

VERBALE DI ACCORDO

In data, 3 giugno 2025

tra

- Intrum Italy S.p.A. (di seguito “Intrum”)
e
- le OO.SS. FABI, FIRST-CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN

di seguito le “Parti”

PREMESSO CHE

- l’art. 51 del CCNL 19 dicembre 2019, così come rinnovato con l’Accordo 23 novembre 2023 (di seguito il “CCNL”), prevede la possibilità dell’individuazione, attraverso un accordo di secondo livello da stipularsi entro il mese di aprile dell’anno di riferimento, di un Premio aziendale connesso al raggiungimento di determinati obiettivi incrementali di redditività, produttività ed efficienza;
- in tale contesto, l’art.1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modificazioni e integrazioni, ha introdotto agevolazioni di natura fiscale per i premi di risultato 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 (per il 2025/2026 pari al 5%);
- Con il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, e con le Circolari dell’Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018 e la Risoluzione dell’Agenzia delle Entrate n. 78/E del 19 ottobre 2018, da ultimo ribaditi con la Risoluzione dell’Agenzia delle Entrate n. 36/E del 26 giugno 2020, sono stati forniti ulteriori chiarimenti in materia di criteri di misurazione al fine della determinazione dei medesimi con ragionevole anticipo rispetto ad una produttività futura non ancora realizzata, e pertanto l’andamento del parametro adottato in sede di contrattazione sia suscettibile di variabilità ed il raggiungimento dell’obiettivo incrementale sia effettivamente incerto;
- le Parti in ragione di quanto sopra si danno pertanto atto della volontà di definire un Premio aziendale per il 2025, pagabile nell’anno 2026, connesso ad incrementi di

redditività, produttività ed efficienza, ai sensi del citato art.1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e delle successive disposizioni legislative ed amministrative attuative, al fine dell'applicazione della tassazione agevolata ove ricorrono i presupposti richiesti dalla legge;

Ciò premesso,

SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

1. le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. si considera “periodo congruo” ai fini del calcolo del miglioramento degli indicatori elencati al successivo punto 4 l’intervallo compreso tra il 1 gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025;
3. il bonus pool (costo azienda comprensivo di oneri diretti e indiretti) viene stimato previsionalmente in € 1.085.000 all’attualità del personale correntemente in organico, 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 del CCNL applicato), che abbia prestato non meno di sei mesi di servizio nel corso del “periodo congruo”, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 7 (“periodi di assenza”), e che sia ancora dipendente alla data del pagamento del premio, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 6 (“titolarità”), qualora almeno due degli indicatori di cui al punto successivo risultino raggiunti e sempreché il parametro “EBITDA” di Intrum calcolato al 31 dicembre 2025 risulti non inferiore all’80% del livello previsto a budget. Nel caso di eventuali poste straordinarie o eventi eccezionali, indipendenti dalla gestione caratteristica della società, il dato finale verrà sterilizzato da tali effetti negativi;
4. gli indicatori da verificare ai fini della complessiva normativa in materia di tassazione agevolata di cui alle premesse sono:
 - l’incremento del “tasso di recupero” medio calcolato come rapporto tra gli incassi del periodo e il cosiddetto GBV all’inizio del periodo (o valore nominale lordo che indica, in relazione a ciascun credito, la somma algebrica determinata alla data di riferimento dell’importo in linea capitale di tale credito, degli interessi maturati e del saldo spese) calcolato al termine del “periodo congruo”, il quale risulti =>4%;

- l'utilizzo, all'esito di adeguata e regolare pianificazione, delle complessive giornate di ferie ed ex festività maturate da parte del personale, ad esclusione di quelle eventualmente non godute dal personale in maternità obbligatoria e/o assente per malattia superiore a 60 giorni nel periodo "congruo", tali da evidenziare, ad organico costante, al termine del periodo "congruo" rispetto all'inizio del periodo "congruo", una riduzione delle ferie ed ex festività residue pari ad almeno il 90% del complessivo;
- lo svolgimento di corsi di formazione in numero di ore/anno, anche nella formula della modalità a distanza, e con particolare riferimento alla c.d. "formazione finanziata", calcolato al termine del "periodo congruo" rispetto all'inizio del "periodo congruo", tale da evidenziare al detto termine del "periodo congruo" la partecipazione effettiva di almeno il 92% dei dipendenti coinvolti sulla base della calendarizzazione definita dall'azienda, fermo restando l'obbligo di assolvere tutta la formazione obbligatoria nel rispetto dei tempi definiti di volta in volta per ogni singolo corso.

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 parametrale (allegato 1) avente come riferimento base l'importo di € 1229,00 (milleduecentoventinove/00) per l'A3L3.
6. il premio non compete al Personale che:
 - risulti destinatario di un provvedimento disciplinare,
 - risulti assente per l'intero "periodo congruo",
 - risolva il proprio rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento prima della data di pagamento dello stesso, salvo che si tratti di cessazione del rapporto di lavoro indotta, anche da pensionamento, a condizione che il dipendente abbia svolto attività lavorativa nell'intero "periodo congruo";
7. in caso di assenze:
 - retribuite – per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi L.104/92, permessi Banca del Tempo, permessi per gravi patologie (PVG) e per astensione obbligatoria per maternità nel limite massimo di 5 mesi – che nel "periodo congruo" superino i 60 giorni lavorativi, il Premio Aziendale eventualmente dovuto verrà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi

- non consecutivi; detta riduzione non si applica per i primi 60 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri l'intero "periodo congruo",
- non retribuite, il Premio Aziendale eventualmente spettante verrà ridotto di 1/365 per ogni giorno di assenza;
8. nei confronti del Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore del Premio Aziendale eventualmente spettante sarà riproporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato da ciascun dipendente interessato;
 9. il premio come sopra descritto non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto;
 10. il Premio Aziendale come sopra descritto sarà erogato con la prima mensilità utile, a seguito dell'incontro di verifica circa l'andamento degli indicatori di cui al punto 4 da tenersi indicativamente entro 2 mesi dalla fine del suddetto "periodo congruo";
 11. il beneficio fiscale di cui alle premesse risulterà quindi applicabile all'intero premio qualora si registri un incremento in relazione ad almeno due degli indicatori di cui sopra per il personale di cui al punto 3 e a condizione che il reddito di lavoro dipendente nell'anno precedente a quello di percezione delle somme non sia superiore a 80.000 euro.

*** *** ***

Conversione del premio aziendale

A norma dell'art. 1, comma 184, della L. 208/2015 e successive modificazioni e integrazioni, le Parti concordano che i lavoratori destinatari dell'agevolazione fiscale di cui al punto 11 potranno optare attraverso idonea piattaforma informatica per convertire, in tutto o in parte (in percentuali prefissate del 25%, 50%, 75%, 100%), 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 2026, e comunque entro due mesi dall'incontro di verifica di cui al precedente punto 10.

I dipendenti che non sono destinatari dell'agevolazione fiscale di cui al punto 11, potranno optare per la conversione integrale del premio in welfare.

Dichiarazione delle Parti

Alla luce di quanto normativamente introdotto con la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modifiche ed integrazioni anche di natura amministrativa, le Parti si danno atto che le erogazioni definite con il presente accordo costituiscono remunerazione della produttività del lavoro effettivamente raggiunta e sono conformi ai criteri di misurazione e verifica di cui alla normativa sopra citata.

Intrum Italy S.p.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Allegato 1

Inquadramento	Premio Aziendale VAP2025 DA PAGARE NEL 2026
QD4	2107
QD3	1788
QD2	1596
QD1	1503
3A4L	1325
3A3L	1229
3A2L	1161
3A1L	1101
2A3L	1036