

ACCORDO SINDACALE

(ai sensi e per gli effetti della Legge 23 luglio 91 n. 223)

Oggi 25 maggio 2022 presso lo Studio Legale Bird & Bird in Milano, via Borgogna n. 8

tra

Genpact Onsite Services Inc. Italian Branch, sita in Milano (MI), via Mauro Macchi n. 27, C.F. e P.IVA n. 04941110969 registrata presso il Registro delle Imprese di Milano (MI) con n. MI-1783887 (la "Società"), rappresentata dal suo procuratore speciale dott. Alessandro Barbosa

e

le **Organizzazioni Sindacali** di Milano in persona di:


- UNISIN – Paolo Meraviglia e Riccardo Picchi
- FIRST – CISL – Alberto Buoso e Giovanni Salvoldi
- FISAC – CGIL – Stefano Di Dio
- UILCA – Marco Soattin e DONATELA CARIONE

unitamente alle R.S.A. Andrea Giorgetti (di seguito, le Organizzazioni Sindacali e R.S.A. insieme anche le "OO.SS")

PREMESSO CHE

- con lettera del 26 gennaio 2022, la Società ha comunicato alle OO.SS. l'apertura della procedura prevista dagli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991 n. 223 per il licenziamento collettivo di n. 8 dipendenti attualmente in forza;
- i motivi determinanti la situazione d'eccedenza ed i motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali si è ritenuto di non poter porre altrimenti rimedio alla situazione ed evitare, quindi, la dichiarazione di licenziamento collettivo sono stati indicati nella predetta comunicazione di apertura e ampiamente illustrati e discussi nel corso dei successivi incontri che, per comune volontà di tutte le parti coinvolte, sono proseguiti anche in deroga al termine di cui al comma 6 art. 4 legge 223/91;


TUTTO CIÒ PREMESSO







le Parti, dopo ampi approfondimenti e discussioni durante gli incontri di esame congiunto hanno raggiunto il seguente accordo (l'"**Accordo Sindacale**"): 

1. Premesse

1.1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo Sindacale.

2. Numero di esuberanti

2.1. La Società procederà al licenziamento di n. 3 dipendenti in quanto, nel corso della procedura, il numero di dipendenti in mobilità si è ridotto di n. 5 unità per effetto di dimissioni volontarie di n. 4 dipendenti e della ricollocazione di n. 1 dipendente all'interno della Società. I licenziamenti 

potrebbero salire di una unità, nel caso in cui la dipendente in fase di ricollocazione rifiuti la nuova posizione e non sia dunque possibile evitare la risoluzione del rapporto.

3. Criteri di scelta

- 3.1. I dipendenti in esubero saranno individuati dalla Società nell'ambito delle posizioni di lavoro eccedenti sulla base dello schema degli esuberi allegato alla lettera di avvio della procedura secondo i seguenti criteri, concordati in applicazione della facoltà prevista dall'art. 5, comma 1, della Legge 223/91:
- i. dipendenti che dichiarino per iscritto di non opporsi al licenziamento formulato dalla Società ai sensi dell'art. 5 della Legge 223/91;
 - ii. in via residuale, in mancanza di non-opposizioni al licenziamento, verranno applicati i criteri di legge, sempre nell'ambito del personale indicato in esubero nella comunicazione di apertura della procedura.

4. Incentivo all'esodo

- 4.1. Ai dipendenti licenziati che non si opporranno al licenziamento medesimo e ai 4 dipendenti in esubero che si sono dimessi in costanza di procedura che rinuncino a ogni pretesa nei confronti della Società, con sottoscrizione di un verbale di conciliazione individuale ai sensi del combinato disposto degli artt. 410-411 e 412-ter c.p.c., la Società riconoscerà, in aggiunta alle competenze di fine rapporto, un sostegno economico sotto forma di incentivo all'esodo nella misura concordata con le OO.SS. nel separato accordo economico, allegato al presente Accordo Sindacale.

5. Preavviso e relativa indennità sostitutiva

- 5.1. Si precisa che la Società corrisponderà ai dipendenti licenziati l'indennità sostitutiva del preavviso in forma piena e non chiederà, pertanto, di lavorare durante il preavviso o parte dello stesso.

6. Outplacement e possibilità di ricollocaimento

- 6.1. Ai dipendenti licenziati che non si opporranno al licenziamento nei termini di cui sopra, la Società metterà a disposizione un servizio di outplacement della durata di 6 mesi al fine di facilitarne il reinserimento nel mercato del lavoro. Il servizio sarà fornito da una società specializzata del settore, scelta dalla Società, secondo condizioni e termini lasciati alla libera determinazione della Società e con costi a carico della stessa.

7. Tempistica

- 7.1. La Società procederà ai licenziamenti dei dipendenti entro il termine di legge di 120 giorni dalla fine della procedura.

8. Disposizioni finali

- 8.1. Con la sottoscrizione del verbale di accordo le Parti si daranno atto di avere esperito e concluso con esito positivo l'esame previsto dall'art. 4, comma 5, della Legge 223/1991 e successive modifiche.



Letto, confermato e sottoscritto

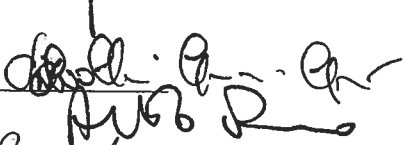
La Società

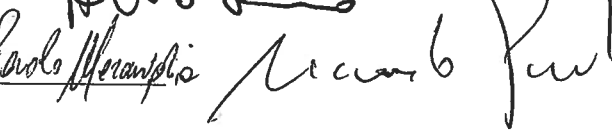
DocuSigned by:
Alessandro Barbosa
E0BC2FC4165B490...

Le OO.SS.

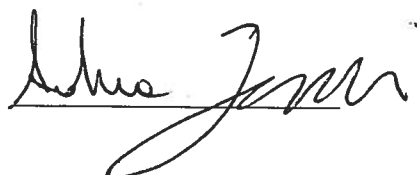
UILCA  Daniela Leone

FISAC Wiper Li

FIRST 

UNISIA 

La RSA



ALLEGATO - ACCORDO ECONOMICO

tra

Genpact Onsite Services Inc. Italian Branch, sita in Milano (MI), via Mauro Macchi n. 27, C.F. e P.IVA n. 04941110969 registrata presso il Registro delle Imprese di Milano (MI) con n. MI-1783887 (la "**Società**"), rappresentata dal suo procuratore speciale dott. Alessandro Barbosa

e

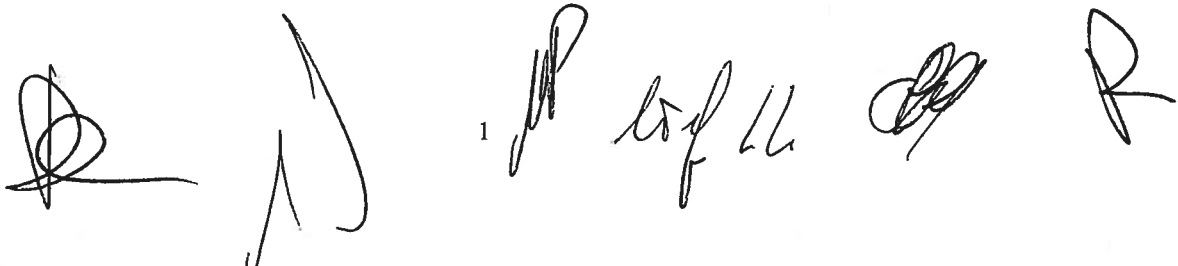
le **Organizzazioni Sindacali** di Milano in persona di:

- UNISIN – Paolo Meraviglia e Riccardo Picchi
- FIRST – CISL – Alberto Buoso e Giovanni Salvoldi
- FISAC – CGIL – Stefano Di Dio
- UILCA – Marco Soattin

unitamente alle R.S.A. Andrea Giorgetti (di seguito, le Organizzazioni Sindacali e R.S.A. insieme anche le "**OO.SS.**")

PREMESSO

- a) in data odierna la Società e le OO.SS. hanno sottoscritto un accordo (di seguito l'"**Accordo Sindacale**") – qui da intendersi integralmente richiamato e trascritto in tutte le sue condizioni e termini - con cui danno atto di avere esperito e concluso con esito positivo l'esame previsto dall'art. 4, comma 5, della Legge 223/1991 e successive modifiche.
- b) L'Accordo Sindacale prevede che:
 - ai dipendenti che non si opporranno al licenziamento, la Società riconoscerà, in aggiunta alle competenze di fine rapporto (ratei di mensilità supplementari, ferie e permessi maturati ma non goduti, eventuali festività residue non godute ed il TFR) e all'indennità sostitutiva del preavviso contrattuale, un sostegno economico sotto forma di incentivo all'esodo nella misura concordata con le OO.SS. nel presente verbale di accordo (l'"**Accordo Economico**").
 - ai 4 dipendenti oggetto della procedura che si sono dimessi nel corso della stessa, la Società riconoscerà, in aggiunta alle competenze di fine rapporto (ratei di mensilità supplementari, ferie e permessi maturati ma non goduti, eventuali festività residue non godute ed il TFR), un sostegno economico sotto forma di incentivo all'esodo nella misura concordata con le OO.SS. nell'Accordo Economico.
- c) Il diritto all'incentivo all'esodo è subordinato:
 - (i) ad eccezione dei dipendenti dimessi, alla sottoscrizione della dichiarazione di non opporsi al licenziamento e di impegno alla sottoscrizione del verbale di cui al punto che segue.
 - (ii) alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione individuale ai sensi del combinato disposto degli artt. 410-411 e 412-ter c.p.c. che preveda la rinuncia a ogni e qualsivoglia pretesa derivante o comunque connessa al rapporto di lavoro e/o alla sua cessazione;



- (iii) alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro alla data comunicata dal dipendente in caso di dimissioni o che verrà comunicata dalla Società in caso di licenziamento.

TUTTO CIÒ PREMESSO

le Parti indicano di seguito il suddetto sostegno economico e relative condizioni e termini.

1. Premesse

- 1.1. Le premesse e i termini e le condizioni dell'Accordo Sindacale formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo Economico.

2. Sostegno economico ai dipendenti licenziati

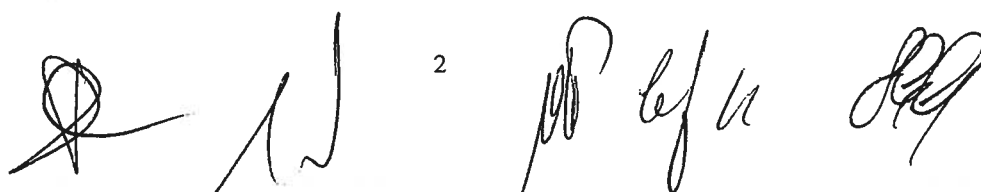
- 2.1. Il sostegno economico offerto dalla Società ai dipendenti che non si opporranno al licenziamento è pari a:
- (i) 13 mensilità lorde di retribuzione globale di fatto che verranno corrisposte a titolo di incentivo all'esodo per i dipendenti con meno di 10 anni di anzianità aziendale;
 - (ii) 14 mensilità lorde di retribuzione globale di fatto che verranno corrisposte a titolo di incentivo all'esodo per i dipendenti con 10 o più anni di anzianità aziendale.
- 2.2. Al predetto sostegno economico verranno altresì aggiunte 6 mensilità lorde di retribuzione globale di fatto, anch'esse corrisposte a titolo di incentivo all'esodo, ai dipendenti che abbiano più di 50 anni.
- 2.3. Alla luce della necessità aziendale di concludere correttamente le attività svolte dai dipendenti in esubero e di garantire un corretto ed efficiente passaggio di consegne, la Società non comunicherà il recesso prima del 31 maggio 2022, inteso come ultimo giorno di servizio e fermo restando il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso contrattualmente dovuta.
- 2.4. Di conseguenza, i dipendenti in esubero che si dimettano tra la data odierna e prima del 31 maggio 2022 perderanno il diritto al sostegno economico di cui al punto 2. che precede, nonché il diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

3. Sostegno economico ai dipendenti dimessi

- 3.1. Il sostegno economico offerto dalla Società ai n. 4 dipendenti già dimessi in corso di procedura è pari a 4 mensilità lorde di retribuzione globale di fatto che verranno corrisposte a titolo di incentivo all'esodo.

4. Clausole finali

- 4.1. Le Parti precisano quanto segue:
- i. le mensilità globali di fatto sono da intendersi calcolate in base all'ultima retribuzione annua lorda, considerando l'incidenza dell'eventuale media dei *bonus* degli ultimi 3 anni.
 - ii. La somma lorda da corrispondere a titolo di incentivo all'esodo non sarà soggetta a contribuzione sociale ai sensi dell'art. 12, comma 4, lettera b) della legge 30 aprile 1969, n. 153, come sostituito dall'art. 6 del D.lgs. 2 settembre 1997, n. 314, e sarà assoggettata a Imposta sul reddito delle persone fisiche determinata con i criteri di cui agli articoli 17 e 19 T.U.I.R. Le Parti prendono atto che l'Amministrazione Finanziaria dello Stato ha facoltà di ricalcolare le imposte relative a tutti gli importi erogati con tassazione separata (quali TFR ed incentivo all'esodo) ed eventuali maggiori imposte rimarranno



2

a totale carico del Dipendente. L'importo netto derivante dall'importo lordo sarà corrisposto al dipendente dalla Società a mezzo di bonifico bancario sul conto corrente del dipendente già noto alla Società, con disposizione bancaria effettuata con il primo cedolino utile del mese successivo a quello in cui si collochi la data di cessazione del rapporto di lavoro.

- iii. Dalle somme di cui ai precedenti punti 2 e 3 verrà dedotta una somma lorda pari a Euro 1.000 lordi da corrispondersi quale corrispettivo delle rinunce, nell'ambito della conciliazione. Tale somma sarà soggetta al versamento dei contributi previdenziali.

Letto, confermato e sottoscritto

La Società

DocuSigned by:
Alessandro Barbosa
 E0BC2FC4165B490...

Le OO.SS.

UILCA - [Signature] UNISIN [Signature] Paolo [Signature]

Le RSA

[Signature] FIRST. [Signature]
 R. SAC [Signature]