione dell'indennità sostitutiva del Preavviso nella misura quantificata al punto 2 dell'art. 2.3.1 dell'Accordo Sindacale;
 - l'erogazione di un incentivo all'esodo lordo da quantificarsi secondo quanto previsto al punto 1 dell'art. 2.3.3. dell'Accordo Sindacale;
 - (a) il "Modulo 2 – Rinuncia alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà", laddove lo stesso dovesse optare per:
 - l'erogazione dell'indennità sostitutiva del Preavviso nella misura quantificata al punto 2 dell'art. 2.3.1 dell'Accordo Sindacale;
 - l'erogazione di un incentivo all'esodo lordo da quantificarsi secondo quanto previsto al punto 2 dell'art. 2.3.3. dell'Accordo Sindacale.

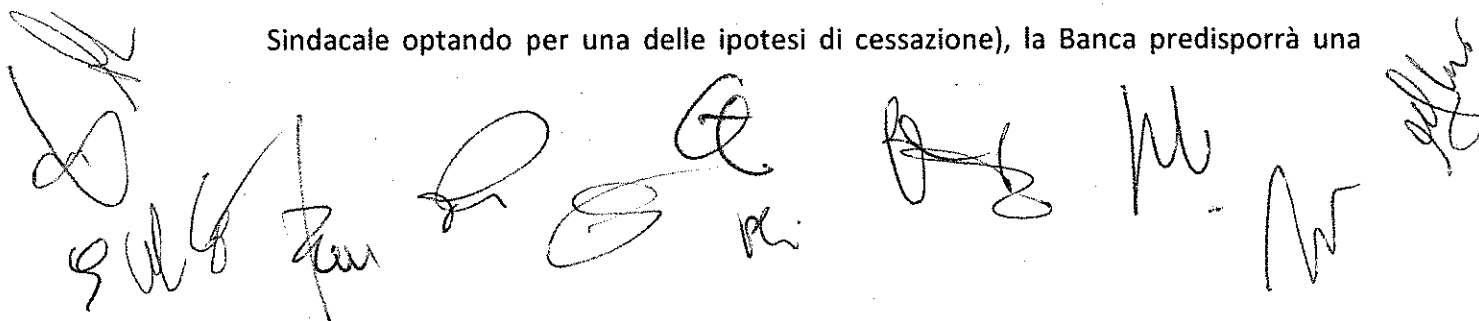


- **CONDIZIONI PER IL RICONOSCIMENTO DELLE PRESTAZIONI DELL'ACCORDO SINDACALE:**

- a. l'effettiva appartenenza del lavoratore per profilo professionale e collocazione organizzativa all'elenco degli esuberanti riportato nell'Allegato "B" accluso all'Accordo Sindacale; di conseguenza, non potranno richiedere l'accesso alle prestazioni coloro che sono impiegati presso aree, reparti o uffici per i quali non risultano posizioni in esubero;
- b. nel solo caso della richiesta per l'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà, alla sussistenza dei requisiti di cui al D.M. 83486/2014 e ss.mm.ii. e in particolare dei requisiti per l'Indennità di disoccupazione NASPI;
- a. nel solo caso della richiesta per l'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà, che – entro e non oltre 5 anni dalla cessazione del rapporto – non si maturino i requisiti utili per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico;
- c. l'effettiva cessazione del rapporto di lavoro a seguito di dimissioni il 30 giugno 2018, o alla diversa data indicata dalla Banca, con adempimento della procedura di convalida delle dimissioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001;
- d. la sottoscrizione, in data 30 giugno 2018, (o altra data indicata dalla Banca) di un verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 cod. civ. in conformità con quanto previsto all'art. 2.3.3. dell'Accordo Sindacale.

- **PROCEDURA:**

- la Banca valuterà la sussistenza dei requisiti e accoglierà le richieste fino a concorrenza del numero massimo di esuberanti previsto in relazione a ciascun profilo professionale in ciascuna area, reparto e/o ufficio di appartenenza come risultanti dall'Allegato "B";
- qualora il numero di lavoratori che dovessero manifestare la volontà di dimettersi fosse superiore – con riferimento a ciascuna area, reparto e/o ufficio – al numero di profili professionali individuati nell'Allegato "B" dell'Accordo Sindacale (e residuali rispetto alle posizioni ricoperte dai lavoratori che avranno aderito all'Accordo Sindacale optando per una delle ipotesi di cessazione), la Banca predisporrà una



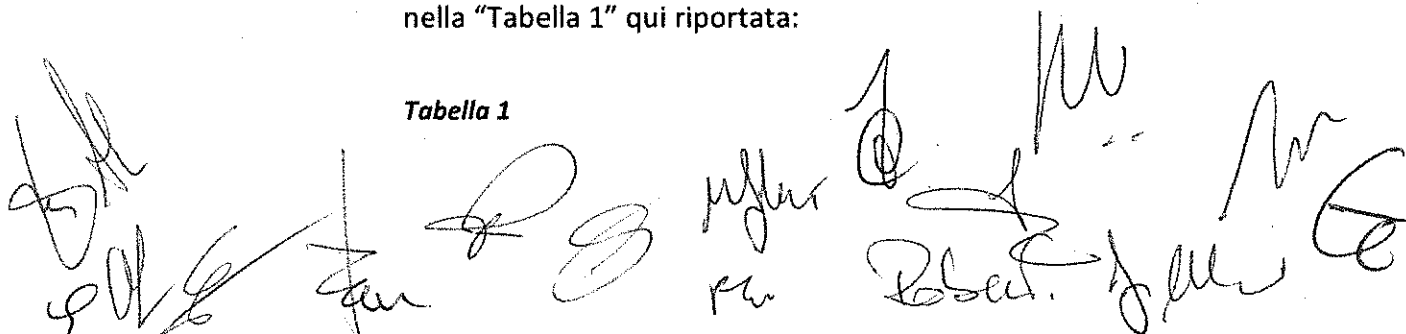
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right.

graduatoria sulla base delle richieste pervenute e il loro ordine di ricezione e accoglierà le richieste di coloro che – in base alle risultanze della predetta graduatoria – avranno manifestato per primi la loro volontà di risolvere il rapporto, fino a concorrenza del numero di esuberanti previsto in relazione a ciascun profilo professionale in ciascuna area, reparto e/o ufficio di appartenenza; pertanto, qualora più lavoratori con il medesimo profilo professionale e collocazione organizzativa dovessero presentare richiesta di adesione all'Accordo Sindacale, le stesse non saranno accettate in numero superiore a quello indicato dell'Allegato "B".

In sintesi, per coloro che opteranno per questa ipotesi e che ne soddisfino i requisiti:

- il lavoratore rassegnerà le proprie dimissioni e procederà alla convalida presso la ITL di competenza, ai sensi dell'art. 55 D.Lgs. 151/2001;
- la Banca e il lavoratore dovranno sottoscrivere un verbale di conciliazione in sede protetta, con il quale rinunceranno reciprocamente ad ogni diritto e pretese comunque relativo al rapporto di lavoro e la sua cessazione;
- la Banca liquiderà negli usuali tempi tecnici le spettanze di fine rapporto ai sensi di legge (i.e. TFR, ferie e permessi maturati e non goduti, rateo di tredicesima mensilità) e l'indennità sostitutiva del Preavviso nella misura quantificata al punto 2 dell'art. 2.3.1 dell'Accordo Sindacale;
- a seconda dell'opzione scelta dal lavoratore:
 - o nel caso in cui fosse consegnato il Modulo 1 – Accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà, il lavoratore accederà alle prestazioni emergenziali del fondo di solidarietà e beneficerà di un incentivo all'esodo lordo da quantificarsi secondo quanto previsto al punto 1 dell'art. 2.3.3. dell'Accordo Sindacale e in particolare:
 - (i) per una sua componente in base all'anzianità di servizio e all'inquadramento contrattuale del personale in forza (che non comprende lavoratori inquadrati alla 1° area professionale) secondo i criteri indicati nella "Tabella 1" qui riportata:

Tabella 1



Inquadramento	Anzianità (alla data del 30/04/2018)	N° mensilità*
Quadri direttivi	non superiore a 5 anni	3
	da 5 a 10 anni	4
	da 10 a 15 anni	5
	superiore a 15 anni	6
3 ^a e 2 ^a area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie)	non superiore a 5 anni	1
	da 5 a 10 anni	2
	da 10 a 15 anni	3
	superiore a 15 anni	4
2 ^a area professionale, 1° e 2° livello retributivo	non superiore a 5 anni	0
	da 5 a 10 anni	0,25
	da 10 a 15 anni	1
	superiore a 15 anni	2

*da calcolarsi come segue: $RAL / 12$ (dunque, con incidenza rateo tredicesima mensilità), laddove per "RAL" si intende convenzionalmente la retribuzione contrattuale lorda ordinaria percepita dal lavoratore nel mese di aprile 2018 e moltiplicata per 13 mensilità, con esclusione delle voci retributive straordinarie non ricorrenti (dunque, calcolata con riferimento ai soli elementi retributivi lordi indicati nella testata del cedolino paga).

- (ii) per l'altra sua componente in base alla fascia retributiva di appartenenza secondo i criteri indicati nella "Tabella 2" qui riportata:

Tabella 2

Fasce di RAL	N° mensilità*
1 ^a fascia RAL: $\leq \text{€ } 33.000$	8
2 ^a fascia RAL: $> \text{€ } 33.000 \leq \text{€ } 40.000,00$	7
3 ^a fascia RAL: $> \text{€ } 40.000 \leq \text{€ } 65.000$	4
4 ^a fascia RAL: $> \text{€ } 65.000$	3

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

- o nel caso in cui fosse consegnato il Modulo 2 – Rinuncia alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà, il lavoratore non beneficerà delle prestazioni emergenziali e la Banca erogherà in suo favore un importo lordo a titolo di incentivo determinato in base alla tabella di cui al punto 2 dell'art. 2.3.3 dell'Accordo Sindacale, che – per semplicità – viene qui di seguito riprodotta:

Fasce di RAL*	N° mensilità*
---------------	---------------

[Area con diverse firme e iniziali scritte a mano]

[Firma a mano]

MODULO 1)

Spett.le

Hypo Alpe Adria Bank S.p.A.

Comunicazione di adesione all'Accordo Sindacale del 9 maggio 2018

Io sottoscritto/a

cognome nome

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

codice fiscale

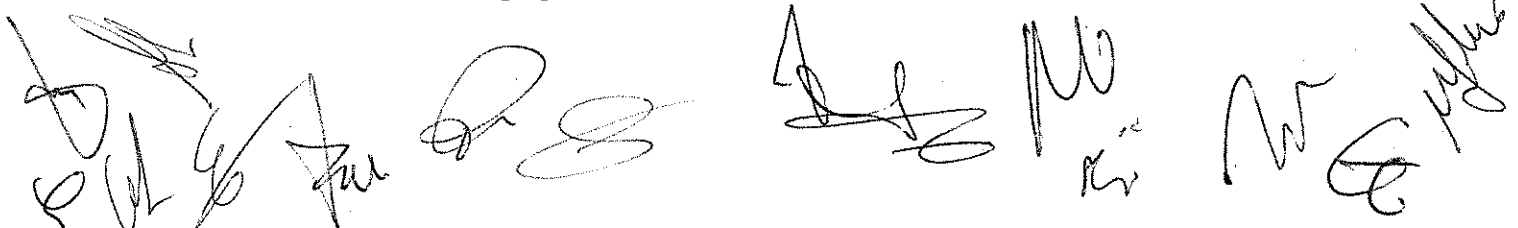
comune di residenza provincia

indirizzo C.A.P.

in qualità di dipendente della Hypo Alpe-Adria Bank S.p.A, considerata l'intesa intervenuta tra la Banca e le Organizzazioni sindacali in data 9 maggio 2018 ("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. 2.3.3 dell'Accordo Sindacale, accedere alle prestazioni emergenziali del fondo di solidarietà per la durata di 24, con il beneficio dell'erogazione dell'indennità sostitutiva del Preavviso, così come determinata all'art. 2.3.1 dell'Accordo Sindacale e dell'incentivo all'esodo da calcolarsi ai sensi del punto 1 dell'art. 2.3.3.;
- 4) al fine del riconoscimento dei predetti trattamenti, di voler risolvere il rapporto di lavoro con la Banca al 30 giugno 2018 (o alla diversa data indicata dalla Banca), mediante



dimissioni volontarie e l'espletamento della pratica di convalida di cui all'art. 55 D.Lgs. 151/2001;



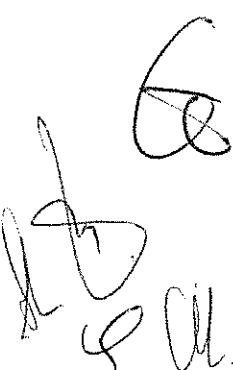
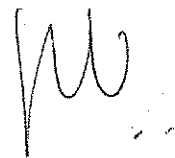
- 5) di essere consapevole che il riconoscimento dei predetti trattamenti è subordinato all'integrale sussistenza dei requisiti previsti dall'art. 2.3.3 dell'Accordo Sindacale e della realizzazione di tutte le relative condizioni;
- 6) in relazione all'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà, di voler beneficiare delle prestazioni di un servizio di *outplacement*, a norma dell'art. 5 dell'Accordo Sindacale: Sì No
- 7) di essere disponibile a porre in essere tutto quanto a mio carico ai fini del conseguimento del trattamento sopra indicato (ivi inclusi l'adempimento della prescritta procedura di convalida delle dimissioni e la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede protetta) ai sensi dell'art. 2.3.3 dell'Accordo Sindacale;
- 8) inoltre, di essere disponibile ad accettare – quale eventuale alternativa alla cessazione del rapporto di lavoro con la Banca ai sensi dell'art. 2.3.3. dell'Accordo Sindacale – una trasformazione dell'attuale rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale a norma dell'art. 3 dell'Accordo Sindacale: Sì No

Cordiali saluti.

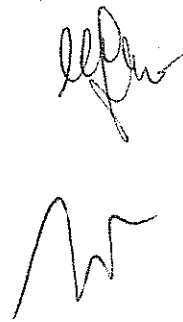
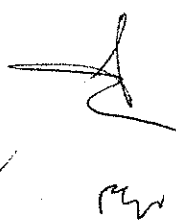
Data

Firma del lavoratore

.....



Robert. J. Miller



MODULO 2)

Spett.le

Hypo Alpe Adria Bank S.p.A.

Comunicazione di adesione all'accordo sindacale del 25 novembre 2016

Io sottoscritto/a

cognome nome

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

codice fiscale

comune di residenza provincia

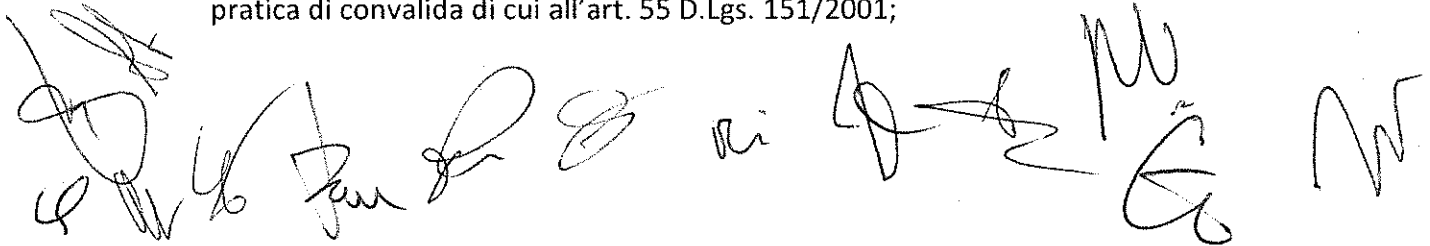
indirizzo C.A.P.

in qualità di dipendente della Hypo Alpe-Adria Bank S.p.A, considerata l'intesa intervenuta tra la Banca e le Organizzazioni sindacali in data 9 maggio 2018 ("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. 2.3.3 dell'Accordo Sindacale, aderire al piano di incentivazione all'esodo – in sostituzione all'accesso alle prestazioni emergenziali del Fondo di Solidarietà – con il beneficio dell'erogazione dell'indennità sostitutiva del Preavviso, così come determinata all'art. 2.3.1 dell'Accordo Sindacale e dell'incentivo all'esodo da calcolarsi ai sensi del punto 2 dell'art. 2.3.3.;
- 4) al fine del riconoscimento dei predetti trattamenti, di voler risolvere il rapporto di lavoro con la Banca al 30 giugno 2018, mediante dimissioni volontarie e l'espletamento della pratica di convalida di cui all'art. 55 D.Lgs. 151/2001;

le plus



- 5) di essere disponibile a porre in essere tutto quanto a mio carico ai fini del conseguimento del trattamento sopra indicato (ivi inclusi la sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede protetta) ai sensi dell'art. 2.2 dell'Accordo Sindacale;
- 6) inoltre, di essere disponibile ad accettare – quale eventuale alternativa alla cessazione del rapporto di lavoro con la Banca ai sensi dell'art. 2.2 dell'Accordo Sindacale – una trasformazione dell'attuale rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale a norma dell'art. 3 dell'Accordo Sindacale: Sì No

Cordiali saluti.

Data

Firma del lavoratore

.....

