

VERBALE DI ACCORDO

In data, 25 maggio 2022

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. 51 del CCNL 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;
- in tale contesto, l'art.1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modificazioni e integrazioni, ha introdotto agevolazioni di natura fiscale per i premi di risultato e promosso lo sviluppo del "Welfare" aziendale a beneficio dei lavoratori con reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro nell'anno precedente a quello di percezione del premio ed entro il limite di 3.000 euro di premio annuo assoggettabile ad aliquota sostitutiva dell'IRPEF (pari al 10%);
- Con il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, e con le Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018 e la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 78/E del 19 ottobre 2018, da ultimo ribaditi con la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36/E del 26 giugno 2020, sono stati forniti ulteriori chiarimenti in materia di criteri di misurazione al fine della determinazione dei medesimi con ragionevole anticipo rispetto ad una produttività futura non ancora realizzatasi, e pertanto l'andamento del parametro adottato in sede di contrattazione sia suscettibile di variabilità ed il raggiungimento dell'obiettivo incrementale sia effettivamente incerto;
- le Parti in ragione di quanto sopra si danno pertanto atto della volontà di definire un Premio aziendale connesso ad incrementi di redditività, produttività ed efficienza, ai sensi del citato art.1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e delle successive disposizioni legislative ed amministrative attuative, al fine dell'applicazione della tassazione agevolata ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge;

- infine, ma non da ultimo, il recente Accordo Quadro in materia di contratto di secondo livello aziendale del 22 febbraio 2022 ha inteso promuovere misure di welfare per accrescere la conciliazione tra vita professionale/vita privata, ed in tal senso è intenzione delle intestate Parti procedere all'introduzione di tali misure anche nell'ambito del presente verbale concernente il premio aziendale.

Ciò premesso,

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 gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022;
3. il bonus pool (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) all'attualità viene quantificato in € 930.000, ed 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 "EBITDA" di Intrum calcolato al 31 dicembre 2022 risulti non inferiore all'80% del livello previsto a budget. Nel caso di eventuali poste straordinarie o eventi eccezionali, indipendenti dalla gestione caratteristica della società, il dato finale verrà sterilizzato da tali effetti negativi;
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 al termine 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 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, tale da evidenziare al detto termine del "periodo congruo" una riduzione del totale complessivo delle giornate di ferie ed ex festività residue ad organico costante;
- l'incremento in termini di ore di formazione fruita, 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 € 1000 (mille/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 1/12 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 1/365 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, nonché, come già espresso nelle Premesse al presente verbale, in relazione a quanto previsto dal recente Accordo Quadro in materia di contratto di secondo livello aziendale del 22 febbraio 2022, ed in particolare per la promozione di misure di welfare per accrescere la conciliazione tra vita professionale/vita privata, le Parti hanno inteso ricercare una misura che consenta di ottenere, senza modifiche al "bonus pool" di cui al precedente punto 3, e ferme restando le condizioni ed i termini di raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente punto 4, un maggior importo di premio spettante, come da tabella di cui all'Allegato 2, ai lavoratori che ritengano di convertire integralmente 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.

Laddove i lavoratori intendano al momento in cui sarà possibile effettuare la scelta optare invero al 50% per la conversione del premio spettante in beni e servizi con corresponsione in denaro dell'ulteriore 50% spettante, quest'ultimo sarà parametrato secondo la tabella di cui all'Allegato 3.

Da parte dei lavoratori rispetto alla scelta sopra indicata non saranno consentite ulteriori opzioni percentuali tra corresponsione in denaro e conversione in beni e servizi del premio spettante al momento in cui sarà possibile effettuare la scelta.

Nell'ipotesi di sussistenza di un residuo welfare non utilizzato dal lavoratore al termine del periodo di godimento della relativa quota, si procederà alla riparametrazione di tale importo ai fini della liquidazione a cedolino secondo i criteri della tabella di cui all'Allegato 1, con applicazione della relativa prescritta tassazione.

L'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 2023, 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 e successive modifiche ed integrazioni anche di natura amministrativa, 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 Cash
QD4	1714
QD3	1455
QD2	1299
QD1	1223
3A4L	1078
3A3L	1000
3A2L	945
3A1L	896
2A3L	843

Allegato 2

Inquadramento	Premio aziendale Welfare
QD4	1971
QD3	1673
QD2	1494
QD1	1406
3A4L	1240
3A3L	1150
3A2L	1087
3A1L	1030
2A3L	969

Allegato 3

Inquadramento	Premio aziendale 50% Cash	Premio aziendale 50% Welfare
QD4	857	985
QD3	727	837
QD2	649	747
QD1	611	703
3A4L	539	620
3A3L	500	575
3A2L	472	543
3A1L	448	515
2A3L	421	485