

**VERBALE DI ACCORDO SINDACALE**  
**EX ART. 4 LEGGE 23 LUGLIO 1991 N. 223**

Il giorno 8 aprile 2019, presso la sede del British Council, in Roma, Via S. Sebastianello n. 16, si sono incontrati:

– British Council Italia (di seguito anche «BC»), rappresentata dal dott. Paul Sellers;

e, in rappresentanza dei lavoratori:

– FLC CGIL, nelle persone dei Siggri. \_\_\_\_\_;

– R.S.A. \_\_\_\_\_, nella persona dei Sigg.ri \_\_\_\_\_;

(di seguito congiuntamente denominati anche «*le rappresentanze sindacali*» o «OO.SS.»).

di seguito, insieme «*le Parti*»

Premesso:

- a) che con comunicazione del 20 Febbraio 2019, il BC ha attivato una procedura di licenziamento collettivo, ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991 e successive modifiche, individuando nell'ambito del personale dipendente n. 19 esuberanti in ragione della definitiva soppressione delle relative posizioni professionali specificamente individuate nella lettera;
- b) che alla predetta lettera ed alle motivazioni e specificazioni relative alle posizioni ivi indicate si fa per brevità espresso rinvio;
- c) che le OO.SS. hanno richiesto un incontro al fine di avviare l'esame congiunto previsto dalla legge;
- d) che, a valle del primo incontro, le parti si sono incontrate più volte al fine di valutare la situazione e verificare, su richiesta delle OO.SS, la possibilità di ricorrere a soluzioni non traumatiche di gestione dell'eccedenza e attenuare l'impatto sociale sui lavoratori coinvolti, individuando misure alternative ai licenziamenti;
- e) che il BC ha manifestato la disponibilità a ricercare soluzioni alternative mediante un percorso condiviso che consenta di fronteggiare la situazione di criticità mediante la concessione di incentivi economici all'esodo volontario nonché l'eventuale ricollocazione del personale esuberante;

Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

1. Le premesse e gli allegati fanno parte integrante del presente accordo.
2. Il BC, al fine di evitare i licenziamenti di cui alla procedura richiamata in premessa, proporrà ai lavoratori interessati le misure alternative concordate ai punti 3 e ss. del presente accordo, alle condizioni, termini e presupposti tutti ivi previsti.
3. Al fine di fronteggiare le conseguenze sul piano sociale, il BC, con il criterio della non opposizione, si obbliga a corrispondere al personale in esubero allo stato impiegato sulle posizioni di lavoro indicate nella lettera di cui alla premessa che manifesterà, entro e non oltre il 6/5/19 h. 12:00 la propria non opposizione al licenziamento, un importo, determinato come di seguito specificato, a titolo di incentivo.

Resta inteso che l'erogazione dell'incentivo sarà subordinata alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione individuale con le modalità di cui all'articolo 2113, ultimo comma, c.c. in cui il dipendente rinuncerà espressamente all'impugnazione del licenziamento nonché a tutte le pretese nei confronti del BC connesse al rapporto di lavoro prestato in suo favore ed alla sua cessazione.

4. L'incentivo all'esodo volontario verrà così determinato: 6 mensilità di retribuzione fino ai primi tre anni di anzianità di servizio; un'ulteriore mensilità e mezzo di retribuzione per ogni ulteriore anno di anzianità di servizio, fino a raggiungere il tetto massimo di 24 mensilità di retribuzione. Si conviene

che le frazioni di anno di anzianità si computeranno in proporzione rispetto all'anno intero, in ragione di dodicesimi di effettivo servizio. Conseguentemente, la mensilità e mezzo di retribuzione di spettanza riferita all'ultimo anno di servizio verrà riparametrata in ragione dei mesi di effettiva attività prestata in favore del BC.

Resto inteso che: a) per mensilità si intende la retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, cd. mensilità "pesante" (RAL:12); b) ai fini dell'anzianità di servizio il BC si dichiara disponibile, quale trattamento di miglior favore, a considerare anche gli anni di lavoro prestato alle dipendenze di altre sedi del British Council al di fuori dell'Italia nonché gli anni di attività prestata a favore del BC in Italia con contratto di collaborazione e/o autonomo. Sarà cura del lavoratore all'atto della manifestazione di non opposizione di fornire idonea documentazione in ordine agli anni di attività diversi da quelli alle dirette dipendenze del British Council in Italia. Resta inteso che le somme di cui sopra sono da intendersi in aggiunta alla indennità sostitutiva del preavviso di spettanza .

In aggiunta alle somme così come calcolate, sempre a titolo di incentivo all'esodo volontario, il BC si impegna ad offrire alle predette risorse una mensilità di retribuzione per ciascun figlio a carico nonché due mensilità di retribuzione in caso il dipendente verta in situazione di fragilità sociale (handicap ai sensi della L. 104/92). Anche in questo caso sarà cura del dipendente fornire la documentazione attestante la ricorrenza dei predetti requisiti.

La somma complessiva verrà corrisposta nella misura del 97% in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, per l'accettazione del licenziamento e al fine di evitare l'insorgere di liti giudiziali e, pertanto, non sarà soggetta a contribuzione sociale ai sensi dell'articolo 12, comma 4, lettera b) della Legge 153/1969 come sostituito dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 314/1997 e sarà assoggettata a Imposta sul reddito delle persone fisiche determinata con i criteri di cui agli articoli 17 e 19 del TUIR. Il restante 3% dell'importo verrà corrisposto a titolo di transazione generale novativa quale corrispettivo delle rinunzie.

I pagamenti delle somme di cui al precedente punto saranno effettuati entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo individuale in sede protetta ovvero entro 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, se successiva.

5. Successivamente alla scadenza del termine per l'espressione della non opposizione al licenziamento (**termine A**) il BC aprirà una procedura di Recruitment per la copertura delle nuove posizioni di lavoro previste dal Piano Industriale presentato alle OO.SS nel corso degli incontri di cui alla premessa, che verrà gestita da una società specializzata in corso di individuazione e sarà inizialmente riservata alle risorse interne al BC che hanno già manifestato l'interesse entro il termine essenziale del 25.3.19 precedentemente fissato. Si conviene espressamente che, anche coloro che hanno già manifestato interesse a partecipare al Recruitment, potranno ritirare tale manifestazione e indicare la non opposizione con i benefici sopra indicati entro il predetto termine del (**termine A**).
6. Le parti convengono che, al termine della procedura di Recruitment, i soggetti positivamente selezionati conseguiranno il nuovo posto di lavoro mentre le risorse non selezionate potranno, entro e non oltre i quattro giorni lavorativi successivi alla chiusura della procedura di Recruitment, manifestare la non opposizione al licenziamento e aderire al trattamento di esodo volontario incentivato come previsto ai punti 2 e 3 del presente verbale e alle condizioni ivi precisate.
7. Qualora alla scadenza del termine di cui al precedente punto 6 (quattro giorni lavorativi dopo la chiusura del Recruitment) residuassero dei Senior Teacher non positivamente selezionati per le nuove posizioni e che non hanno aderito all'incentivo all'esodo volontario, il BC fisserà un termine essenziale entro cui i Teacher con contratto full-time potranno manifestare interesse ad aderire al piano di incentivazione all'esodo volontario di cui al punto 3. In caso di adesione il BC offrirà la ricollocazione nella posizione del/i Teacher rimasta/e vacante/i - alle stesse condizioni economiche, normative e di sede del/i Teacher esodato/i e conservando l'anzianità di servizio - al/ai predetti Senior Teacher ancora eccedenti che potranno accettare entro tre giorni dalla ricezione della proposta. In caso di pluralità di adesioni da parte dei Teacher il BC si impegna a concedere l'accesso al piano incentivante per il numero di Teacher necessario a garantire la ricollocazione dei Senior Teacher ancora esuberanti e verrà data priorità al criterio geografico offrendo l'esodo

incentivato volontario a quelli tra i Teacher che consentono al/i Senior Teacher di conservare la medesima sede territoriale già occupata. L'accettazione da parte del/i Senior Teacher di tale proposta è subordinata alla sottoscrizione, entro i successivi 10 giorni, di un accordo ai sensi dell'art. 2103 c.c., comma 6, in una delle sedi competenti ai sensi dell'ultimo comma della medesima norma. Qualora il Senior Teacher non accetti, quale trattamento di miglior favore, gli sarà consentito di accedere all'incentivo all'esodo volontario di cui al punto 4 (agli stessi termini e condizioni) entro il medesimo termine di tre giorni dalla ricezione della proposta del BC. Qualora il Senior Teacher non aderisca neppure a tale ultima proposta, entro il termine di cui al precedente capoverso, stante l'esaurimento delle misure alternative concordate, il BC potrà adottare i conseguenziali provvedimenti di risoluzione del rapporto. Per le ulteriori manifestazioni di interesse provenienti dai Teacher il BC si riserva di concedere l'esodo incentivato alle condizioni di cui ai punti 3 e 4 in funzione delle proprie esigenze organizzative e produttive e della sostenibilità economica.

8. Qualora all'esito dell'offerta ai Teacher da parte del BC di cui al precedente punto non si liberassero posizioni di lavoro da Teacher sufficienti a consentire la ricollocazione del/i Senior Teacher ancora eccedenti, il BC offrirà loro una posizione di lavoro da Teacher Full-Time, alle condizioni economiche e normative proprie della figura di Teacher e conservando l'anzianità di servizio posseduta, presso la sede che definirà il BC in funzione delle sue necessità ed esigenze organizzative, privilegiando, ove possibile, la sede di ultima adibizione del Senior Teacher in questione, tenuto anche conto delle posizioni di Teacher a Partita Iva e con contratto di collaborazioni c.d. *free lance* e con contratto a tempo determinato. Qualora il Senior Teacher non accetti, quale trattamento di miglior favore, gli sarà consentito di accedere all'incentivo all'esodo volontario di cui al punto 4 (agli stessi termini e condizioni) entro il medesimo termine di tre giorni dalla ricezione della proposta del BC. Qualora il dipendente non aderisca neppure a tale ultima proposta, stante l'esaurimento delle misure alternative concordate, il BC potrà adottare i conseguenziali provvedimenti di risoluzione del rapporto.
9. Qualora scaduto il termine di cui al punto 6 (quattro giorni lavorativi dopo la chiusura del Recruitment) residuassero risorse occupate nelle posizioni esuberanti di livello professionale G, H e J non positivamente selezionate per le nuove posizioni e che non hanno aderito all'incentivo all'esodo volontario, il BC offrirà loro una ricollocazione in diversa posizione, anche di livello inferiore o con riduzione dell'orario di lavoro fino al 50% rispetto all'orario di lavoro full time - con relativo adeguamento del trattamento economico e normativo e conservando l'anzianità di servizio - nell'ambito della persistente organizzazione, privilegiando, ove possibile, la sede di ultima adibizione, tenuto anche conto di eventuali contratti a tempo determinato relativi a profili professionali simili in scadenza. I destinatari della proposta potranno accettarla entro tre giorni dalla sua ricezione. L'accettazione da parte della risorsa esuberante della proposta di ricollocazione in mansioni di livello inferiore è subordinata alla sottoscrizione, entro i successivi 10 giorni, di un accordo ai sensi dell'art. 2103 c.c., comma 6, in una delle sedi competenti ai sensi dell'ultimo comma della medesima norma. Qualora il dipendente non aderisca, quale trattamento di miglior favore, gli sarà consentito di accedere all'incentivo all'esodo volontario di cui al punto 4 agli stessi termini e condizioni, entro il medesimo termine di tre giorni dalla proposta del BC. Qualora il dipendente non aderisca neppure a tale ultima proposta, stante l'esaurimento delle misure alternative concordate, il BC potrà adottare i conseguenziali provvedimenti di risoluzione del rapporto.
10. Le parti si impegnano, ciascuna per quanto di ragione, a cooperare per l'esecuzione del presente accordo, ed a verificare, per il tramite di propri delegati, l'andamento della procedura attuativa. In tale contesto, su richiesta delle OO.SS., all'esito della procedura medesima, il BC valuterà la possibilità di prevedere incentivi all'esodo volontari, con distinta procedura e con il criterio esclusivo della "non opposizione", per ulteriori lavoratori, sia amministrativi che teacher, non ricompresi nel perimetro della procedura, fatta salva la sostenibilità finanziaria e la coerenza con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.
11. Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti danno atto di aver esperito e concluso - ad ogni effetto e in piena conformità e coerenza con ogni profilo disciplinato dalle vigenti norme contrattuali e legali - la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 233, riconoscendo anche ai sensi e per gli effetti della L. 28 giugno 2012 n. 92 (e successive modificazioni) la congruità, specificità ed esaustività della comunicazione del 20 febbraio 2019 nei confronti di tutti

i soggetti interessati. Ogni eventuale irregolarità nel corso della presente procedura si intende sanata. Le Parti danno atto, inoltre, che il presente Verbale di accordo adempie alle previsioni di cui all'art. 5, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

12. L'adozione dei provvedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro potrà avvenire nel termine di legge di 120 giorni decorrenti dalla data di sottoscrizione del presente accordo.
13. L'efficacia del presente accordo sindacale e' subordinata alla sua approvazione da parte dell'assemblea dei lavoratori, che dovrà tenersi entro e non oltre il 15 aprile 2019. La mancata approvazione da parte dell'assemblea del presente accordo determinerà l'esaurimento della fase sindacale della presente procedura, con esito negativo, di mancato accordo.

Letto, confermato, sottoscritto.