

VERBALE DI ACCORDO

In data 14 novembre 2023

TRA

Intrum Italy S.p.A. (la "Società")

E

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

di seguito, congiuntamente, le "Parti"

PREMESSO CHE

- le sfide poste dalle logiche di mercato quale quello degli NPL, particolarmente sfidante e caratterizzato da nuove modalità operativo/gestionali, rendono necessaria una solida pianificazione strategica che permetta alla Società, anche con specifico riferimento all'evoluzione del personale, di mantenere livelli ampi di competitività e di avere prospettive a lungo termine, pure in una logica di ottimizzazione e ricambio generazionale. Il mercato richiede, infatti, di affrontare in modo proattivo e preventivo le sfide derivanti dalle oscillazioni economiche e delle diverse tendenze in essere, garantendo, allo stesso tempo, un quadro flessibile organizzativo per lo sviluppo delle migliori sinergie tra risorse economiche, umane, competenze/professionalità, nonché le prospettive di crescita di lungo periodo;
- le Parti, così confermando il valore strategico del confronto e del reciproco attivo coinvolgimento, hanno proceduto ad affrontare tale tematica, conducendo nello specifico un'analisi approfondita dei processi di rinnovamento e condividendo in tale scenario di efficientamento contraddistinto dalle trasformazioni derivanti dall'attuazione di modalità lavorative, anche innovative, comprese quelli inerenti la semplificazione e la digitalizzazione dei processi operativi, attraverso altresì l'investimento nella formazione e nelle competenze professionali dei dipendenti, una serie di assetti strategici in grado di favorire sia obiettivi di crescita sia una rimodulazione più efficiente della distribuzione delle risorse umane; il tutto, con la finalità di consolidare un modello strutturale della Società, competitivo, al passo con le richieste dei clienti e allineato ai processi di trasformazione strutturale di settore;
- in particolare, la gestione complessiva degli interventi da implementare richiede, in coerenza con le disposizioni di cui alla contrattazione collettiva di riferimento, a livello nazionale e di secondo livello, in via preliminare l'adozione di politiche solidali e di welfare, attraverso l'adozione di strumenti socialmente responsabili, caratterizzati dal requisito della volontarietà. Tale approccio condiviso tra le Parti mira non solo a gestire in maniera efficace le politiche organizzative interne e le sfide del mercato esterne, ma altresì a creare un ambiente di lavoro e una cultura aziendale basati sulla partecipazione volontaria, sul coinvolgimento dei dipendenti, oltre che sul confronto continuativo tra Società e Organizzazioni Sindacali;
- alla luce di quanto precede, nel riconfermare la centralità delle persone e l'attenzione alle esigenze dei colleghi, nonché nel ribadire che la valorizzazione e la motivazione delle persone si realizza anche mediante la ricerca di punti di equilibrio tra vita professionale e vita privata, le Parti si sono incontrate con l'obiettivo di individuare le modalità ed i criteri

per dare corso ad un processo che consenta la citata rimodulazione delle risorse attraverso la previsione, quanto al personale, di percorsi di uscita volontaria per pensionamento attraverso il ricorso volontario alle prestazioni del Fondo di Solidarietà;

- in tale prospettiva, inoltre, la Società ha dichiarato, e le Parti hanno convenuto, dando al contempo atto del rispetto delle previsioni/procedure di legge e di quelle poste dalla contrattazione collettiva, che sia necessario addivenire a soluzioni condivise che possano contribuire a garantire la competitività aziendale pure nell'ambito di un contesto di solidarietà generazionale. Al riguardo, oltre a favorire un processo di rafforzamento e di sviluppo quantitativo del potenziale della forza lavoro, le Parti hanno convenuto di implementare un percorso, per un periodo ritenuto congruo di 36 mesi, dal 1.01.2024 fino al 31.12.2026, fondato sull'ingresso volontario delle risorse aventi maggiore prossimità al diritto a pensione, nel Fondo di Solidarietà di cui al D.I. n. 83486 del 2014, e sul coinvolgimento, sulla base dei dati in possesso, di un numero di risorse prospettabile per l'accesso al Fondo di Solidarietà tra le 15 e 20 unità per il triennio di interesse.

Tutto quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue

Art. 1 – Premesse

La premessa forma parte integrante del presente Verbale di Accordo (di seguito "Accordo") il quale si applica, nel rispetto della relativa disciplina collettiva contrattuale, al Personale dipendente inquadrato nelle categorie delle Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti.

Art. 2 – Accesso al Fondo di Solidarietà

- a) Le Parti concordano, al fine di ottenere gli obiettivi di cui in premessa, di attivare, per il personale che sia in possesso, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro, dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e anche se abbia diritto al mantenimento in servizio, il ricorso alle prestazioni straordinarie del *"Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito"* (di seguito "Fondo di Solidarietà") di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto Interministeriale del 28 luglio 2014 n. 83486 e successive modifiche ed integrazioni.
- b) L'accesso, per il numero massimo indicato dal presente Accordo, alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, che avverrà su base volontaria e incentivata per quanto qui di seguito previsto, riguarderà i dipendenti che entro la data del 31 dicembre 2026 matureranno il diritto al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia con decorrenza dello stesso non successiva al 1° gennaio 2027; la permanenza nel Fondo avrà, inoltre, una durata massima di 36 mesi.
- c) In tali termini, i dipendenti accetteranno l'"offerta al pubblico" formulata, ai sensi dell'art. 1336 c.c., per risolvere consensualmente ed in maniera irrevocabile il rapporto di lavoro alla scadenza di cui al punto d) che segue per accedere volontariamente al Fondo di Solidarietà dal giorno successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.
- d) Al fine dell'accesso al suddetto Fondo di Solidarietà, il personale interessato, oltre ad effettuare l'adesione volontaria secondo le modalità, termini e condizioni di cui al successivo art. 3 del presente Accordo, procederà alla risoluzione consensuale dei relativi rapporti di

lavoro entro il 31.12.2023 per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà con finestra al 1.01.2024 (ultimo giorno di lavoro il 31.12.2023).

Ai dipendenti che accederanno al Fondo di Solidarietà sarà corrisposto un incentivo all'esodo, al lordo delle ritenute di Legge, ed in aggiunta a quanto dovuto a titolo di TFR, per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (di seguito l'"Incentivo") pari ad un numero di mensilità lorde, calcolate sulla base di 1/13 di RAL, come previsto nel successivo art. 3, in relazione alla permanenza al Fondo come di seguito specificato: due mensilità lorde per l'accesso al trattamento pensionistico nel corso del 2024, tre mensilità lorde per l'accesso al trattamento pensionistico nel corso del 2025, quattro lorde per l'accesso al trattamento pensionistico nel corso del 2026.

- e) Ai dipendenti che accederanno al Fondo di Solidarietà sarà garantita, quale condizione di miglior favore, la copertura del Fondo Sanitario Integrativo per tutto il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, alle stesse condizioni del personale dipendente in servizio. Rimane ferma la possibilità per gli stessi dipendenti di accedere volontariamente alla sezione "quiescenti" del Fondo Sanitario al momento del pensionamento.
- f) Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, che accedesse volontariamente alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà secondo le previsioni del presente Accordo, la Società accoglierà le domande di ripristino del rapporto di lavoro a full time per l'ultimo mese intero precedente la data di cessazione.
- g) Il Destinatario perderà il beneficio dei trattamenti di cui al punto e) che precede, ove percepisca redditi di lavoro subordinato e/o autonomo, di qualsivoglia natura e specie, da soggetti che svolgono attività concorrenziale rispetto a quella svolta dalla Società.

Art. 3 – Modalità di adesione

- a) Le domande di adesione volontaria e irrevocabile dovranno essere presentate dagli interessati entro le ore 18,00 del giorno 6.12.2023 mediante la compilazione dell'apposito modulo (Allegato 1). Alla data di presentazione della domanda di adesione, i dipendenti dovranno essere in possesso dei requisiti richiesti, certificati attraverso documentazione ECOCERT INPS (Comunicazione Certificativa del conto assicurativo ai sensi dell'art. 54, legge 9 marzo 1989, n.88) o Estratto Conto Previdenziale o, in caso di riscatti, tramite attestazione di avvenuto pagamento; saranno, comunque, prese in considerazione anche eventuali "adesioni con riserva", nei casi di riscatti, ricongiunzioni e/o pratiche sospese e già attivate presso Enti Previdenziali alla data di scadenza di presentazione della domanda di adesione e saranno, ferme restando le necessarie verifiche, oggetto di eventuale accoglimento soltanto laddove sia dimostrato da parte dell'interessato il perfezionamento dei requisiti utili e necessari al trattamento pensionistico nei termini sopra previsti e all'accesso alle prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà.

Una volta pervenute le richieste ed i relativi modelli ECOCERT INPS, la Società (i) verificherà la documentazione ricevuta e, per quanto di competenza, l'effettività dei requisiti previsti dal presente Accordo e, dunque, su tale base, (ii) individuerà una lista di dipendenti validamente candidatisi alle prestazioni dell'Accordo. In particolare, con riferimento al numero delle candidature e tenendo conto del numero massimo di n. 20 dipendenti previsto dal presente Accordo, in considerazione delle ragioni tecnico - produttive e organizzative del complesso aziendale:

- a. in presenza di un numero di candidature pari od inferiore alle n. 20 unità, tutti i candidati in possesso dei requisiti previsti per l'Accordo potranno potenzialmente beneficiare delle previsioni previste dal medesimo;
- b. in presenza di un numero di candidature superiori alle n. 20 unità, l'individuazione dei dipendenti che potranno beneficiare delle previsioni del presente Accordo sarà realizzata, anche come previsto dal Decreto Interministeriale 28 luglio 2014 n. 83486, adottando i criteri di cui al punto 8 che segue.

Una volta definito l'elenco finale dei dipendenti che beneficeranno delle previsioni del presente Accordo, la Società comunicherà l'accoglimento delle candidature.

- b) Nei confronti dei dipendenti aderenti verrà riconosciuto, oltre le competenze di fine rapporto dovute per legge e per contratto, quale Incentivo, un importo onnicomprensivo lordo calcolato sulla retribuzione annua lorda (RAL) in essere al momento della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, calcolata come indicato alla successiva lettera d), in aggiunta al TFR ed alle competenze di fine rapporto.
- c) Con riferimento a tutte le tipologie di adesioni di cui al presente Accordo, in via preventiva rispetto alla risoluzione del rapporto di lavoro, le Parti confermano di prevedere la sottoscrizione di un Verbale di Conciliazione individuale in sede sindacale attestante la risoluzione volontaria del rapporto di lavoro alla data come sopra definita (art. 2 punto d), anche al fine di assolvere agli obblighi derivanti dalla normativa di legge in materia di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro, nelle forme di cui agli artt. 2113, comma 4, c.c. e 412 ter, c.p.c. La sottoscrizione del previsto Verbale di Conciliazione in sede sindacale ai sensi del vigente CCNL (il cui testo verrà reso disponibile agli interessati precedentemente alla detta sottoscrizione) costituisce elemento essenziale per procedere all'erogazione dell'Incentivo e dei trattamenti nei termini di cui al presente Accordo.
- d) Le Parti concordano che la mensilità utile ai fini della determinazione dell'importo dell'Incentivo è pari a 1/13 della retribuzione annua lorda.
- e) Tali somme saranno erogate come Incentivo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, come tali non soggette a contribuzione sociale, ai sensi dell'art. 12 L. 30.4.1969 n. 153, come modificato dall'art. 6 D. Lgs. 2 settembre 1997 n. 314 e assoggettate all'aliquota fiscale stimata e provvisoria dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF), determinata con i criteri di cui agli artt. 17 e 19 TUIR (tassazione separata). Resta inteso che una componente dell'Incentivo nella misura determinata di volta in volta dalla Società sarà invero qualificato a titolo transattivo e novativo ex art. 2113 c.c. e, conseguentemente, assoggettato al regime fiscale/contributivo applicabile per legge alle somme corrisposte a tale titolo.
- f) In riferimento all'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà per il Settore del Credito, per quanto non previsto dal presente Accordo, si fa rinvio al Decreto Interministeriale 28 luglio 2014, n. 83486.

Art. 4 – Forme flessibili di trattamento pensionistico ed “opzione donna”.

- a) Il personale femminile che manifesti la volontà di accedere alla pensione anticipata secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, ai sensi dell'art. 16 del D.L 4/2019 convertito dalla Legge 26/2019 e successive modifiche, (c.d “opzione donna”), certificando lo stesso con documentazione ECOCERT INPS, potrà volontariamente proporre alla Società di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro al 31.12.2023. Al detto personale sarà

riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo pari a 12 mensilità, oltre ad un importo lordo equivalente al numero di mensilità dovute per il preavviso secondo le disposizioni del CCNL applicato, calcolate secondo quanto previsto dal precedente art. 3 lettera d), da erogarsi a titolo di trattamento di incentivazione all'esodo e ad integrazione al TFR, con le modalità di cui al precedente art. 3, lettera c) ed e).

b) Il personale che manifesti la volontà di accedere al pensionamento esercitando l'opzione per la maturazione del diritto a pensione con la cosiddetta "Quota 103", nel periodo indicato nelle premesse, certificando lo stesso con documentazione ECOCERT INPS, non rientrante nel Fondo di Solidarietà ovvero nell'ambito di quanto già previsto al precedente punto a), potrà volontariamente proporre alla Società di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro alla data del 31.12.2023. Al detto personale, sempre subordinatamente alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e alla connessa sottoscrizione del suddetto Verbale di Conciliazione, sarà riconosciuto un importo omnicomprensivo lordo nella seguente misura: fino a 12 mesi di anticipo rispetto alla c.d. "legge Fornero" 6 (sei) mensilità lorde, da 13 mesi a 24 mesi di anticipo 9 (nove) mensilità lorde, da 25 a 36 mesi di anticipo 12 (dodici) mensilità lorde, calcolate secondo quanto previsto dal precedente art. 3 lettera d), da erogarsi a titolo di incentivo all'esodo, con le modalità e al ricorrere delle condizioni di cui al precedente art. 3, lettera c) ed e).

Art. 5 – Clausole di salvaguardia

Qualora, successivamente alla stipula del presente Accordo, dovessero intervenire modifiche normative al regime pensionistico tali da incidere sulle condizioni individuali per la maturazione del diritto a pensione ovvero dell'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà per i dipendenti aderenti, ovvero laddove, fermo restando l'impianto normativo complessivo del presente Accordo, si ritenesse utile l'apertura di nuove finestre di accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà od ancora un prolungamento dei termini dello stesso, le Parti daranno luogo ad appositi incontri al fine di valutarne in maniera congiunta eventuali impatti che ne potrebbero derivare e ricercare le migliori soluzioni possibili.

Art. 6 – Assunzioni

Per consentire l'acquisizione di nuove professionalità necessarie allo sviluppo aziendale a garanzia della competitività della Società, considerato l'impatto delle uscite volontarie incentivate come previste dal presente Accordo, la Società, tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive sussistenti ed emergenti per favorire lo sviluppo dell'attività aziendale, oltre che per perseguire l'acquisizione di nuove professionalità, si impegna, previa rigorosa selezione e garantendo nei limiti delle possibilità una sostanziale parità di genere, a nuove assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato per un numero pari al 50% delle suddette uscite volontarie incentivate, nel periodo 2024/2026. Ad ogni buon conto, le Parti si danno fin d'ora l'obiettivo comune di pervenire ad un incremento delle dette assunzioni fino ad un ulteriore 20%, in ragione della misura delle adesioni al Fondo. Tale incremento sarà oggetto di una valutazione congiunta da svolgere nel corso di un incontro che le Parti si impegnano a tenere entro il mese di aprile 2024.

Art. 7 – Verifiche congiunte

Le Parti daranno luogo ad incontri di verifica nel corso del 2024 al fine di accertare se, alla luce delle adesioni pervenute, gli obiettivi del presente Accordo siano stati conseguiti ovvero valutare appositi correttivi condivisi.

Art. 8- Eventuale graduatoria

Nell'ipotesi in cui risultasse un numero maggiore di adesioni rispetto a quelle preventivate nel contesto del presente Accordo, le Parti si danno atto che, sulla base delle disponibilità della Società, sarà redatta una graduatoria, sulla base della data di maturazione del diritto a pensione, ed a parità della data di maturazione del diritto in ragione della maggiore età anagrafica. A tal fine, si precisa che per le richieste di pensionamento sarà considerato il diritto pensionistico in forza del quale si aderisce alle previsioni del presente accordo e per l'accesso al Fondo di Solidarietà sarà considerato il primo requisito utile per l'accesso allo stesso.

Nelle graduatorie sarà data priorità:

- ai titolari delle previsioni ex art. 3, comma 3 della L. 104/1992 per sé;
- al personale disabile con percentuale di invalidità non inferiore al 67%;

con la precisazione che:

- la titolarità delle previsioni ex art. 3, comma 3 della L. 104/1992 per sé deve risultare alla data di presentazione della domanda di adesione al pensionamento o di accettazione dell'"offerta al pubblico";
- la disabilità non inferiore al 67% deve risultare alla data di presentazione della domanda di adesione al pensionamento o di accettazione dell'"offerta al pubblico";
- l'eventuale riscatto e/o ricongiunzione di periodi contributivi che consente la "maturazione del diritto" sopra definita dovrà risultare già richiesto alla data di presentazione della domanda di adesione al pensionamento o di accettazione dell'"offerta al pubblico" e dovrà essere interamente perfezionato entro i termini di cui all'art. 3 che precede, a cura del dipendente, pena la decadenza dalla graduatoria stessa con il requisito che ne teneva conto.

* * *

Le Parti, preso atto delle rispettive comunicazioni, dei chiarimenti ed informazioni di cui agli incontri svoltisi tra le stesse, come del rispetto dei termini e delle formalità, tutte, imposte dalle applicabili disposizioni di legge e di CCNL, con il presente Accordo, dichiarano regolarmente esperito e positivamente concluso in data odierna il confronto sindacale.

Intrum Italy S.p.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN