

VERBALE DI ACCORDO

In data 7 ottobre 2020

tra

- Intrum Italy S.p.A. (di seguito "Intrum")
e
- le OO.SS. FABI, FIRST-CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN

di seguito le "Parti"

premesso che

- l'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015 e successivo accordo di rinnovo del 19 dicembre 2019 (di seguito il "CCNL"), prevede la possibilità dell'individuazione, attraverso un accordo di secondo livello da stipularsi entro il mese di aprile dell'anno di riferimento, di un Premio aziendale connesso al raggiungimento di determinati obiettivi incrementali di redditività, produttività ed efficienza;
- nel corso del corrente anno, a causa della pandemia da Covid-19, allo stato ancora diffusa al livello globale, emergevano circostanze di carattere del tutto eccezionali e non preventivabili, che, tenuto altresì conto del periodo di "lockdown" occorso nei mesi tra marzo e prima metà di maggio, circostanza non del tutto scongiurata, non hanno reso affatto praticabile definire entro i termini stabiliti dall'art. 48 CCNL il Premio aziendale, stante peraltro l'impossibilità di prevedere ed individuare, tenuto conto del detto periodo di "lockdown", sia le tempistiche necessarie alla piena ripresa della produttività aziendale sia gli obiettivi incrementali di cui sopra;
- in tale contesto, alla luce dell'art.1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, al fine di applicare la tassazione agevolata, ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge, Intrum e le OO.SS. hanno ritenuto di prevedere un Premio aziendale per il 2020 che, in ragione delle sopra citate criticità di carattere straordinario, troverà applicazione con riferimento all'intervallo temporale compreso tra il 1° luglio 2020 e il 31 marzo 2021 ai fini del calcolo del miglioramento degli indicatori di performance, fermo restando l'auspicabile prospettiva di un riallineamento ai termini previsti dall'art. 48 CCNL già per il 2021 per quanto attiene le trattative, e nel 2022 per quanto riguarda anche il c.d. "periodo congruo";

- alla luce della corrente pandemia da Covid-19, con la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36/E del 26 giugno 2020, facendo seguito al precedente Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, alle Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018, nonché alla Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 78/E del 19 ottobre 2018, che prevedono l'assoggettabilità del premio annuo ad aliquota sostitutiva dell'IRPEF pari al 10%, laddove i criteri di misurazione siano determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una produttività futura non ancora realizzatasi, sono stati forniti chiarimenti relativamente all'applicazione della disciplina di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modificazioni e integrazioni, in materia di agevolazioni di natura fiscale per i premi di risultato 2020, prevedendo l'assoggettabilità del premio annuo ad aliquota agevolata, laddove, anche per circostanze eccezionali come quelle relative alla suddetta pandemia da Covid-19, e quindi al di fuori del principio del predetto ragionevole anticipo, l'andamento del parametro adottato in sede di contrattazione sia suscettibile di variabilità ed il raggiungimento dell'obiettivo incrementale sia effettivamente incerto;

si conviene quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. si considera "periodo congruo" ai fini del calcolo del miglioramento degli indicatori elencati al successivo punto 4 l'intervallo compreso tra il 1 luglio 2020 e il 31 marzo 2021;
3. il bonus pool (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) all'attualità pari a € 640.000, annualizzato nell'importo di € 850.000, è reso disponibile, secondo i valori indicati nella tabella dell'allegato 1 – parte integrante e sostanziale del presente accordo – per il pagamento di un Premio Aziendale a tutto il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, destinatario delle previsioni di cui al CCNL (anche complementare ai sensi dell'art. 3, comma 2, CCNL), che abbia prestato almeno sei mesi di servizio nel corso del "periodo congruo" e che sia ancora dipendente alla data del pagamento del premio, qualora almeno due degli indicatori di cui al punto successivo risultino migliorati e sempreché il parametro "EBIT" di Intrum calcolato al 31 dicembre 2020 sia maggiore o uguale a zero (≥ 0);
4. gli indicatori da verificare ai fini della complessiva normativa in materia di tassazione agevolata di cui alle premesse sono:

- l'incremento del "tasso di recupero" medio calcolato come rapporto tra gli incassi del periodo e il cosiddetto GBV all'inizio del periodo (o valore nominale lordo che indica, in relazione a ciascun credito, la somma algebrica determinata alla data di riferimento dell'importo in linea capitale di tale credito, degli interessi maturati e del saldo spese) raffrontato con lo stesso valore a inizio del "periodo congruo", di cui al punto 2;
- l'incremento dell'utilizzo delle complessive giornate di ferie e di ex festività non godute da parte del personale dipendente di Intrum, ad esclusione di quelle maturate nel 2021 e di quelle eventualmente non godute dal personale in maternità obbligatoria e/o assente per malattia superiore a 60 giorni nel periodo "congruo", calcolato al termine del "periodo congruo" rispetto all'inizio del "periodo congruo" di cui al punto 2, tale da evidenziare al detto termine del "periodo congruo" una riduzione del totale complessivo delle giornate di ferie ed ex festività residue degli anni precedenti ad organico costante ed in condizioni di normale operatività senza incidenza di eventuali provvedimenti emergenziali;
- l'incremento, in un contesto di pandemia da Covid-19, di fruizione di piani di formazione di natura tecnico-professionale/change management, anche nella formula della modalità a distanza, calcolato al termine del "periodo congruo" rispetto all'inizio del "periodo congruo" di cui al punto 2.

Gli indicatori sopra descritti sono tra essi alternativi e nella realizzazione concorrono congiuntamente nel numero di almeno due alla determinazione dell'unico Premio Aziendale in oggetto.

5. al verificarsi delle condizioni degli articoli che precedono il premio sarà erogato negli importi risultanti dall'applicazione della vigente scala parametrica (allegato 1) avente come riferimento base l'importo di € 670,00 per l'A3L3;
6. il premio non compete al Personale che:
 - risulti destinatario di un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o di "licenziamento",
 - risulti assente per l'intero "periodo congruo",
 - risolva il proprio rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento prima della data di pagamento dello stesso;
7. in caso di assenze:
 - retribuite – per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi L.104/92, permessi Banca del Tempo, permessi per gravi patologie (PVG) e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi – che nel "periodo congruo" superino i

- 60 giorni lavorativi, il Premio Aziendale eventualmente dovuto verrà ridotto di 1/9 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi; detta riduzione non si applica per i primi 60 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri l'intero "periodo congruo",
- non retribuite, il Premio Aziendale eventualmente spettante verrà ridotto di 1/270 per ogni giorno di assenza;
8. nei confronti del Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore del Premio Aziendale eventualmente spettante sarà riproporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente interessato;
 9. il premio come sopra descritto non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto;
 10. il Premio Aziendale come sopra descritto sarà erogato con la prima mensilità utile, a seguito dell'incontro di verifica circa l'andamento degli indicatori di cui al punto 4 da tenersi indicativamente entro 2 mesi dalla fine del suddetto "periodo congruo";
 11. il beneficio fiscale di cui alle premesse risulterà quindi applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno due degli indicatori di cui sopra per il personale di cui al punto 3 e a condizione che il reddito di lavoro dipendente nell'anno precedente a quello di percezione delle somme non sia superiore a 80.000 euro.

*** **

Conversione del premio aziendale

A norma dell'art. 1, comma 184, della L. 208/2015 e successive modificazioni e integrazioni, le Parti concordano che i lavoratori destinatari dell'agevolazione fiscale di cui al punto 11 possano optare per convertire, in tutto o in parte, il premio spettante in beni e servizi, inclusa la possibilità di convertire in contributi da destinare al fondo di previdenza complementare cui risultano già iscritti.

Tale opzione di conversione sarà offerta a tutti i dipendenti rientranti nell'ambito del beneficio di cui al punto 11 entro i termini stabiliti dalla legge sopra richiamata nel corso del 2021, e comunque entro due mesi dall'incontro di verifica di cui al precedente punto 10.

Dichiarazione delle Parti

Alla luce di quanto normativamente introdotto con la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (così come successivamente integrata dalla Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 e dal Decreto Legge n. 50 del 24 aprile 2017 convertito con Legge n. 96 del 21 giugno 2017), con la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 e con il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, nonché dei chiarimenti sulla materia forniti dalle Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018, dalla Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 78/E del 19 ottobre 2018, nonché dalla Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36/E del 26 giugno 2020, le Parti si danno atto che le erogazioni definite con il presente accordo costituiscono remunerazione della produttività del lavoro effettivamente raggiunta e sono conformi ai criteri di misurazione e verifica di cui alla normativa sopra citata.

Intrum Italy S.p.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Allegato 1

Inquadramento	Premio aziendale*
QD4	1140
QD3	980
QD2	870
QD1	820
3A4L	720
3A3L	670
3A2L	630
3A1L	600
2A3L	570

*Erogazione parametrata su un periodo di 9 mesi

In data 7 ottobre 2020

Oggetto: Lettera di complemento al Verbale di Accordo "VAP 2020" del 7 ottobre 2020 sottoscritto tra Intrum Italy S.p.A. (di seguito "Intrum") e le OO.SS. FABI, FIRST-CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN (di seguito collettivamente le "Parti").

In relazione a quanto in oggetto, le Parti, con la presente, intendono specificare il contenuto di alcuni elementi dell'intesa contenuta nel Verbale di Accordo 7 ottobre 2020 (di seguito il "Verbale"), secondo quanto segue.

In particolare:

- per quanto attiene il punto 3 del Verbale, le Parti convengono che l'importo di cui al bonus pool derivante dalla differenza tra quello indicato come annualizzato e quello relativo ai 9/12 di quest'ultimo sia considerato parte integrante del bonus pool relativo al premio aziendale di cui all'art. 48 CCNL da concordarsi nell'anno 2021 con riferimento al "periodo congruo" intercorrente tra il 1 aprile 2021 al 31 dicembre 2021;
- per quanto attiene l'indicatore previsto al punto 4 del Verbale, in particolare concernente l'incremento dell'utilizzo delle ferie e delle giornate di ex festività da parte del personale dipendente, si precisa che nel caso dell'emissione di provvedimenti emergenziali comportanti eventuale "lockdown" dal calcolo per la verifica della riduzione del totale complessivo delle giornate di ferie ed ex festività residue non potranno essere prese in considerazione le giornate maturate nel periodo dell'eventuale "lockdown" (per esempio se verrà definito un periodo di "lockdown" di 2 mesi, verranno detratte mediamente 4 giornate per ogni dipendente dal residuo "anni precedenti");
- a fronte di condizioni di ordinaria produttività, Intrum metterà in campo le azioni più opportune volte a far usufruire giornate di ferie ed ex festività residue, senza che ciò risulti pregiudizievole al raggiungimento degli ulteriori indicatori di cui al punto 4 del Verbale concernenti il c.d. "TRM" e la formazione.

Intrum Italy S.p.A.

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN