



## SOTTOSCRITTO ACCORDO PER L'EROGAZIONE DEL VAP

**21.06.2021** – Pur in un contesto generale ancora non particolarmente favorevole al business di Intrum a causa della crisi sociale ed economica globale dovuta alla pandemia ancora in atto, siamo riusciti a sottoscrivere con l'Azienda un accordo leggermente migliorativo per il Premio aziendale.

**Il periodo congruo di riferimento del premio decorre dal 1 aprile 2021 e termina il 31 dicembre 2021.** Nel 2022 prevederemo ad un Premio aziendale negoziato sull'anno solare.

Sarà garantita la possibilità di accedere alla tassazione agevolata del 10% prevista per legge così come la possibilità di convertire il premio spettante in beni e servizi (opzione Welfare). Entrambe le agevolazioni sono consentite dalla normativa vigente per i redditi non superiori a 80.000 euro annui.

Il VAP appena negoziato si riferisce dunque a 9 mensilità (aprile-dicembre 2021) e sarà erogato entro il primo semestre 2022.

Abbiamo ottenuto un leggero aumento del bonus pool rispetto allo scorso anno: da 850.000 a 895.000 euro su base annua, ovvero da 640.000 a 670.000 euro parametrati su 9 mesi.

**Il VAP sarà erogato al raggiungimento di almeno 2 dei seguenti 3 obiettivi:**

- **Incremento del tasso di recupero medio**
- **Riduzione del monte ferie ed ex festività anno 2021 e anni precedenti**
- **Incremento della fruizione di piani di formazione anche a distanza**

La variazione dei tre indicatori verrà misurata tra l'inizio e la fine del periodo congruo 1 aprile – 31 dicembre 2021.

Anche quest'anno abbiamo previsto che eventuali ferie non godute da Personale in maternità obbligatoria o assente per malattia per più di 60 giorni nel periodo congruo o non godute a causa di eventuali provvedimenti emergenziali legati all'epidemia da COVID-19 (esempio lockdown) non possano compromettere il raggiungimento dell'obiettivo relativo alle ferie.

Restano invariate rispetto allo scorso anno tutte le cause di riduzione o esclusione dal premio.

Gli importi divisi per livello contrattuale sono riportati nella tabella allegata di seguito.

**Vista la situazione generale e aziendale nel corrente anno possiamo ritenere l'accordo positivo anche in considerazione del lieve aumento del bonus pool rispetto a quello del VAP precedente.**

**Le Segreterie degli Organi di Coordinamento Intrum Italy**

**FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

## Allegato 1

Inquadramento	Premio aziendale*
QD4	1189
QD3	1009
QD2	901
QD1	848
3A4L	748
3A3L	694
3A2L	656
3A1L	622
2A3L	585

**\*Erogazione parametrata su un periodo di 9 mesi**

## VERBALE DI ACCORDO

In data 17 giugno 2021

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;
- 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. ritenevano di prevedere un Premio aziendale per il 2020 e per il 2021 che, in ragione delle criticità di carattere straordinario derivanti dalla pandemia da Covid 19, trovasse applicazione con riferimento all'intervallo temporale compreso rispettivamente tra il 1° luglio 2020 e il 31 marzo 2021, nonché dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021, ai fini del calcolo del miglioramento degli indicatori di performance, evidenziandosi in tal modo la 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 il c.d. "periodo congruo";
- con la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36/E del 26 giugno 2020, ribadita nel contenuto anche per il 2021 dall'interpello a Telefisco, 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, inerenti 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 e 2021, 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 aprile 2021 e il 31 dicembre 2021;
3. il bonus pool (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) all'attualità viene quantificato, tenuto conto della previsione di cui al primo capoverso della *"Lettera di complemento al Verbale di Accordo "VAP 2020" del 7 ottobre 2020"*, in € 670.000, annualizzato nell'importo di € 895.000, 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 "EBIT" di Intrum calcolato al 31 dicembre 2021 sia maggiore o uguale a zero ( $\geq 0$ );
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 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

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, tale da evidenziare al detto termine del "periodo congruo" una riduzione, tenuto conto del residuo esistente al 31.12.2020, 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 termini di ore di formazione fruite, 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 € 694,00 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 2022, 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, come confermata dall'interpello a telefisco per il 2021, 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**

<b>Inquadramento</b>	<b>Premio aziendale*</b>
<b>QD4</b>	1189
<b>QD3</b>	1009
<b>QD2</b>	901
<b>QD1</b>	848
<b>3A4L</b>	748
<b>3A3L</b>	694
<b>3A2L</b>	656
<b>3A1L</b>	622
<b>2A3L</b>	585

\*Erogazione parametrata su un periodo di 9 mesi