

Accordo sul Premio di risultato e sul Sistema incentivante per l'anno 2026

In data 04/06/2026 si sono incontrati:

la società **5T s.r.l.**, nella persona del Direttore generale Rossella Panero, del Responsabile HR e Organizzazione Gianluigi Pasqualetto, del Responsabile Operations Luca Bonura e del CFO Alessandro Sala, assistiti da Michela Torchia

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.

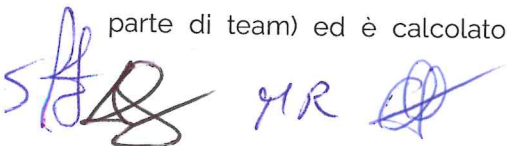
2. Obiettivi aziendali

Gli obiettivi aziendali di gestione per l'anno 2026, anche ai fini dell'applicazione dei benefici fiscali e contributivi previsti dalle disposizioni normative in materia, sono:

1. il raggiungimento del valore della produzione (calcolato come somma delle voci A1 - "Ricavi delle vendite e delle prestazioni" e A5 "Altri ricavi e proventi" del bilancio da IV direttiva CEE) riportato nella versione più recente del budget approvato nell'anno dall'assemblea dei soci e in misura incrementale rispetto al valore medio del triennio precedente, considerando l'obiettivo proporzionalmente raggiunto se il valore consuntivato sarà almeno pari al 95% del valore previsto a budget
2. l'attuazione del piano per garantire la conformità alla normativa NIS2 sulla cibersecurity, nel rispetto delle scadenze previste.

3. 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 (oppure individuali, nel caso di posizioni non facenti parte 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 o posizioni.

In particolare, i due obiettivi aziendali di gestione determinano il 40% 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.

4. 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, i due obiettivi aziendali di gestione determinano il 25% 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.

5. 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, 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. 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.

6. Premio di prestazione e adeguamento ticket pasto

Posto che "nell'attuale contesto evolutivo è emersa una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", come rilevato anche nel vigente Protocollo interconfederale sul lavoro agile sottoscritto tra le Parti sociali presso il Ministero del Lavoro, si conviene che a favore dei dipendenti che, anche per le caratteristiche della propria attività in 5T, non abbiano modo di avvalersi dello *smart working* nella misura generalmente prevista dal vigente regolamento aziendale, rimanendo quindi soggetti a frequenti spostamenti casa-lavoro nonché a minori tempi per le proprie esigenze personali e/o familiari, verrà riconosciuto un importo di premio di prestazione aggiuntivo per l'importo di € 500 annui in misure di welfare, al verificarsi delle seguenti condizioni:

- dipendenti che abbiano svolto in *smart working* non oltre 50 giorni di lavoro nell'anno 2026 e comunque, a decorrere dal corrente secondo trimestre, non oltre 15 giorni per trimestre
- e che abbiano effettuato il previsto numero di giorni di prestazione base e di ferie nell'anno.

Tale importo aggiuntivo, destinato a finalità di conciliazione vita-lavoro, verrà attribuito unitamente alla retribuzione del mese di gennaio 2027 a titolo di welfare aziendale e potrà essere impiegato a scelta individuale del singolo dipendente per le tipologie previste dalla normativa in materia. In mancanza di scelta, da comunicarsi entro il 15 gennaio 2027, tale importo aggiuntivo verrà versato in previdenza complementare di sistema, e pertanto nella posizione del singolo dipendente presso il fondo Priamo di settore.

Si conviene inoltre che dal mese di firma del presente accordo, il valore del buono pasto a carico azienda viene corrisposto nella misura di € 10 per ogni giorno di prestazione superiore a 6 ore in sede.

7. Modalità di corresponsione

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

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.



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 del numero dei giorni di calendario di effettiva prestazione svolti dal dipendente nell'anno di riferimento, intendendosi per giornata intera la prestazione superiore a 6 ore e per mezza giornata la prestazione di almeno 4 ore.

A questi fini viene considerata quale prestazione base un numero di 210 giorni di calendario individualmente lavorati nell'anno, anche in coerenza con il principio di contenimento del lavoro straordinario, che sono da riproporzionarsi per i casi di part-time verticale.

In tale numero complessivo vengono computate anche le giornate di assenza giuridicamente considerate equivalenti a presenza ai fini del premio di risultato, quali: congedi di maternità, paternità e parentali, permessi e congedi per assistenza a disabili di legge 104, permessi per lutto o grave infermità di familiari.

Vengono inoltre considerate equivalenti a presenza ai fini del premio di risultato anche le giornate di assenza per malattia o infortunio fino a un numero massimo di dieci giorni lavorativi nell'anno e comunque le malattie o gli infortuni di durata iniziale superiore a dieci giorni lavorativi, con computo del premio in misura intera fino a 60 giorni di assenza per tali causali nell'anno e in misura della metà oltre i 60 giorni.

L'importo del premio di risultato individualmente spettante viene proporzionato al numero di giorni effettivamente svolti dal singolo dipendente rispetto a tale valore base di 210 giorni, nella misura del 1% in meno per ciascun giorno intero eventualmente svolto sotto tale valore: pertanto, a titolo esemplificativo, un numero di 207 giorni effettivamente lavorati comporterà la corresponsione del 97% del premio, fino un minimo del 85%, oltre il quale il premio non potrà essere corrisposto.

8. Durata

Il presente accordo ha validità per l'anno di competenza 2026.

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.

9. 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 stabiliti per legge.

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> |
|------------------|------------------------------|
| 155-188 | 8-10 % |
| 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 % |

~~AR~~ ~~AR~~ ~~AR~~ AR
ff DP

he CA
e
dy

