

Accordo sul Premio di risultato per l'anno 2024

In data 7 dicembre 2023 si sono incontrati:

la società 5T S.r.l., nella persona del Direttore Rossella Panero, del Responsabile HR e Organizzazione Gianluigi Pasqualetto, del Responsabile di BU Maurizio Veronese e della HR manager Martina Reviglio

e le **Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI** di Torino-Piemonte, unitamente **alle Rappresentanze Sindacali Aziendali**

Premesso

- che le Parti hanno avviato un confronto sindacale, nell'ambito del quale si è ritenuto di esaminare con priorità il tema del rinnovo del premio di risultato, in considerazione della scadenza al 31 dicembre 2023 del vigente accordo
- che si è ritenuto opportuno di dare continuità ai contenuti del premio di risultato attualmente vigente, tramite una proroga dell'accordo stipulato il 4 novembre 2020 e delle sue successive integrazioni

si concorda quanto segue:

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 sei 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. 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 srl, hanno diritto a veder liquidato il premio unitamente alle competenze di fine rapporto. Qualora non fosse possibile a tale momento un'attendibile stima di raggiungimento degli obiettivi, il premio complessivo lordo che verrà riconosciuto sarà determinato secondo quanto percepito per l'anno precedente, pro-quota in funzione del numero di mesi (o loro frazione superiore a 15 giorni) di effettiva prestazione nell'anno di cessazione.

2. Premio di Risultato per Funzionari e Quadri (parametri da 205 a 250)

- a)  Il Premio di Risultato è collegato, ai sensi di quanto stabilito dalla legge e dal CCNL, al conseguimento di obiettivi sia aziendali che individuali, secondo le percentuali sulla RAL del mese iniziale come da all. A.
- 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 dipendenti con parametro 250 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, nonché da un ulteriore obiettivo connesso alla

valutazione di efficacia delle competenze acquisite nei corsi di formazione individualmente svolti, come da procedure del Sistema Qualità pari al 2% ricompreso nella quota di cui sopra.

Ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni in materia, 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 per Impiegati (parametri da 140 a 193 del CCNL)

- a) Il Premio di Risultato è collegato, ai sensi di quanto stabilito dalla legge e dal CCNL, al conseguimento di obiettivi aziendali ed individuali, secondo le percentuali sulla RAL del mese iniziale come da all. A.
- 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, nonché da un ulteriore obiettivo connesso alla valutazione di efficacia delle competenze acquisite nei corsi di formazione individualmente svolti, come da procedure del Sistema Qualità pari al 2% ricompreso nella quota di cui sopra. 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 Obiettivo di prestazione

Ai predetti obiettivi si accompagna un comune obiettivo di prestazione, che ha

come beneficiari tutti i dipendenti di 5T srl.

Il conseguimento dell'obiettivo è correlato a ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa, per almeno mezza giornata (o per almeno il 50% della prevista prestazione giornaliera nel caso di orario a part-time), come attestate nei sistemi aziendali di rilevazione presenza.

L'importo del premio è pari a € 3 lordi a giornata per ciascun lavoratore, senza requisiti di anzianità aziendale. Tale importo verrà elevato:

- a 4 € lordi a giornata per tutte le giornate di effettiva prestazione lavorativa nel mese, nello svolgimento di attività a turno per più di 14 giorni nel singolo mese
- a 4 € lordi a giornata, per la presenza al lavoro in sede di lavoratori con funzioni di primo soccorso/BLSD o antincendio, secondo un programma di copertura organizzativa che verrà condiviso con le Rappresentanze sindacali aziendali con l'impegno di aumentare il numero di lavoratori formati.
- a 5 € lordi a giornata per tutte le giornate di effettiva presenza al lavoro in sede per più di 14 giorni nel singolo mese.

Nel caso di concomitante ricorrenza di più situazioni di cui sopra per il medesimo lavoratore nel medesimo mese, verrà fatta applicazione dell'importo più favorevole per lo stesso, secondo un criterio di verificata prevalenza delle diverse situazioni nel mese.

L'erogazione avviene a consuntivo trimestrale in corso d'anno, a positiva verifica dell'effettuazione delle previste giornate di presenza in sede nel corso del medesimo trimestre da parte del singolo dipendente, secondo gli accordi sindacali vigenti e le disposizioni della direzione aziendale.

Quanto sopra sostituisce il premio di prestazione precedentemente erogato.

5. Durata

Il presente accordo ha validità annuale, per l'anno di Competenza 2024

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.

6. Tassazione agevolata

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 nell'anno in corso.

FIRMATO IN ORIGINALE

5T S.r.l

le OO.SS.

Le RSA