



CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO: RINNOVATI ACCORDI SU CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

25.02.2022 – Al termine di un lungo percorso di confronto, durante il quale si sono progressivamente ridotte le distanze tra le parti, inizialmente marcate, siamo pervenuti alla firma degli accordi sulla Conciliazione dei tempi di vita e lavoro e sulla Previdenza complementare nell'ambito del rinnovo fino al 31 dicembre 2025 del Contratto Collettivo di Secondo Livello.

Data la complessità e il gran numero di materie da trattare nel Contratto di Secondo Livello abbiamo scelto di partire dagli accordi che abbiamo ritenuto prioritari per il forte impatto sulla vita dei lavoratori. Nei prossimi mesi continueremo a confrontarci con l'Azienda sulle altre materie.

Per tutte le materie oggetto del Contratto di Secondo Livello del 3 agosto 2018 sulle quali non è stato ancora sottoscritto un accordo di rinnovo rimangono in vigore i relativi precedenti accordi finché gli stessi non verranno aggiornati. Rimane inoltre in vigore tutto l'attuale impianto normativo recepito con l'Accordo del 1 agosto 2018 e successivamente esteso a tutta Intrum Italy.

Illustriamo di seguito i principali miglioramenti ottenuti sui diversi temi. Per quanto non espressamente richiamato rimangono in vigore le previsioni dei precedenti accordi contenuti nel Contratto di Secondo Livello 2018-2021.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE:

- incremento della contribuzione datoriale al 3,75% con decorrenza 1 gennaio 2022 e al 4 % con decorrenza 1 gennaio 2024.
- Per ogni figlio a carico fino al compimento dei 24 anni verrà riconosciuto, dal 1 gennaio 2024, un contributo annuale di 120 euro sotto forma di contribuzione a previdenza complementare sulla posizione aperta dal dipendente per i propri figli sul Fondo Pensione ISP ovvero Previbank; in alternativa su richiesta tale somma potrà essere erogata sotto forma di rimborso per spese sostenute per i figli (asili nido, servizi all'infanzia, libri, attività ricreative, formazione, trasporti pubblici ecc.)

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO:

BANCA DEL TEMPO: plafond e condizioni invariate, salvo l'aggiunta di una casistica di fruizione relativa all'assistenza a familiari e affini entro il primo grado ultra 75enni o non autosufficienti.

SOSPENSIONE VOLONTARIA: confermato il plafond annuale di 20 giorni con l'aggiunta della possibilità di fruire di 2 giorni aggiuntivi nei casi di priorità già previsti e, in casi di eccezionale gravità, di poter altresì anticipare l'utilizzo di ulteriori 3 giorni che verranno decurtati dal plafond dell'anno successivo (quest'ultima possibilità verrà concessa una sola volta nel periodo di vigenza del CC2L).

PERMESSI PER GRAVI PATOLOGIE: si confermano i 12 giorni annui per tutti i Grandi Eventi Patologici già previsti dallo Statuto del Fondo Sanitario Intesa Sanpaolo; abbiamo inoltre introdotto anche per altre patologie non espressamente previste la possibilità che i suddetti permessi vengano concessi a seguito di valutazione da parte del Medico Competente aziendale.

TUTELA DELLA GENITORIALITA': incremento da 3 a 6 delle giornate di permesso per nascita figli spettanti al padre (da raddoppiare per parti gemellari e triplicare per parti plurigemellari).

PERMESSO PER ACCOMPAGNAMENTO FAMILIARI IN PRONTO SOCCORSO: permesso retribuito orario giornaliero per accompagnamento al pronto soccorso in caso di necessità dei genitori conviventi e/o coniuge/unito civilmente/convivente di fatto e/o dei figli (anche del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto).

PERMESSO VACCINO: confermato fino al 31 dicembre 2025 il permesso per vaccino anti COVID-19 secondo quanto già previsto dal verbale di intesa del 25 novembre 2021.

ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP: incrementato a 4.000 euro l'importo dell'assegno spettante ai dipendenti in possesso dei requisiti, che verrà erogato annualmente in busta paga entro il mese di giugno.

PACCHETTO GIOVANI (RISERVATO AI NEOASSUNTI UNDER 30 AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE):

- **Contribuzione aziendale alla previdenza complementare**: incremento al 6% della contribuzione datoriale sulla previdenza complementare per i primi 5 anni (dopo tale periodo sarà applicata l'aliquota datoriale tempo per tempo vigente in Intrum).
- **Bonus nascita figli**: in caso di nascita figli entro i 10 anni dall'assunzione un contributo una tantum di 1.000 euro lordi verrà versato da Intrum, per ogni figlio, sulla posizione individuale di previdenza complementare attivata dal dipendente in favore del figlio a carico.

FLESSIBILITA' ORARIA E TOLLERANZA:

Abbiamo ottenuto la stabilizzazione, anche dopo il termine dell'emergenza e fino al 31 dicembre 2025, della flessibilità in ingresso dalle 8.00 alle 10.30 e della riduzione della pausa pranzo a mezz'ora per tutti quelli che ne facciano richiesta.

Abbiamo altresì stabilizzato l'istituto della tolleranza oraria giornaliera introdotto sperimentalmente a seguito dell'introduzione della timbratura virtuale. Abbiamo ottenuto che la suddetta tolleranza venisse confermata per tutta la vigenza del CC2L con un leggero decremento da 10 a 7 minuti giustificato dall'oggettivo miglioramento tecnologico realizzato dall'Azienda. Stante il perdurare dell'emergenza sanitaria fino al 31 marzo, la tolleranza di 7 minuti entrerà in vigore dal 1 aprile 2022.

BUONO PASTO: Alla luce delle posizioni ad oggi distanti sul tema le parti si sono impegnate a riprendere il confronto su un possibile incremento dell'importo entro il 30 giugno 2022.

PREMIO DI LAUREA: abbiamo notevolmente incrementato, portandolo a 1.300 euro, il premio per i dipendenti che conseguano una laurea nel corso del rapporto di lavoro.

Intanto abbiamo anche sottoscritto la proroga fino al 31 marzo 2022 del vigente accordo in materia di smart working emergenziale a condizioni invariate. Già dal mese di marzo incontreremo l'Azienda per discutere del rinnovo dell'accordo sullo smart working ordinario.

Come OO.SS. riteniamo di aver sottoscritto degli accordi di secondo livello estremamente positivi che mettono al centro i lavoratori valorizzando al contempo il welfare, le misure di conciliazione vita-lavoro e le specificità di Intrum anche in termini di flessibilità nell'orario di lavoro.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento Intrum Italy

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

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

In data 24 febbraio 2022

TRA

- Intrum Italy S.p.A. (di seguito anche "Intrum")

E

- le OO.SS. FASI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

di seguito collettivamente anche le "Parti"

PREMESSO CHE

- il miglioramento delle condizioni dei lavoratori nel contesto aziendale passa anche attraverso la promozione di politiche e di misure concrete di potenziamento del welfare aziendale;
- l'Accordo Conciliazione tempi di vita e lavoro del 3 agosto 2018 tra Intesa Sanpaolo S.p.A. e le OO.SS., così come applicato ai sensi e per gli effetti dell'Accordo del 1 agosto 2018, da Intrum ha dato buona prova di efficacia e ha consentito attraverso alcuni strumenti normativi ivi previsti, anche durante la situazione emergenziale causata dal COVID-19, un maggior equilibrio tra le necessità legate al lavoro e quelle riconducibili alla sfera personale e familiare dei dipendenti;
- pertanto, la valutazione complessiva delle Parti circa l'utilizzo delle misure previste nel citato Accordo in tema di conciliazione è senz'altro positiva;
- inoltre, è determinazione delle Parti procedere, se del caso anche nell'ambito del Comitato Welfare di cui al Protocollo delle Relazioni Industriali, in un dialogo costante sulle tematiche legate al benessere, alla tutela della salute, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, all'inclusione, alla non discriminazione e allo sviluppo sostenibile, per individuare miglioramenti, favorendo forme di flessibilità e proporre iniziative per la conciliazione tra impegni lavorativi e quelli relativi alla sfera privata;
- per altro verso, le Parti continuano a valutare positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello;
- con l'accordo quadro relativo alle materie delegate alla contrattazione collettiva aziendale, le Parti hanno confermato la materia della conciliazione tempi di vita e lavoro tra quelle da disciplinate nell'ambito del Contratto di secondo livello;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. BANCA DEL TEMPO

La "Banca del Tempo" è costituita da un "bacino" annuale di ore di permessi retribuiti, a favore dei dipendenti, che per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti.

A decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno la "Banca del Tempo" è alimentata:

- da parte di Intrum, con una dotazione annua fissata in 500 ore, da incrementare in misura pari alle donazioni dei colleghi, fino ad un massimo di 1000 ore complessive;
- da parte dei dipendenti che volontariamente aderiranno all'iniziativa, attraverso la donazione di:
 - giornata/e di ferie dell'anno di competenza eccedente/i la misura di legge,
 - giornata/e di "ex festività",
 - permesso contrattuale retribuito (PCR),
 - ore di "banca ore" maturate e non ancora scadute al momento della donazione.

Fermo quanto disposto dai D.Lgs. n. 66 del 8.4.2003, e n. 151 del 14.9.2015 nonché da quanto previsto dall'art. 23 del verbale di Accordo 19 dicembre 2019 di rinnovo del vigente CCNL, la cessione da parte dei colleghi avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti ed indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del donante.

Viene altresì confermato che le dotazioni versate nella "Banca del Tempo" hanno natura esclusiva di permesso retribuito, senza mai potersi concretizzare ipotesi di una monetizzazione alcuna.

Nel caso di conferimento di "banca ore" scadenti in corso d'anno e donate alla "Banca del Tempo", l'Azienda conferma che ne permetterà la fruizione sino al 31 dicembre dell'anno di donazione.

La dotazione iniziale potrà essere ulteriormente incrementata, anche nel corso dell'anno, mediante donazioni da parte dei dipendenti e dell'azienda per specifici casi/situazioni resi noti attraverso la intranet aziendale ovvero a livello locale, con modalità rispettose della privacy e del diritto alla riservatezza dei richiedenti.

Una volta versate nella "Banca del Tempo" le dotazioni ottenute come dinanzi specificato, saranno rese disponibili in quote minime di 15 minuti a tutti i colleghi che:

1. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92, per sé;
2. siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
3. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge;
4. siano titolari di certificazione ex art. 3, comma 1, L. 104/92 per sé;
5. necessitino di assentarsi per esigenze legate a disagi comportamentali dei figli minorenni, quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);
6. necessitino di assentarsi per assistere figli con handicap certificati ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. 104/92;
7. siano titolari dei permessi per l'assistenza di familiari e affini entro il 2° grado ex art. 3, comma 3, L. 104/92;
8. abbiano grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali che esauriscano nel corso dell'anno ogni altra causale di assenza a disposizione;
9. coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza a fronte di episodi di abuso o violenza subiti anche da parte di componenti del proprio nucleo familiare;
10. necessitino di assentarsi per esigenze legate a disturbi dell'età evolutiva dei figli minorenni;
11. necessitino di assentarsi per esigenze riconducibili a eventi di natura sismica e/o meteorologica di particolare gravità;
12. necessitino di assistere familiari e affini entro il primo grado anziani (soggetti che abbiano compiuto i 75 anni di età) o non autosufficienti.

L'utilizzo avverrà attingendo prioritariamente alla donazione del personale e qualora le richieste di fruizione si rivelassero superiori alle disponibilità complessive della "Banca del Tempo" per l'anno di riferimento, l'Azienda anticiperà le ore necessarie alla copertura delle esigenze manifestate nella misura massima del 10% della donazione prevista per l'anno, a valere sulla donazione dell'anno successivo. Tutte le dotazioni scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate in modo da consentire all'Azienda di verificare, a livello accentrato e con modalità rispettose della privacy, la sussistenza dei requisiti e delle motivazioni necessarie all'accoglimento e verranno soddisfatte in ordine temporale di pervenimento, sulla base delle motivazioni indicate al 7° paragrafo del presente punto.

Per la fruizione dei permessi sarà determinato un tetto massimo annuo pro-capite di utilizzo pari a 20 giornate. In caso di "incapienza" occorrerà garantire un criterio di priorità e/o turnazione per gli anni successivi.

La fruizione dei permessi della "Banca del Tempo" potrà avvenire anche ad ore, a mezze giornate ed a giornata intera e dovrà in ogni caso essere garantito entro l'anno di competenza il completo smaltimento delle ferie arretrate e di quelle di competenza dell'anno del lavoratore richiedente, nonché dei residui "banca ore".

Intrum inoltre, al fine di avvicinare le proprie persone al mondo del volontariato, verserà nella "Banca del Tempo" un'ulteriore dotazione di ore, laddove non risultassero sufficienti, perché utilizzate, quelle già versate nel limite delle 500 ore annue, che potranno essere utilizzate a titolo di permessi retribuiti fruibili da tutto il Personale per svolgere attività di "volontariato" su specifici progetti/iniziative con finalità sociali da presentare e che verranno valutati per l'autorizzazione all'utilizzo da parte della Direzione HR Intrum.

Le Parti firmatarie si incontreranno in sede di Comitato Welfare:

- annualmente per verificare il complessivo funzionamento della Banca del Tempo;
- tempestivamente nel caso di squilibri tra dotazioni e richieste in corso d'anno, con l'obiettivo di rivedere le casistiche complessivamente ammesse a fruire dei permessi.

La fruizione dei permessi è subordinata al completo utilizzo di eventuali residui di ferie e "banca ore" relativi agli anni precedenti.

2. SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

Le Parti confermano, quale ulteriore strumento di conciliazione, la possibilità, da parte di tutti i colleghi, di richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa senza retribuzione (di seguito "sospensione volontaria"), senza la necessità di motivarne l'utilizzo.

Ai fini di quanto sopra, il personale, di ogni ordine e grado, che ne farà richiesta nei termini annualmente stabiliti per la pianificazione annuale delle ferie, sarà ammesso, compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive, all'utilizzo della "sospensione volontaria" per un periodo massimo di 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell'anno solare di riferimento.

La richiesta non potrà essere avanzata in caso di arretrati di ferie relative agli anni antecedenti a quello di competenza.

In tali termini, le giornate di "sospensione volontaria" – fruibili solo a giornata intera – dovranno essere programmate nel piano ferie annuale ed autorizzate dal responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione.

Intrum metterà a disposizione gli strumenti per la pianificazione e fruizione di dette giornate, sin dall'inizio dell'anno, ferma restando la compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

Qualora il dipendente non pianifichi l'utilizzo integrale delle ferie, ed ex festività spettanti annualmente entro il termine stabilito da Intrum per la pianificazione del piano ferie, non gli sarà

data la possibilità di fruire di giornate di sospensione volontaria per la parte restante dell'anno finché non provvederà alla suddetta pianificazione.

Qualora la richiesta venga avanzata dai colleghi nel corso dell'anno, in momento successivo a quelli annualmente stabiliti da Intrum, le richieste di "sospensione volontaria" potranno essere accolte sempre nel rispetto delle predette esigenze tecniche, organizzative e produttive e del plafond individualmente stabilito, senza interventi sulle pianificazioni già approvate delle assenze degli altri colleghi della unità organizzativa.

In caso di più richieste presso la medesima unità organizzativa nei medesimi periodi, verrà data priorità ai casi richiesti per assistenza a:

1. familiari portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/92, ovvero destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
2. anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il convivente di fatto);
3. figli di età inferiore ai 3 anni;
4. figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni;
5. figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni;
6. figli di età superiore ai 12 anni;

con presentazione, a tal fine, della necessaria documentazione.

Al fine di tutelare i colleghi dai possibili effetti correlati alla previdenza complementare e a quella obbligatoria, tali giornate di "sospensione volontaria" non dovranno in alcun caso essere utilizzate nel corso del mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.

I giorni di "sospensione volontaria" sono aggiuntivi rispetto alle assenze per ferie ed "ex- festività" che dovranno essere interamente fruite entro l'anno di competenza. Qualora ciò non avvenga, si procederà alla sostituzione d'ufficio delle causali di assenza al fine di esaurire prioritariamente le ferie ed i permessi "ex festività" di competenza dell'anno, nonché i residui di "banca ore".

A fronte dell'assenza a titolo di "sospensione volontaria", l'Azienda provvederà a concedere un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 35% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Sarà possibile, previa esplicita autorizzazione dell'azienda, superare il limite dei 20 giorni annui per assenze motivate dai criteri di priorità sopra riportati per ulteriori 2 giorni annui, fermo che per le causali per le quali è possibile utilizzare congedi parentali retribuiti gli stessi andranno fruiti preventivamente rispetto alla richiesta.

Eccezionalmente per casi particolarmente gravi autorizzati dall'azienda, e per una sola volta nel periodo di vigenza del presente Accordo, sarà possibile superare il limite di cui sopra di ulteriori 3 giorni quale anticipo, e quindi con successivo conguaglio, rispetto ai giorni usufruibili l'anno successivo dal dipendente interessato.

3. PERMESSI PER GRAVI PATOLOGIE

Ferma restando la complessiva disciplina nazionale a tutela delle gravi patologie e la normativa aziendale vigente in materia di permessi orari per visite mediche specialistiche non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di rendere più agevole la richiesta e la fruizione di tali permessi da parte del personale affetto da gravi patologie, già definiti nell'Accordo del 3 agosto 2018 ovvero valutate in tal senso dal Medico Competente, i Grandi Eventi Patologici (GEP), senza valutazioni circa la completa fruizione di ferie/ex-festività/banca ore, si stabilisce quanto segue:

- a. il personale interessato da un GEP presenta non appena possibile ad Intrum la documentazione sanitaria comprovante la patologia medesima;

- b. tale documentazione ha validità temporale coerente con quanto già previsto nell'Accordo del 3 agosto 2018;
- c. in occasione della richiesta del singolo permesso, l'interessato compilerà un'autocertificazione relativamente alla correlazione tra la visita da effettuare e la propria patologia e, una volta effettuata, dovrà produrre idonea certificazione attestante l'effettuazione della visita e la durata della medesima.

La fruizione di detti permessi è consentita, anche ad ore, nel limite di 12 gg/anno.

4. TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Ferma restando la complessiva disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia di congedi e permessi a tutela della maternità e della paternità, a livello di Gruppo, si prevede, anche al fine di incentivare la fruizione dei permessi di paternità da parte dei dipendenti del Gruppo, quanto di seguito indicato:

a. Permessi non retribuiti per malattia figlio

Una volta esauriti i permessi non retribuiti previsti dalla legge e dalla normativa aziendale vigente per la malattia del figlio oltre il terzo anno di età e sin o all'ottavo anno, il padre può richiedere la fruizione di permessi non retribuiti al medesimo titolo, sempre sino all'ottavo anno di vita del figlio, nella misura massima di 3 giorni all'anno, senza copertura della contribuzione figurativa prevista per la fruizione dei permessi ex lege.

b. Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio

L'aspettativa aziendale non retribuita per puerperio di 3 mesi può essere fruita, anche in via frazionata, fino al 6° anno di vita del figlio, anche dal padre lavoratore.

In caso di parto gemellare o plurigemellare la predetta aspettativa sarà riconosciuta al padre nella misura massima di 6 mesi, alle stesse regole ad oggi previste per la lavoratrice madre.

I predetti periodi di aspettativa, nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti di Intrum, non potranno essere fruiti contemporaneamente.

c. Permessi per nascita figli

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di congedi obbligatori e facoltativi riconosciuti al padre lavoratore ai sensi dell'art. 4 Legge 92/2012 e successive modifiche e a superamento di quanto richiamato a tale titolo al paragrafo 11 del presente accordo, al medesimo sono complessivamente concesse, a richiesta, sei ulteriori giornate di permesso retribuito da fruire nei modi e nei termini già fissati dalla normativa aziendale. In caso di parto gemellare tali ulteriori giornate si intendono raddoppiate e sono triplicate in caso di parto plurigemellare.

Sempre nell'ambito delle iniziative finalizzate a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita familiare, al fine di incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri, anche nell'ottica di permettere alle madri una più equa ripartizione delle attività di cura dei figli ed una più efficace copertura del proprio ruolo lavorativo, l'azienda:

- provvederà ad integrare la quota retribuita prevista dalla legge per i congedi parentali (30%) di dieci punti percentuali nel caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre dipendente Intrum;
- estenderà nei confronti del padre dipendente il congedo parentale di ulteriori dieci giorni, anche non consecutivi, da fruirsi entro il sesto anno di vita del bambino, una volta esaurito il congedo parentale di legge indennizzato dall'INPS; per detto congedo viene riconosciuto un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 30% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base

giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

d. Permessi assistenza figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)

Al personale che abbia i requisiti previsti dalla Legge 170/2010 per il godimento dei permessi per l'assistenza a figli affetti da (DSA) e ne faccia richiesta, sono concessi permessi retribuiti nel limite di 5 giornate per singolo anno solare per assistenza nelle attività scolastiche a casa dei figli studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da DSA, debitamente documentati, fruibili nel corso dell'anno scolastico. Nel caso in cui i permessi siano richiesti al di fuori dell'anno scolastico, ovvero con riferimento a figli minorenni iscritti al ciclo di istruzione successivo al primo non saranno retribuiti.

I suddetti permessi DSA, che potranno essere fruiti anche ad ore, nel limite minimo di 1 ora, dovranno essere richiesti, con un preavviso minimo di 5 giorni.

e. Ulteriori permessi a sostegno della genitorialità

Sono previsti i seguenti permessi finalizzati all'assistenza dei figli minorenni, da fruiti compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali:

- 1 giorno di permesso retribuito per ciascun figlio e per ciascun ciclo pre-scolastico, da fruiti anche ad ore, per l'inserimento dei figli presso l'asilo nido o la scuola materna;
- 5 giorni all'anno di permesso non retribuito ai genitori separati o divorziati che siano affidatari dei figli in via esclusiva, nonché in caso di vedovanza o di famiglie monogenitoriali.

Salvo che non sussista al contempo altra causale di sospensione dell'attività lavorativa quale ferie, banca ore, ex festività, permesso giornaliero, aspettativa, al dipendente è inoltre riconosciuto un permesso retribuito orario giornaliero per l'accompagnamento al Pronto Soccorso in caso di necessità del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto, genitori conviventi e/o dei figli (compresi i figli del coniuge/unito civilmente/convivente di fatto), purché debitamente documentato.

Tutte le previsioni di cui ai precedenti punti si intendono applicabili anche ai casi di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, nonché per assistenza ai figli del coniuge o del convivente di fatto, purché i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

5. ALTRE ASSENZE

a. Ferie e Permessi ex-festività

Al personale di ogni ordine e grado viene concesso di fruiti ad ore di 3 delle giornate di ferie annualmente spettanti, anche frazionate in periodi non inferiori a 15 minuti.

Per la fruizione delle ferie "ad ore" da parte dei colleghi è richiesto:

- un preavviso di 48 ore nell'ipotesi di fruizione in misura frazionata;
- l'approvazione da parte del Responsabile in caso di utilizzo in giornata lavorativa intera, anche quando cadente in giornata semifestiva.

A fronte di tale generale previsione il personale dovrà fruiti delle giornate di permesso per festività soppressa (inclusi i cd permessi retribuiti ex festività CARIVE) prioritariamente rispetto alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno.

L'utilizzo dei permessi ex festività è autorizzato dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno, con priorità rispetto al godimento delle ferie.

Intrum provvederà all'automatica sostituzione delle prime giornate di ferie dell'anno di competenza fruito nell'anno solare nel caso in cui tale previsione non fosse rispettata da parte del personale, fermo restando che tutte le ferie dovranno essere fruito nel corso dell'anno di competenza.

Intrum adotterà tutte le misure più opportune per favorire il raggiungimento di tale finalità.

b. Congedo retribuito per lavoratori mutilati ed invalidi civili

Al personale beneficiario del congedo ai sensi dell'art. 7, D.Lgs. 119/2011 è concessa la fruizione di detto congedo oltre che a giornata intera, anche a mezza giornata, con le medesime modalità oggi previste per la fruizione delle ferie.

c. Permesso lutto

Per quanto definito in materia dall'Accordo del 3 agosto 2018, i permessi retribuiti per lutto ivi previsti, della durata massima di 3 giorni lavorativi da fruito entro 7 giorni di calendario dall'evento, sono confermati anche in caso di decesso dei:

- genitori del coniuge o del convivente di fatto (ancorché non conviventi);
- figli del coniuge o del convivente di fatto (ancorché non conviventi).

d. Permesso vaccino

È inoltre confermata la possibilità per tutto il personale di assentarsi dal servizio fruendo di un permesso retribuito, in caso di somministrazione del vaccino anti COVID-19 durante l'orario di lavoro in una giornata in cui è prevista la prestazione lavorativa, secondo le disposizioni di cui al Verbale di Intesa sottoscritto in data 25 novembre 2021.

RACCOMANDAZIONI DELLE OO.SS.

Le OO.SS. rivolgono espressa raccomandazione affinché nel periodo di emergenza COVID-19 nel caso di interventi chirurgici che interessino il personale di Intrum e per i quali sia richiesto un tampone preventivo, nel periodo intercorrente tra tale esame e il ricovero per intervento, possa essere agevolato il ricorso al Lavoro Flessibile al fine di tutelare da possibili contagi.

6. ASSEGNO PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Il dipendente con familiare convivente (intendendosi per tale il coniuge/unito civilmente o il convivente di fatto, i figli o equiparati, ovvero genitori, fratelli o sorelle) portatore di handicap grave (documentato da certificazione medica rilasciata dalla Competente Struttura ASL ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992 ovvero da certificati medici, purché rilasciati da strutture pubbliche, dai quali risulti un'invalidità civile totale e permanente al 100%, ovvero, nel caso di minori, beneficiari dell'indennità di accompagnamento, lo stato di "cieco assoluto" ovvero lo stato di "sordo") a carico – secondo il criterio a suo tempo seguito per la corresponsione degli assegni familiari – se in possesso di certificazione medica di non autosufficienza, ha diritto, a richiesta, al rimborso, a fronte di idonea documentazione, delle spese sostenute per i servizi di assistenza per i suddetti familiari per un importo massimo di euro 4.000, rientrando tale casistica nella normativa fiscale di cui al vigente articolo 51, comma 2, lett. f-ter del TUIR.

A tal fine, la somma sarà accreditata entro il mese di giugno di ogni anno nella relativa busta paga, anche nel caso in cui non fosse disponibile la dichiarazione di non autosufficienza. In tale ultimo caso, non si applicherà il sopra indicato beneficio fiscale.

7. PACCHETTO GIOVANI

Al Personale assunto a tempo indeterminato con età anagrafica al momento dell'assunzione non superiore a 30 anni, si applica il seguente c.d. "Pacchetto giovani":

a. Contribuzione aziendale alla previdenza complementare

La contribuzione datoriale alla previdenza complementare è riconosciuta in misura pari al 6% delle voci stipendio, scatti di anzianità, ed importo ex ristrutturazione tabellare, per una durata di 5 anni dalla data di assunzione. Trascorso tale periodo sarà applicata l'aliquota minima alla previdenza complementare tempo per tempo prevista per i Dipendenti Intrum.

b. Bonus nascita figli

Nel caso di nascita figli entro i 10 anni dall'assunzione, Intrum provvederà a versare, per ogni figlio, un importo lordo una tantum di € 1.000, come contributo una tantum alla posizione individuale di previdenza complementare attivata dal Dipendente in favore del figlio a carico.

8. ALTRE PREVISIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Con il presente accordo viene altresì confermata sino al 31 dicembre 2025 la regolamentazione in materia di flessibilità di orario in entrata prevista dal Verbale di Accordo del 21 ottobre 2020 e successive modifiche (concernente la flessibilità oraria di ingresso dalle 8 fino alle 10,30 e la riduzione della pausa pranzo a 30 minuti), nonché in materia di tolleranza oraria così come regolamentata dal Verbale di Accordo del 26 novembre 2020 e successive modifiche, portando il tempo massimo di tolleranza a 7 (sette) minuti, e sino al completamento della implementazione di miglioramenti delle procedure informatiche di registrazione delle presenze.

In ragione di quanto sopra, le Parti, nel corso della vigenza del presente Accordo, si impegnano a monitorare costantemente la situazione al fine di valutare congiuntamente gli effetti della presente previsione.

9. PART TIME

Sono confermate le disposizioni in materia di cui all'Accordo del 3 agosto 2018.

10. BUONO PASTO

Al personale a tempo pieno è attribuito un buono pasto in forma elettronica pari a euro 7,00 (importo comprensivo di quanto previsto dall'art. 50 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dal Verbale di Accordo 19 dicembre 2019).

A decorrere dal 1 gennaio 2022, la richiesta di attribuzione di buono pasto in forma cartacea non è consentita.

Il buono pasto sarà riconosciuto anche al personale a tempo parziale che effettui una prestazione lavorativa giornaliera di almeno 5 ore, oltre la pausa pranzo.

Resta confermata la possibilità di destinazione del controvalore del buono pasto elettronico a previdenza complementare aziendale o ad assistenza sanitaria integrativa.

Le Parti si impegnano a incontrarsi entro il 30 giugno 2022 con specifico riferimento alla possibile revisione della presente disposizione in materia di buono pasto, e comunque entro i limiti della esenzione fiscale.

11. PREMIO DI LAUREA

Al fine di valorizzare e riconoscere l'impegno di tutto il personale non laureato, ai dipendenti che conseguano, a decorrere dal 1° gennaio 2022, un diploma di laurea o laurea magistrale ai sensi del DM 509/99, è riconosciuto per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, a richiesta, un premio di laurea di 1.300,00 euro (importo comprensivo di quanto previsto dall'art. 61 del CCNL 31 marzo 2015 come rinnovato dal Verbale di Accordo 19 dicembre 2019).

12. DECORRENZA E VALIDITA'

Le Parti si danno atto che le presenti intese hanno efficacia dal 1° gennaio 2022 e scadono il 31 dicembre 2025, salvo diverse previsioni di decorrenza di cui ai punti che precedono.

Le medesime Parti si incontreranno entro il mese di dicembre di ogni anno di vigenza del presente Accordo per verificare l'andamento delle iniziative introdotte.

INTRUM ITALY S.P.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In data 24 febbraio 2022

TRA

- Intrum Italy S.p.A. (di seguito anche "Intrum")

E

- Le OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN

PREMESSO CHE

- la valorizzazione delle risorse che svolgono la propria attività nel contesto di Intrum passa anche attraverso un insieme di politiche e di misure concrete di potenziamento del welfare aziendale, fra cui anche la previdenza complementare;
- le Parti, sin dal mese di luglio 2019, hanno individuato, nel Fondo Pensione Previbank l'ente attraverso il quale realizzare la forma di previdenza complementare nel contesto dei dipendenti non provenienti da Intesa Sanpaolo S.p.A. ai quali continuano ad applicarsi le regole per l'aggregazione di forme di previdenza complementare di cui al Fondo Pensione ISP ("Fondo c.d. FOPIC");
- le Parti, nell'ambito della trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo di Secondo livello, ritengono di dover potenziare ed incentivare la previdenza complementare;

SI CONVIENE

quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. In coerenza con quanto richiamato in premessa, al fine di potenziare il trattamento previdenziale a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota minima di contribuzione aziendale è elevata al 3,75% delle voci stipendio, scatti, importo ex ristrutturazione tabellare, ed indennità di ruolo, fatte salve le diverse basi di calcolo esistenti ed applicate, in particolare attinenti al fondo FOPIC.
3. La medesima aliquota minima di contribuzione aziendale è elevata a decorrere dal 1° gennaio 2024 al 4,00% delle voci stipendio, scatti ed importo ristrutturazione tabellare, ed indennità di ruolo, fatte salve le diverse basi di calcolo esistenti ed applicate, in particolare attinenti al Fondo FOPIC.

4. Sempre a decorrere dall'anno 2024, Intrum provvederà a riconoscere ai dipendenti con figli a carico fino a 24 anni, un contributo annuale per un importo pari a 120 euro per ogni figlio e sino all'anno solare in cui è compiuto il 24° anno di età, sotto forma di contribuzione a previdenza complementare sulla posizione, che sia stata aperta dal dipendente per i propri figli presso il Fondo Pensione ISP ("FOPIC") ovvero Previbank, od ancora a richiesta di detti dipendenti, sotto forma di rimborso delle spese sostenute per i medesimi figli ex articolo 51, comma 2, lett. f-bis del TUIR (asili nido, servizi all'infanzia ed all'educazione, libri, attività ricreative socioculturali, informatica, master, formazione, trasporti pubblici). In tal ultima ipotesi, il rimborso, previa presentazione di idonea documentazione, sarà liquidato nella busta paga del mese di giugno di ogni anno.

Invero, per quanto attiene il primo anno di decorrenza, il versamento della contribuzione aggiuntiva sulla posizione di previdenza complementare dei figli, sarà effettuato, previa effettuazione delle trattenute di legge, ove previsto, ed entro il mese di maggio 2024 a condizione che risulti aperta, entro il 30 aprile 2024, una posizione individuale di previdenza complementare presso il Fondo Pensione per i figli.

Intrum Italy S.p.A.

FABI

FIRST/CISL

FISCAC/CGIL

UILCA

UNISIN

CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO

ACCORDO QUADRO

In data 24 febbraio 2022

TRA

- INTRUM ITALY S.p.A (di seguito “Intrum” o “Intrum Italy”)

E

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

collettivamente intese quali le “Parti”

PREMESSO CHE

- in data 1 agosto 2018 veniva sottoscritto un Verbale di Accordo tra Intesa Sanpaolo, anche in qualità di Capogruppo, e le Delegazioni Sindacali di Gruppo, che concludeva l'esame congiunto relativo alla fusione per incorporazione in Intesa Sanpaolo S.p.A. (ISP) di Intesa Sanpaolo Group Services S.c.p.A. (ISGS), alle scissioni parziali della Direzione Recupero Crediti di ISGS (DRC – ad eccezione dell'ufficio Supporto Tecnico e Amministrativo), di Intesa Sanpaolo Provis S.p.A. (Provis) e di Intesa Sanpaolo RE.O.CO. S.p.A (Reoco) a favore di Tersia S.p.A. (Tersia) nonché alla prevista cessione proprietaria di Tersia a Intrum AB con contestuale modifica della denominazione di Tersia in Intrum, regolando i trattamenti economici e normativi applicati al personale interessato;
- il citato Verbale di Accordo preservava la disciplina contrattuale collettiva nazionale in essere all'atto del passaggio dalle società di provenienza e stabiliva che nei confronti del personale collettivamente trasferito continuasse a trovare integrale applicazione, fino alla prevista scadenza, il Contratto Collettivo di secondo livello vigente al momento delle scissioni parziali e tutti gli accordi in vigore applicati al perimetro interessato dalle operazioni. Le parti applicabili della suddetta normativa venivano estese, in ragione delle intercorse fusioni in Intrum di Gextra S.r.l. (“Gextra”) e di Caf S.p.A. (“CAF”) nel corso dell'anno 2019, anche al restante personale di Intrum a cui veniva applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro complementare del Credito;
- pertanto il Contratto Collettivo di secondo livello di cui sopra, vigente dal 2018 al 2021 (composto dall'Accordo Quadro 3 agosto 2018 con indicazione all'art. 3 delle materie di regolamentazione collettiva secondaria, nonché dagli Accordi denominati “Ruoli e Figure professionali”, “Conciliazione Tempi di Vita e Lavoro”, “Mobilità Territoriale e Professionale”, tutti sottoscritti sotto stessa data 3 agosto 2018) è stato recepito da Intrum (di seguito “Contratto di Secondo Livello 2018-2021”), alla stregua dell'Accordo (a latere) per il Lavoro Flessibile del Gruppo Intesa Sanpaolo del 10 dicembre 2014 e successive modifiche (di seguito “Accordo per il Lavoro Flessibile”), vigente all'epoca del passaggio del personale ISP, Gextra, CAF, facente altresì parte delle materie indicate nel predetto Accordo Quadro quali soggette a disciplina contrattuale di secondo livello nel periodo 2018- 2021;
- è intendimento delle Parti continuare a fornire nel tempo ai dipendenti un riferimento normativo contrattuale di secondo livello, adeguato alla valorizzazione dei lavoratori ed alle sfide imprenditoriali e gestionali future per il prossimo quadriennio;

- l'Accordo 19 dicembre 2019 di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015, definendo i contenuti che possono formare oggetto della contrattazione di secondo livello, ha confermato anche che la contrattazione può “prevedere norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi”, definendo “specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal CCNL di categoria, relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro”, “anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o di gruppo o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni”;
- il Protocollo delle Relazioni Industriali 19 aprile 2019, così come prorogato con Verbale di Incontro del 22 dicembre 2021 tra Intrum e le intestate OO.SS, conferma in capo agli Organi di Coordinamento Sindacale tutte le competenze demandate dalla normativa di legge e di settore al secondo livello di contrattazione;
- alla luce di quanto precede, le Parti intendono continuare a coniugare la definizione della complessiva normativa che costituisca il Contratto di secondo livello con gli obiettivi del Piano programmatico di azione presentato da Intrum, proseguendo:
 - nel continuo esercizio di una negoziazione sostenibile;
 - nell'ulteriore valorizzazione ed ampliamento degli strumenti di welfare;
 - nell'individuazione di misure volte al miglioramento dell'efficacia dell'organizzazione aziendale e della qualità di vita e lavoro dei dipendenti, anche attraverso la remunerazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
 - nella definizione di politiche del lavoro sostenibili e differenziate anche in fasi diverse della vita lavorativa (maternità, malattia, invecchiamento, etc.) che possano creare coesione e solidarietà tra le “generazioni” presenti in azienda;
- nell'ambito del confronto, le Parti hanno altresì valutato positivamente le iniziative del legislatore nazionale volte a promuovere misure di conciliazione attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, in particolare quanto previsto dal D.Lgs. n. 80 del 15/6/2015;
- le Parti hanno pertanto confermato le materie ricomprese nella contrattazione di secondo livello che trova collocazione nel Contratto di secondo livello e definito le relative priorità, nonché, tenuto conto della complessità delle azioni previste e delle soluzioni e/o dei possibili percorsi individuati, hanno convenuto circa l'opportunità di poter disciplinare le materie con diverse intese applicative;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente Accordo Quadro di Contratto di secondo livello.
2. Il Contratto di secondo livello:
 - troverà applicazione nei confronti del personale di Intrum;
 - integrerà per Intrum, ad ogni conseguente effetto, la disciplina nazionale di Settore, con le specificità e le diverse scadenze temporali che saranno individuate dalle Parti, in applicazione del vigente CCNL e fermo quanto stabilito dall'art. 29, primo comma del medesimo CCNL.
3. Per il periodo 2022-2025, il Contratto di secondo livello continuerà a disciplinare, qualora oggetto di confronto ed interesse, le seguenti materie:

- a. politiche commerciali e clima aziendale;
 - b. normativa in materia di prestazione lavorativa ed orario, inclusa la regolamentazione relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - c. welfare integrato, con particolare riferimento alla disciplina relativa a:
 - I. assistenza sanitaria integrativa,
 - II. previdenza complementare,
 - III. attività culturali e ricreative,
 - IV. iniziative di solidarietà,
 - V. conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,
 - VI. inclusione,
 - VII. pacchetto giovani,
 - VIII. buono pasto e relativa opzione di riversamento alle forme di previdenza complementare e/o assistenza sanitaria integrativa;
 - d. lavoro flessibile;
 - e. materie relative al premio aziendale di cui all'art. 48 ed art. 52 CCNL;
 - f. formazione;
 - g. ruoli e figure professionali/percorsi professionali;
 - h. mobilità territoriale e professionale.
4. Fermo restando, salva specifica sostituzione con relativo accordo, l'applicazione dell'apparato normativo previsto nell'Accordo 1 agosto 2018, gli accordi applicativi che tempo per tempo saranno sottoscritti su dette materie formeranno parte integrante del Contratto di secondo livello, con le specificità e le eventuali scadenze riportate nei medesimi.

Sino a nuova definizione degli accordi relativi alle materie di cui sopra, si intenderanno prorogati gli accordi contenuti nel Contratto di secondo livello 2018-2021.

Dichiarazioni delle Parti

Alla luce delle novità normative introdotte dal D.Lgs. n. 80 del 15.6.2015 e successive integrazioni in materia di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello alla promozione di misure per accrescere la conciliazione tra vita professionale e vita privata, le Parti si danno atto che, con gli accordi di cui al precedente punto 4, si introdurranno elementi di miglioramento alla normativa aziendale vigente in materia di conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro.

5. Le Parti confermano altresì che quanto definito nel Contratto di secondo livello sarà valutato in relazione agli eventuali impatti derivanti dal successivo rinnovo del CCNL.

INTRUM ITALY S.P.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

VERBALE DI INTESA

In data 24 febbraio 2022

TRA

Intrum Italy S.p.A. ("Intrum")

E

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

di seguito, congiuntamente, le "Parti"

PREMESSO CHE

- In data 5 novembre 2020, Intrum e le intestate OO.SS. sottoscrivevano un Verbale di Accordo (di seguito l' "Accordo"), nel contesto del quale, in coerenza con l'implementazione di nuove disposizioni normative emergenziali e attesa la necessità di aggiornare coerentemente il pregresso Verbale di Incontro del 21 ottobre 2020 sul tema di svolgimento dell'attività lavorativa con modalità agile in ragione dell'applicazione delle tutele relative alla sicurezza degli ambienti lavorativi ed alla salute dei dipendenti, concordavano che con decorrenza 6 novembre 2020 l'attività in modalità agile o smartworking a livello aziendale, indipendentemente dal territorio di appartenenza, si svolgesse nel rispetto della capienza fisica consentita negli uffici di riferimento pari al 50% dell'organico, e pertanto a tal fine, laddove necessario, riprogrammando tra il personale le giornate di svolgimento dell'attività agile in ragione della detta capienza, e favorendo, fatte salve diverse esigenze organizzative di ciascun presidio e/o ufficio, la possibilità di organizzare l'attività con gli stessi gruppi di lavoro in presenza.
- Intrum e le OO.SS. si davano altresì atto nell'Accordo che fossero garantite le priorità nell'accesso allo svolgimento dell'attività lavorativa con modalità agile in via continuativa ai dipendenti interessati alle casistiche previste dalla normativa vigente in materia di tutela della genitorialità, disabilità, ed immunodepressione.
- Da ultimo con Verbale di Intesa del 1 luglio 2021, l'Accordo con alcune integrazioni veniva prorogato sino al 24 settembre 2021, successivamente con il Verbale di Intesa del 23 settembre 2021 sino al 31 ottobre 2021, ancora con Verbale di Intesa del 26 ottobre 2021 sino al 31 dicembre 2021, ed infine con Verbale di Intesa del 14 dicembre 2021 sino al 28 febbraio 2022.
- In data 14 dicembre 2021 è stato emanato il provvedimento normativo finalizzato a prorogare lo stato di emergenza al 31 marzo 2022, e dunque appare adeguato prorogare la durata del lavoro agile emergenziale a quella data.
- Alla luce di quanto sopra, tenuto conto delle esigenze espresse nelle premesse ed anche nel contesto dell'Accordo sottoscritto lo scorso 5 novembre 2020, e delle successive

proroghe, in vista di una complessiva regolamentazione della materia in sede aziendale, le Parti

CONVENGONO

quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante ed essenziale della presente intesa.
2. Il Verbale di Intesa del 26 ottobre 2021, che si intende quivi integralmente riportato, viene prorogato sino al termine dello stato di emergenza fissato al 31 marzo 2022.
3. Le Parti si impegnano a monitorare l'evoluzione della legislazione in materia e della situazione sanitaria a livello nazionale, anche al fine di valutare congiuntamente la eventuale riparametrazione delle attività con modalità agile ed in presenza da parte dei dipendenti nel contesto aziendale, ed in particolare la progressione della stessa situazione sanitaria.

Intrum Italy S.p.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

VERBALE DI ACCORDO

In data 24 febbraio 2022

TRA

Intrum Italy S.p.A. ("Intrum")

E

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

di seguito, congiuntamente, le "Parti"

PREMESSO CHE

- con Verbale di Accordo stipulato in data 18 dicembre 2019, le Parti stabilivano di introdurre, in via sperimentale sino al 31 luglio 2020, il tempo di "tolleranza" di 15 minuti complessivi giornalieri tra l'entrata/uscita fisica dei dipendenti in/e dall'azienda, ed il collegamento dei medesimi tramite pc attraverso la piattaforma informatica adottata dal Gruppo Intrum per la rilevazione della presenza, mediante il sistema di timbratura c.d. "virtuale".
- Con Verbale di Accordo del 13 luglio 2020 le Parti concordavano che con decorrenza dal 1 agosto 2020 e sino al 31 dicembre 2020 il tempo massimo di "tolleranza", così come previsto nel Verbale di Accordo del 18 dicembre 2019, venisse stabilito in 10 (dieci) minuti complessivi giornalieri.
- Con Verbale di Accordo del 26 novembre 2020, all'esito della verifica congiunta sull'andamento delle rilevazioni delle presenze tramite pc, si concordava la proroga del tempo massimo di "tolleranza" pari a 10 (dieci) minuti complessivi giornalieri, così come definito nel Verbale di Accordo del 13 luglio 2020, dal 1 gennaio 2021 al 31 marzo 2021. Successivamente, con Verbale di accordo del 1 aprile 2021, il suddetto tempo massimo di "tolleranza" veniva prorogato al 30 giugno 2021.
- Per altro verso, tenuto conto dell'elevata attenzione a livello nazionale sull'emergenza epidemiologica da Covid-19, da ultimo con Verbale di Accordo 24 febbraio 2021, le Parti concordavano, con riferimento alla sicurezza ed alla tutela della salute dei dipendenti, la proroga della flessibilità oraria di ingresso, come stabilita dal Verbale di Incontro del 21 ottobre 2020, fino alle 10,30, nonché la riduzione della pausa pranzo a 30 minuti, sino al 31 marzo 2021 e successivamente sino al 30 giugno 2021.
- Con Verbale di Accordo del 1 luglio 2021, ferme restando le esigenze di cui sopra, si concordava da una parte la proroga del tempo massimo di "tolleranza" pari a 10 (dieci) minuti complessivi giornalieri, così come definito nel Verbale di Accordo del 13 luglio 2020, dal 1 luglio 2021 e sino al 30 settembre 2021, e dall'altra di prorogare eccezionalmente non oltre il 30 settembre 2021 la flessibilità oraria di ingresso fino alle 10,30, nonché la riduzione della pausa pranzo a 30 minuti. Con successivo Verbale, il tempo massimo di "tolleranza" e di "flessibilità" veniva prorogato sino al 31 ottobre 2021, e poi con Verbale di Accordo del 26

ottobre 2021 sino al 31 dicembre 2021 ed infine con Verbale di Accordo del 16 dicembre 2021 sino al 28 febbraio 2022.

- In data 14 dicembre 2021 è stato emanato il provvedimento normativo volto a prorogare lo stato di emergenza al 31 marzo 2022.
- Con Accordo del 24 febbraio 2022, nel contesto delle trattative per il rinnovo del Contratto Collettivo di Secondo Livello per il periodo 2022-2025, le Parti hanno previsto la stabilizzazione dell'istituto della flessibilità oraria e della tolleranza oraria come sopra evidenziato per il periodo di efficacia del detto Contratto di Secondo Livello, portando il tempo massimo di tolleranza a sette minuti.
- Tuttavia, tenuto conto del termine dello stato di emergenza al 31 marzo 2022 e delle esigenze ad esso connesse in termini di adempimenti per la salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, le Parti ritengono eccezionalmente di mantenere in vigore quanto previsto sulla "tolleranza" oraria da ultimo con Verbale di Accordo del 16 dicembre 2021.
- Alla luce di quanto sopra, ferme restando le esigenze espresse nelle premesse e nel contesto dei Verbali sottoscritti sopra indicati, le Parti

CONVENGONO

quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente Verbale.
2. Il Verbale di Accordo del 16 dicembre 2021, per il solo tema del tempo massimo di "tolleranza", che si intende quivi integralmente riportato, viene prorogato in via del tutto straordinaria sino e non oltre il 31 marzo 2022.

Intrum Italy S.p.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN