

VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 26 luglio 2019

tra

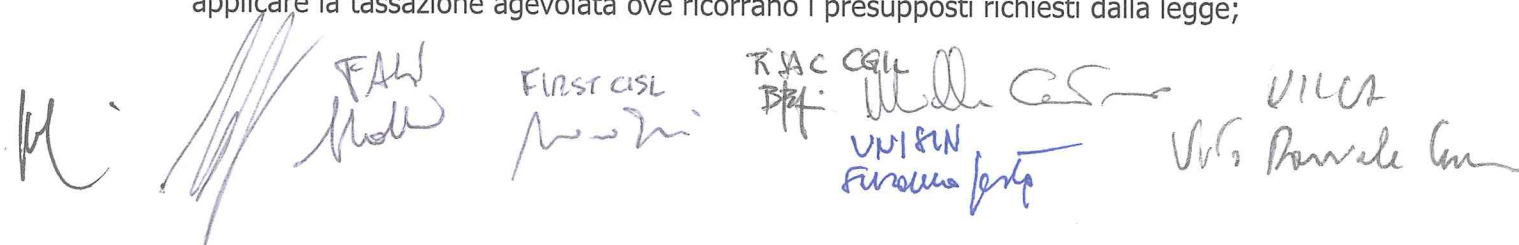
– Intrum Italy S.p.A.

e

– le OO.SS. FABI, FIRST-CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN

premesso che

- nell'ambito del Piano di Impresa 2018 – 2021 del Gruppo Intesa Sanpaolo, al fine del raggiungimento di un rilevante de-risking, e di un miglioramento dei profili di rischio ed efficienza, si è proceduto alla societarizzazione di una piattaforma di recupero crediti mettendo a fattor comune in una NewCo (Tersia S.p.A. attuale Intrum Italy, di seguito Intrum) la Direzione Recupero Crediti – a eccezione dell'Ufficio Supporto Tecnico e Amministrativo –, Intesa Sanpaolo Provis S.p.A. e Intesa Sanpaolo RE.O.CO S.p.A., con successivo trasferimento proprietario a Intrum Justitia AB;
- con il Protocollo delle Relazioni Industriali 19 aprile 2019 è stata tra l'altro condivisa la volontà di demandare agli Organismi Sindacali Aziendali in rappresentanza delle OO.SS. intese vincolanti su materie quali il premio aziendale o il premio variabile di risultato ex artt. 48 e 52 CCNL 31 marzo 2015;
- con il verbale di accordo 27 maggio 2019 che ha concluso l'esame congiunto relativo all'incorporazione di CAF S.p.A. (CAF) in Intrum, le Parti hanno condiviso di applicare a tutto il Personale di Intrum ivi compreso quello proveniente dalla società incorporata, il premio aziendale di seguito disciplinato;
- 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 sono stati forniti ulteriori chiarimenti in materia;
- le Parti si danno preliminarmente 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 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, al fine di applicare la tassazione agevolata ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge;

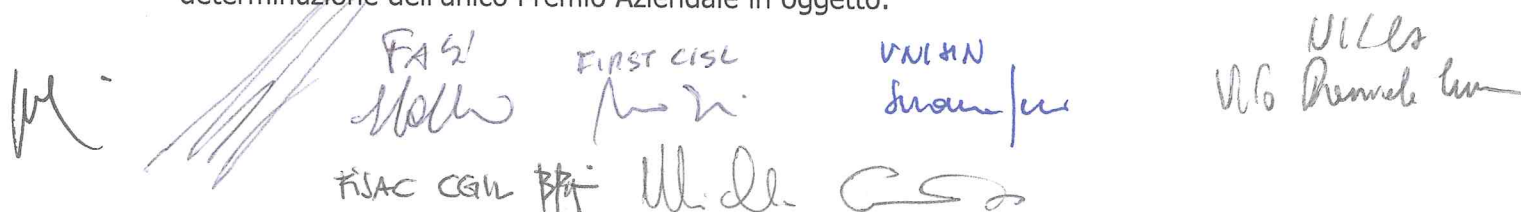


- il vigente Protocollo delle Relazioni Industriali 19 aprile 2019 individua il Comitato Welfare, Sicurezza e Sviluppo sostenibile (di seguito Comitato Welfare), quale organismo bilaterale permanente composto da rappresentanti di Intrum e dei lavoratori, con specifiche funzioni di confronto su iniziative in materia di lavoro di interesse generale per Intrum, nonché di analisi e consultazione in materia di welfare aziendale, conciliazione tempi di vita e di lavoro, ivi compresa l'organizzazione aziendale;

si conviene quanto segue:

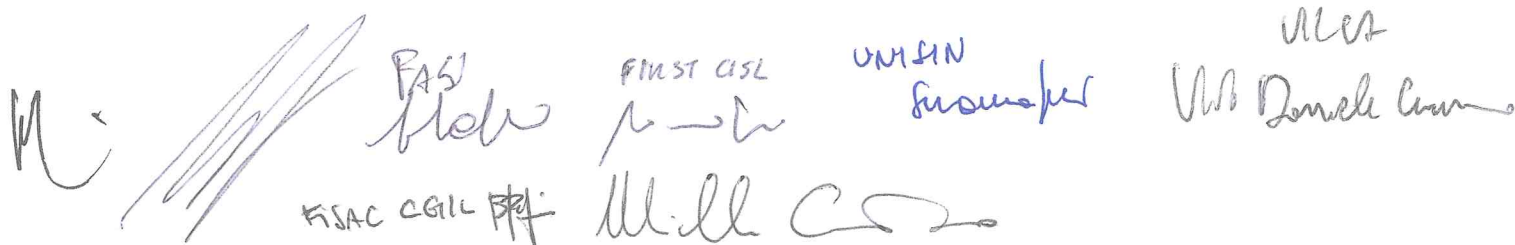
1. le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. si considera "periodo congruo" ai fini del calcolo del miglioramento degli indicatori elencati al successivo punto 4 l'intervallo compreso tra il 1° luglio 2019 e il 30 giugno 2020, tenuto anche conto della variazione dell'assetto societario avvenuta con la citata fusione per incorporazione di CAF in Intrum che ha determinato un'importante riorganizzazione i cui effetti si protrarranno oltre il termine del suddetto periodo congruo;
3. il bonus pool (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) all'attualità pari a € 940.000, 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 del Credito 31 marzo 2015 (anche complementare ai sensi dell'art. 3 comma 2), che abbia prestato servizio nel corso del "periodo congruo" e che sia ancora dipendente alla data del pagamento del premio, qualora almeno uno degli indicatori di cui al punto successivo risulti incrementato se raffrontato ai rispettivi valori registrati all'inizio del "periodo congruo" e sempreché il "Risultato Corrente Lordo" sia positivo;
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'adozione e l'estensione del lavoro flessibile, misurate come numero di lavoratori ai quali è data la possibilità di adesione a questa nuova modalità di lavoro, calcolato come confronto tra i dipendenti abilitati all'inizio e al termine del "periodo congruo" come specificato al punto 2,
 - l'incremento di strumenti di conciliazione tempi di vita e di lavoro, quali la Banca del Tempo, calcolato come numero di ore di permessi retribuiti concessi ai dipendenti di Intrum al termine del "periodo congruo" raffrontato con lo stesso a inizio del "periodo congruo", di cui al punto 2.

Gli indicatori sopra descritti sono tra essi alternativi e concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico Premio Aziendale in oggetto.


 The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, they include: a signature that appears to be 'M'; a signature that appears to be 'FAS'; a signature that appears to be 'FIRST CISC'; a signature that appears to be 'UNION'; a signature that appears to be 'NILES'; and a signature that appears to be 'N6'. Below these, there are more signatures, including one that appears to be 'FISAC CGIL' and another that appears to be 'M. de'.

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 € 1.000 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 nell'anno 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 1/360 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. Per il Personale proveniente da Tersia è inoltre comprensivo dell'indennità perequativa e non è considerato valido ai fini dell'assegno di rivalsa di cui all'accordo della Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo 7 febbraio 1992;
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 3 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 uno 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.

*** **


FAS
FIMST CISL
UNISIN
FISAC CGIL
VMA Donato C...

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.

Sarà offerta la possibilità a tutti i dipendenti di cui al precedente punto 11, di convertire il proprio premio di risultato entro i termini stabiliti dalla legge sopra richiamata, nel corso del 2020, e comunque entro quattro mesi dal termine del "periodo congruo" richiamato al punto 2.

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 e dalla Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 78/E del 19 ottobre 2018, 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.

Le Parti firmatarie del presente Accordo si impegnano ad incontrarsi a seguito della verifica di cui al precedente punto 10 al fine di definire le condizioni per riconoscere il Premio Aziendale individualmente maturato mediante servizi di welfare nell'ambito delle possibilità previste dagli artt. 51 e 100 del TUIR.

Intrum Italy S.p.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

m

Allegato 1 al Verbale di Accordo 26 luglio 2019

Inquadramento	Premio Aziendale
QD4	1.714 €
QD3	1.455 €
QD2	1.299 €
QD1	1.223 €
3A4L	1.078 €
3A3L	1.000 €
3A2L	945 €
3A1L	896 €
2A3L	843 €
2A2L	810 €
2A1L	790 €

W

FAIS

First CISC

RISAC CGIL #1

Wade C

UWA
No Barbed wire
UNION
Surrender