



TECNOLOGIE
TELEMATICHE
TRASPORTI
TRAFFICO
TORINO

5T S.R.L.

Via Bertola 34 — 10122 Torino (IT)

T +39 011 227 4101

info@5t.torino.it / direzione5t@legalmail.it

www.5t.torino.it

C.F. - P.IVA 06360270018

C.C.I.A.A. TORINO 2825/1992

CAP. SOCIALE € 100.000,00 i.v.

Torino, 16/08/2021

Prot. n° 722/2021

SISTEMA INCENTIVANTE 5T

Il sistema incentivante per il personale dipendente di 5T rappresenta uno strumento importante per l'azienda allo scopo di raggiungere gli obiettivi stabiliti dal CDA ed approvati dai Soci, in termini di piano industriale e di budget.

Il personale dipendente vede quindi una struttura della propria retribuzione composta da una parte fissa ed una parte variabile; l'incidenza della parte variabile della retribuzione è stabilita dall'accordo suddetto e dipende dal livello parametrico del singolo; può variare tra un minimo del 7% per il personale operativo ad un massimo del 18% per il management.

Complessivamente il valore del sistema incentivante ammonta a circa 275.000 €, che rapportato in termini di lordo dipendente al valore totale del costo del personale rappresenta circa il 10% del costo totale.

Il sistema incentivante è regolato da un accordo aziendale che è stata sottoscritto per la prima volta nel 2018, con validità triennale per il triennio 2018-2020.

Nel 2020, in data 4/11/2020 è stato rinnovato il suddetto accordo triennale con validità 2021-2023, che rappresenta sostanzialmente un proseguimento del precedente, senza alcuna variazione di rilievo nell'impostazione e nella logica di funzionamento.

L'accordo prevede che annualmente venga siglato un verbale con le OOSS per gli obiettivi aziendali dell'esercizio. Gli obiettivi aziendali 2021 sono stati approvati con il budget sia in CDA che in Assemblea dei Soci ed il verbale di accordo, che si allega per completezza, è stato siglato il 29/03.

Gli obiettivi aziendali 2021 sono:

- Risultato economico dell'esercizio: EBITDA > 4,4%
- Indice di efficienza produttiva < 8%

In base al sistema incentivante vigente ad ogni dipendente è assegnata una quota variabile di retribuzione, stabilita dall'accordo stesso in base al livello parametrico e legata in parte al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed in parte ad obiettivi individuali secondo lo schema seguente:

CATEGORIA	% obiettivi aziendali (2)	% obiettivi individuali	NOTE
Quadri	40%	60%	2 obiettivi individuali
Funzionari	30%	70%	2 obiettivi individuali
Impiegati	25%	75%	1 obiettivo individuale

Per il Direttore, che in quanto dirigente è fuori dal perimetro dell'accordo, la retribuzione variabile è stata di consueto negli anni per il 50% legata al raggiungimento degli stessi obiettivi aziendali e per il restante 50% legata al raggiungimento di due obiettivi individuali; nello specifico per il 2021 sono ipotizzati i seguenti obiettivi individuali:

- Revisione del piano industriale per il triennio 2022-2024 da portare al CDA entro il 31/12/2020, coincidente con l'obiettivo societario dato dai Soci
- Ricavi previsti nel budget 2021 approvato dai Soci che è obiettivo in comune con i quadri responsabili di primo livello