

Accordo sul Premio di Risultato e sul Sistema incentivante per l'anno 2025

In data 10 dicembre 2024 presso la sede di Confservizi Piemonte-Valle d'Aosta si sono incontrati:
la società 5T S.r.l., nella persona del Direttore generale Rossella Panero, del Responsabile HR e Organizzazione Gianluigi Pasqualetto, assistiti da Alice Magliano
e le **Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI** di Torino-Piemonte, unitamente alle **Rappresentanze Sindacali Aziendali**

1. Beneficiari

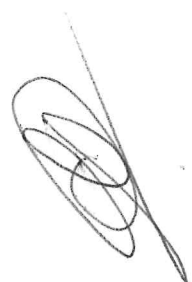
- a) Beneficiari del presente accordo sono i dipendenti di 5T s.r.l. in forza a inizio di ciascun anno. Nel caso di inserimento in organico in corso d'anno, potranno beneficiare del presente accordo coloro che prestino attività lavorativa per almeno tre mesi. In tale caso l'ammontare del premio sarà riconosciuto pro-quota in funzione del numero di mesi di effettiva prestazione, previa definizione degli obiettivi in occasione dell'assunzione, da ridefinirsi in occasione di eventuali cambi di mansione della prevista durata di almeno tre mesi nell'anno. La frazione di mese superiore a 15 giorni è calcolata come mese.
- b) I dipendenti che accedano in corso d'anno al trattamento di quiescenza o si trasferiscano alle dipendenze di uno degli Enti Soci di 5T s.r.l., hanno diritto a veder liquidato il premio unitamente alle competenze di fine rapporto. In tali casi, il premio complessivo lordo che verrà riconosciuto sarà determinato secondo la miglior stima di raggiungimento degli obiettivi che risulti disponibile al tempo della cessazione del rapporto.

2. Premio di Risultato funzionari (parametri da 205 a 250)

Il Premio di Risultato per funzionari è collegato, ai sensi di quanto stabilito dalla legge e dal CCNL, al conseguimento di obiettivi sia aziendali che di team ed è calcolato secondo le percentuali sulla RAL come da allegato A, secondo il parametro di inquadramento prevalente nell'anno e in proporzione al periodo di eventuale assegnazione individuale a differenti team.

In particolare, si definiscono due obiettivi aziendali di gestione per l'anno di riferimento che determinano il 40% della ripartizione del Premio di Risultato. La quota residua del Premio (60%) è determinata dal raggiungimento di un obiettivo del team in cui si opera, nonché da un ulteriore obiettivo (pari al 2% e incluso nella medesima quota residua) connesso alla valutazione di efficacia delle competenze acquisite nei corsi di formazione individualmente svolti, come da procedure del Sistema Qualità. Ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni in materia, i diversi obiettivi sono tra di essi alternativi ai fini dell'applicazione dei benefici fiscali, essendo quindi sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di essi.

Gli obiettivi aziendali sono definiti all'inizio di ciascun anno fiscale dalla Direzione previa approvazione in Consiglio di Amministrazione e revisione con le Parti sindacali.



1












3. Premio di Risultato impiegati e operai (parametri da 140 a 193)

Il Premio di Risultato per impiegati e operai è collegato, ai sensi di quanto stabilito dalla legge e dal CCNL, al conseguimento di obiettivi sia aziendali che di team, ed è calcolato secondo le percentuali sulla RAL come da allegato A, secondo il parametro di inquadramento prevalente nell'anno e in proporzione al periodo di eventuale assegnazione individuale a differenti team.

In particolare, si definiscono due obiettivi aziendali di gestione 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 obiettivo del team in cui si opera, nonché da un ulteriore obiettivo (pari al 2% e incluso nella medesima quota residua) connesso alla valutazione di efficacia delle competenze acquisite nei corsi di formazione individualmente svolti, come da procedure del Sistema Qualità. Ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni in materia, i diversi obiettivi sono tra di essi alternativi ai fini dell'applicazione dei benefici fiscali, essendo quindi sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di essi.

Gli obiettivi aziendali sono definiti all'inizio di ciascun anno fiscale dalla Direzione previa approvazione in Consiglio di Amministrazione e revisione con le Parti sindacali.

4. Sistema incentivante quadri

In applicazione di quanto previsto dal CCNL, per i dipendenti con la qualifica di quadro componenti del Management team di 5T, ai quali vengono richieste e affidate dall'azienda specifiche e verificate responsabilità condivise con ciascun interessato/a, viene definito un sistema incentivante, calcolato sugli importi di cui all'allegato A e parzialmente sostitutivo del premio di risultato, sul modello del *management by objectives*-MBO.

In particolare, per una quota fino al 75% dell'importo individualmente spettante di cui all'allegato A, e comunque per un minimo del 50% di tale importo, rimangono confermati gli obiettivi aziendali di gestione sopra menzionati e valevoli per tutti i dipendenti di 5T, approvati dal Consiglio di amministrazione della società e rivisti con le Parti sindacali. Inoltre, rimane confermato che tali obiettivi sono tra di essi alternativi ai fini dell'applicazione dei benefici fiscali, essendo quindi sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di essi.

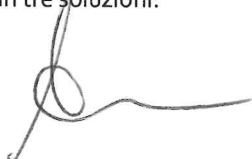
Il residuo 25% dell'importo di cui all'allegato A, fino a un massimo del 50% dello stesso in relazione alle responsabilità specificamente affidate, viene correlato in modo direttamente proporzionale alla misura di conseguimento e possibile miglioramento di obiettivi aziendali strategici, fissati dalla Direzione previa approvazione del piano industriale della società da parte del Consiglio di amministrazione.

Il sistema incentivante quadri comprende, tra le forme di corresponsione dell'importo dovuto, anche l'attribuzione di misure di natura sanitaria, assicurativa, previdenziale di sistema, formativa o altre misure previste dalla normativa in materia, sulla base degli interessi espressi dal singolo interessato.

5. Modalità di corresponsione

Il Premio di Risultato per funzionari impiegati e operai, così come il Sistema incentivante per quadri, sono corrisposti in tre soluzioni:

2

I. un primo acconto pari al 20% del totale, con le competenze variabili del mese di settembre dell'anno di computo, a positiva verifica dell'andamento dei dati nel periodo

II. un secondo acconto pari al 20% del totale, con le competenze variabili del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di computo, a positiva verifica dell'andamento dei dati nell'anno

III. il saldo a conguaglio pari al 60% del totale, a positiva consuntivazione completa dei dati, a seguito dell'approvazione del bilancio, di norma entro le competenze variabili del mese di luglio dell'anno successivo a quello di computo.

Gli importi del Premio di Risultato, così come la quota del Sistema incentivante legata agli obiettivi aziendali di gestione valevoli per tutti i dipendenti, verranno corrisposti in funzione dei giorni di effettiva prestazione (inclusi i giorni o ore giuridicamente considerati a essa equivalenti ai fini del premio di risultato) svolti dal lavoratore nell'anno di riferimento, secondo la seguente scala, da computarsi per il primo acconto in proporzione al periodo intercorso:

- almeno 225 giorni: 130%
- almeno 220 giorni: 120%
- almeno 215 giorni: 110%
- almeno 210 giorni, intesi come valore medio per l'anno 2025: 100%
- meno di 210 giorni: 90%
- meno di 205 giorni: 80%
- meno di 200 giorni e con un minimo di 120 giorni: 70%

I giorni di effettiva prestazione vengono computati dividendo il numero complessivo delle ore di lavoro effettuate nell'anno, sia ordinarie che eventuali straordinarie, come risultanti dalle registrazioni del singolo dipendente, per il divisore contrattuale 7,8, quale numero di ore medie giornaliere (da riproporzionarsi per i rapporti a part-time), indipendentemente dal numero dei giorni di calendario di loro svolgimento.

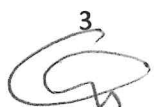
La prestazione svolta fuori dalla sede aziendale di lavoro si intende pari a 8 ore giornaliere (o a 4 ore per la mezza giornata), indipendentemente dall'eventuale maggior nastro lavorativo rilevato, nel quale si intendono incluse le pause o le sospensioni dell'attività lavorativa, che sono autonomamente gestite dal singolo lavoratore interessato in conformità alla normativa in materia.

Ai fini del presente accordo, vengono inoltre considerati equivalenti a effettiva prestazione anche i giorni di malattia o infortunio che abbiano comportato assenze per più di dieci giorni lavorativi consecutivi, con computo del premio in misura intera fino a 60 giorni di assenza per tali causali nell'anno e per la metà oltre i 60 giorni.

6. Durata

Il presente accordo ha validità per l'anno di competenza 2025.

Nel corso del periodo, 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.

3


HR



7. Tassazione agevolata

Le parti si impegnano ad apportare gli eventuali adeguamenti ai contenuti del presente accordo al fine di consentire l'applicazione dei benefici fiscali e/o contributivi previsti dalla legge 208/2015 e successive modifiche o integrazioni in materia. Sarà cura dell'azienda provvedere al deposito del presente accordo presso la competente Direzione del lavoro, come previsto dalla normativa per il riconoscimento di tali agevolazioni.

5T S.r.l.



le OO. SS.



le RSA



ALLEGATO A

IMPIEGATI e OPERAI

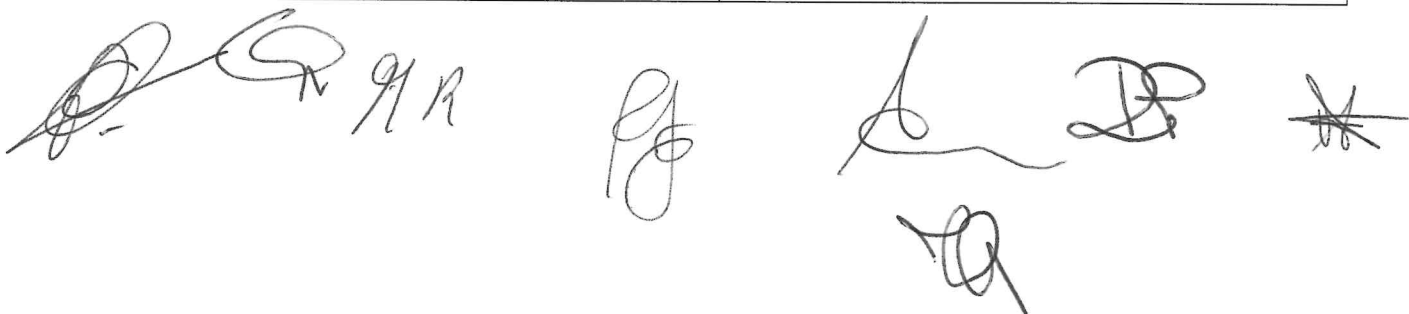
<u>Parametro</u>	<u>Percentuale sulla RAL</u>
140-155-175-180	7-10 %
193	10-12 %

FUNZIONARI

<u>Parametro</u>	<u>Percentuale sulla RAL</u>
205	10-15 %
230	12-15 %
250	15-20%

QUADRI

<u>Parametro</u>	<u>Percentuale sulla RAL</u>
230Q-250Q	15-25 %

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a stylized 'P' in the center, and several other scribbles and initials on the right.