

ACCORDO 4 novembre 2020
PREMIO DI RISULTATO 2021-2023

Il 4 novembre 2020 si sono incontrati in modalità videoconferenza causa emergenza Covid-19:

la 5T s.r.l., in persona del Direttore, dott.ssa Rossella Panero, assistita dal dott. Massimo Revello

e

le **Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori:**

FILT CGIL rappresentata dai sig.ii Francesco Imburgia e Daniele Pagliarin

UIL TRASPORTI rappresentata dal sig. Maurizio Lovato

e

le **RSA** rappresentata da: Tiziana Querio e Valter Zoccarato

Premesso che

- In data 20 luglio 2018 è stato sottoscritto dalla Parti un accordo che ha istituito un nuovo premio di risultato valido sino al 31 dicembre 2020;
- Il premio di posizione e il trattamento collettivo mensile previsti nell'accordo del 20 luglio 2018, tabelle allegate C e D, sono istituti retributivi aziendali che mantengono la loro validità sino a diverso accordo aziendale specifico che dovesse intervenire;
- L'accordo sul premio di risultato si applica alla totalità dei dipendenti della Società e viene normalmente espresso con una percentuale della RAL (Retribuzione Annuale Lorda - vedi tabella allegata "A") collegata all'inquadramento contrattuale;
- Alcuni dipendenti con maggiore anzianità aziendale mantengono (vedi tabella B dell'accordo del 20 luglio 2018) il valore del premio espresso in cifra assoluta anziché in percentuale sulla RAL;
- Tutti i neoassunti, indipendentemente dal livello di inquadramento, e i dipendenti che vengono promossi ad una categoria superiore vedono espresso il valore del premio di risultato in percentuale sulla base dello schema di cui all'allegato "A".;
- Le parti intendono operare in conformità a quanto stabilito dall'art. 4, commi 2 e 3, del CCNL 28 novembre 2015 del Trasporto Pubblico Locale che stabilisce che:
 - La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato e disciplinata dall'art. 6 dell'AN 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
 - Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. I relativi accordi hanno durata triennale.
 - Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge;

concordano quanto segue:

1. Beneficiari

- a. Beneficiari del presente accordo sono tutti i dipendenti di 5T s.r.l. in forza ad inizio di ciascun anno fiscale. Nel caso di inserimento in organico in corso di anno potranno beneficiare del presente accordo coloro che prestino attività lavorativa per almeno mesi 6. In tale caso l'ammontare del premio sarà

riconosciuto pro-quota in funzione del numero di mesi di effettiva prestazione, previa definizione immediata (all'atto dell'assunzione) dei propri obiettivi individuali.

- b. I dipendenti che accedano in corso d'anno al trattamento di quiescenza o si trasferiscano alle dipendenze di uno degli Enti Locali Soci di 5T srl, hanno diritto a veder liquidato il premio unitamente alle competenze di fine rapporto. Non essendo possibile una quantificazione puntuale prima del termine dell'anno fiscale il premio complessivo lordo che verrà loro riconosciuto è pari a quello dell'anno fiscale precedente, pro-quota in funzione del numero di mesi di effettiva prestazione nell'anno di cessazione.

2. Premio di Risultato Funzionari (parametri da 205 a 250 del CCNL)

- a. Il Premio di Risultato per i funzionari è collegato, ai sensi di quanto stabilito dalla legge e dal CCNL, al conseguimento di obiettivi sia aziendali che individuali.
- b. In particolare si definiscono due obiettivi aziendali per l'anno di riferimento che determinano il 40% della ripartizione del Premio di Risultato per i funzionari di primo livello e il 30% del premio per gli altri funzionari. La quota residua del Premio (60% o 70%) è determinata dal raggiungimento di 2 obiettivi individuali o del team in cui si opera. Ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni in materia (circolare Ag. Entrate n. 5/2018, punto 4.2), i diversi obiettivi sono tra di essi alternativi e ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale sarà sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di essi.
- c. Gli obiettivi aziendali sono definiti all'inizio di ciascun anno fiscale dalla Direzione previa approvazione in CDA (Consiglio di Amministrazione) e revisione con le Parti sindacali;
- d. Il premio di risultato è corrisposto a consuntivo in due soluzioni:
 - i. 40% del premio totale con le competenze variabili del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di computo, a positiva verifica dell'andamento degli obiettivi;
 - ii. 60% del premio totale a positiva consuntivazione completa degli obiettivi a seguito dell'approvazione del bilancio

3. Premio di Risultato Impiegati (parametri da 140 a 193 del CCNL)

- a. Il Premio di Risultato per gli impiegati è collegato, ai sensi di quanto stabilito dalla legge e dal CCNL, al conseguimento di obiettivi aziendali ed individuali.
- b. In particolare si definiscono due obiettivi aziendali per l'anno di riferimento che determinano il 25% della ripartizione del premio di risultato. La quota residua del premio (75%) è determinata dal raggiungimento di un unico obiettivo individuale o del team in cui si opera. Ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni in materia, i diversi obiettivi sono tra di essi alternativi e ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva sarà sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di essi.
- c. Gli obiettivi aziendali sono definiti all'inizio di ciascun anno fiscale dalla Direzione previa approvazione in CDA (Consiglio di Amministrazione) e revisione con le Parti sindacali;
- d. Il premio di risultato sarà corrisposto a consuntivo in due soluzioni:
 - i. 40% del premio totale con le competenze variabili del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di computo, a positiva verifica dell'andamento degli obiettivi;
 - ii. 60% del premio totale a positiva consuntivazione completa degli obiettivi a seguito dell'approvazione del bilancio

4. Durata

- a. Il presente accordo ha validità triennale per il periodo di competenza 2021-2023.
- b. Nel corso del periodo di validità dell'accordo, su richiesta di una delle parti, potranno essere svolti incontri di monitoraggio sull'andamento degli obiettivi o su eventuali fatti straordinari che li possano influenzare.

5. Tassazione agevolata

- a. Le parti si impegnano a fare quanto necessario affinché le erogazioni definite nel presente accordo abbiano le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di tassazione agevolata di cui all' art. 1 commi 182-189 della legge 208/2015 e successive modifiche.

5T srl

le OO.SS.

R. Panero

F. Imburgia

M. Revello

D.Pagliarin

M. Lovato

Le RSA

T. Querio

V. Zoccarato

ALLEGATO

Accordo del 4/11/2020

TABELLA ALLEGATO A
FUNZIONARI E IMPIEGATI - Premio in percentuale

FUNZIONARI

Parametro	Premio di risultato (% sulla RAL)
205	10% ÷ 12%
230	12% ÷ 15%
250	15% ÷ 20%

IMPIEGATI

Parametro	Premio di risultato (% sulla RAL)
140	7%
155	7%
160	7%
170	7%
175	7%
180	7%
188	7%
193	7%