



PIANO DI RETRIBUZIONE VARIABILE/INCENTIVANTE 2023 (“MBO”) - REGOLAMENTO AZIENDALE

La finalità del presente piano di retribuzione variabile/incentivante è di valorizzare, attraverso la corresponsione di un premio/incentivo di natura variabile, la performance ed i contributi individuali dei dipendenti che concretamente contribuiscono a conseguire gli obiettivi di competitività, sviluppo e profittabilità stabiliti dall'azienda.

Il Management ritiene che l'adozione del piano anche nel presente anno, oltre a costituire un presupposto fondamentale per assicurare il conseguimento dei migliori risultati, può consentire una crescita più veloce ed efficace, nonché una spinta a proseguire nello sviluppo delle nuove attività intraprese in modo efficace/efficiente.

Il piano è pertanto basato sui seguenti macrocriteri:

- 1) L'incentivo viene determinato in percentuale sulla R.A.L., in proporzione al raggiungimento di obiettivi predeterminati
- 2) Per ciascun partecipante al piano vengono preventivamente stabiliti obiettivi ben determinati e misurabili

Partecipano al piano i dipendenti che, in funzione della specifica posizione ricoperta e delle mansioni svolte, contribuiscono in misura significativa al perseguimento degli obiettivi aziendali. A tal fine l'azienda individua, annualmente, le posizioni rilevanti ai fini del presente piano previa valutazione della maggiore/minore capacità/potenzialità di ciascuna delle stesse nel perseguimento degli obiettivi.

Per il 2023 partecipano al piano i dipendenti che ricoprono le seguenti posizioni, con le relative sottoindicate percentuali:

POSIZIONE	PERCENTUALE DELLA R.A.L. (% di componente variabile della R.A.L.)
1) Direttore Amm.ne e Controllo di Gestione	20%
2) Direttore Operativo e Servizi Mercato	20%
3) Direttore Risorse Umane e Org.ne	20%
4) Direttore Commerciale	20%
5) Direttore Rete	20%
6) Responsabile Mkg, Com.ne & Customer Care	8%
7) Sales Manager Retail & Trucks	15%
8) Key Accounts Retail & Trucks	10%
9) Key Account Noleggio, Flotte, Competitors & Sara	10%
10) Key Account Costruttori	10%
11) Addetti/e Customer care	4%
12) Addette Pricing & Report Management	4%
13) Addette Compliance & Setup	4%
14) Responsabile Centrali Operative	15%
15) Responsabile Servizi Authority Manutentiva	8%
16) Responsabile Acquisti Aziendali	8%
17) Responsabile Sviluppo Network Manutenzione & Noleggio	8%
18) Specialista Compliance Operativa e Progetti Speciali	5%
19) Specialista Pianificazione	5%
20) Area Managers Network Manutenzione & Noleggio	8%
21) Responsabile Ciclo attivo e Recupero Crediti	8%
22) Specialista Controllo di Gestione	8%
23) Responsabile Progetti strategici It	10%
24) Responsabile Gestione Operativa It	8%
25) Responsabili Gestione e Sviluppo R.U.	5%
26) Responsabile Relazioni Industriali	5%
27) Coordinatore Amministrazione del Personale & Costo del Lavoro	5%
28) Coordinatori Gestione e Sviluppo Rete – Nord/Centro	8%
29) Coordinatori Gestione e Sviluppo Rete – Sud	10%
30) Area Manager – Rete – Piemonte, Liguria, Valle D'Aosta	15%
31) Area Managers – Rete – altri territori	8%
32) Responsabile Gestione Amm.va Rete	5%
33) Responsabile Gestione Compensi Rete	5%
34) Responsabile Sviluppo Business Auto d'Epoca, Competizioni	8%

Motoristiche e Sportive

Inoltre, partecipa al piano anche il Direttore IT, assunto nel corso del 2023, con una PERCENTUALE DELLA R.A.L. (% di componente variabile della R.A.L.) compresa tra la misura minima del 20% e la misura massima del 33,33%.

L'incentivo è commisurato quindi in base ad una percentuale della "R.A.L." (Retribuzione Annuale Lorda) definita dall'azienda in funzione della posizione ricoperta dal singolo dipendente. Tale percentuale è indicata nell'apposito Form - Scheda di Retribuzione Variabile/Incentivante ed è denominata " % di Componente Variabile Della R.A.L.". La R.A.L. da considerare valida ai fini del calcolo dell'incentivo per ciascun dipendente partecipante al piano è quella risultante alla data del 31/12/2023.

L'accesso all'incentivo, sulla base delle posizioni e secondo le percentuali sopraindicate, si concretizza solo nel caso in cui il Risultato Netto Aziendale dell'anno di competenza risulterà positivo, secondo la tabella sottoindicata. Inoltre, per i dipendenti che ricoprono posizioni di responsabilità e/o impegno diretto nelle attività di noleggior/authority manutentiva, l'accesso all'incentivo si concretizza soltanto in presenza di un risultato netto positivo ascrivibile alle predette attività.

Al fine di assicurare, in coerenza con gli obiettivi del piano, la proporzionalità di cui al punto 1), la percentuale sopra indicata si applica alla Retribuzione Annuale Lorda per il caso di raggiungimento degli obiettivi nella misura definita "standard" al 100%. In caso di raggiungimento degli obiettivi in misura superiore allo standard del 100% ("Overperformance") si applicherà una percentuale superiore della R.A.L., che risulterà dalla concreta quantificazione a consuntivo del livello di raggiungimento dei singoli obiettivi e dal relativo punteggio raggiunto, nella misura massima del 130% (ad esempio, per una % di incentivo del 8% della RAL, si potrà conseguire un importo massimo, se tutti gli obiettivi avranno raggiunto l'Overperformance, del 10,40% della RAL). Ciascuna "Overperformance" eccedente tale limite non darà luogo ad alcun ulteriore importo a titolo di incentivo. Resta confermato che l'Overperformance si calcola solo nel caso in cui il risultato netto aziendale sia superiore a 200 K€. **In ogni caso, il calcolo del premio incentivante 2023 è basato sull'applicazione della tabella sotto indicata.**

Di seguito la tabella di calcolo:

TABELLA DI RICONOSCIMENTO DEGLI OBIETTIVI IN FUNZIONE DELL'IMPORNO DEL RISULTATO NETTO 2023	
RISULTATO NETTO 2023 (EURO)	SOGLIA DI RICONOSCIMENTO DEI SINGOLI OBIETTIVI
<=0	Non accesso al piano incentivante
1-100K	90%
101-200K	100%
201-300K	110%
301-400K	120%
> 400K	130%

Nel caso di raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore allo standard del 100% si applicherà una percentuale inferiore della R.A.L., che risulterà sempre dalla concreta quantificazione del livello di raggiungimento degli obiettivi a consuntivo e dal relativo punteggio raggiunto. In tale caso, comunque, **si considera accettabile ai fini del conseguimento dell'incentivo, per ciascun obiettivo, un risultato di valore "minimo" non inferiore all'80% dell'obiettivo quantificato nella misura "standard". La performance inferiore a tale limite minimo dell'80% non sarà mai utile ai fini della valorizzazione del singolo obiettivo e del calcolo dell'incentivo.**

In considerazione degli accordi intercorsi in fase di selezione/preassunzione del Direttore IT, il premio per tale posizione, nel caso in cui il Risultato Netto dell'anno di competenza risulterà maggiore di 100 k, verrà calcolato in proporzione al concreto livello di conseguimento degli obiettivi, pertanto senza l'applicazione della sopraindicata tabella e prevederà, in caso di raggiungimento degli obiettivi nella misura standard, la % del 33,33%.

Per ciascun dipendente partecipante al piano vengono preventivamente individuati e quantificati i singoli Obiettivi (in un numero massimo di 6 obiettivi) che contribuiscono, in funzione della differente rilevanza degli stessi, in misura differente alla percentuale "standard" della R.A.L. Pertanto ciascun obiettivo ha un differente "Peso". Sia l'obiettivo che il relativo peso, sono appositamente indicati nella scheda (Sezione 2) nelle apposite colonne, Il peso è espresso in percentuale "Peso %". Il totale dei pesi dei singoli obiettivi è pertanto pari al 100%. In sostanza, il peso di ciascun obiettivo costituisce una parte della % complessiva della R.A.L. eventualmente spettante a titolo di incentivo. Ogni singolo obiettivo determina, disgiuntamente dagli altri, la propria incidenza sul valore totale dell'incentivo, fermo restando quanto sopra indicato in merito al valore minimo utile non inferiore all'80% e alla tabella di calcolo.



Al fine di migliorare il livello di collaborazione tra le direzioni/uffici e lo “spirito di squadra”, si è ritenuto, in via sperimentale per il corrente anno, di includere alcuni obiettivi “trasversali”, relativi a progetti, attività ed iniziative di business che sono interfunzionali ed il cui livello di raggiungimento è ritenuto importante per il conseguimento dei migliori risultati e/o per la performance di varie funzioni/uffici. Inoltre, al fine di assicurare che gli obiettivi contribuiscano efficacemente e concretamente a migliorare la “performance” aziendale, gli obiettivi da assegnare ai partecipanti devono essere quantificabili/misurabili (nella misura minima indicativa di almeno il 60% degli obiettivi totali) e, qualora siano “qualitativi”, devono comunque essere concreti ed oggettivi.

Dopo la chiusura dell'anno/esercizio, e comunque non oltre il termine del mese di giugno, l'azienda, applicando la sopraindicata tabella di calcolo, quantifica per ciascun dipendente il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo e del relativo risultato, dal quale deriva il punteggio che, sulla base del peso, consente di determinare il totale complessivo del punteggio (“Totale Complessivo Punteggio”), sempre indicato nel predetto Form – Scheda (Sezione 3). In altri termini per determinare ciascun punteggio si procede al confronto tra il valore numerico del risultato e il valore numerico dell'obiettivo (Quantificazione risultato/Quantificazione Obiettivo). Il Totale Complessivo Punteggio costituisce il riferimento di base per la quantificazione della percentuale effettiva da applicare sulla R.A.L.

La determinazione dell'importo dell'incentivo eventualmente spettante deriverà pertanto dalla applicazione della seguente formula di calcolo, indicata al punto 4) del predetto Form-Scheda di Retribuzione Variabile/Incentivante:

Incentivo = Importo RAL AL 31/12/2023 X % Di Componente Variabile (A)X Totale Complessivo Punteggio (B)

Ciascun dipendente partecipante avrà titolo al riconoscimento del pagamento dell'incentivo se:

- nel 2023 avrà svolto un minimo di sei mesi di servizio effettivo nella mansione per cui è prevista la partecipazione al piano stesso. In caso di assunzione in corso di anno il premio verrà riconosciuto in dodicesimi. I periodi di assenza continuativa (con l'unica eccezione dei periodi di assenza per ferie) non saranno considerati utili ai fini dell'incentivo (es: oltre 1 mese di malattia o assenza per altri motivi);

- **Risulterà in forza nel mese di corresponsione dell'incentivo.**

Fermo restando i principi sopraindicati, L'Azienda si riserva la facoltà di riconoscere l'incentivo in misura proporzionale all'effettiva presenza in servizio in caso di ripetute e/o frequenti assenze dal lavoro per ragioni diverse dalle ferie. Per i dipendenti che, partecipando al presente piano incentivante, sulla base del presente regolamento hanno titolo a ricevere gli importi a titolo di premio, è esclusa l'applicazione di quanto previsto dall'art. 6 del vigente ccnl (contrattazione di secondo livello-elemento di garanzia retributiva).

Si conferma che al fine di assicurare le necessarie condizioni di “sostenibilità” finanziaria del presente piano, **non si darà luogo ad alcuna corresponsione/riconoscimento degli incentivi in presenza di un Risultato Netto negativo o eguale a zero.**

L'incentivo verrà quantificato dopo la determinazione ufficiale dei risultati finanziari dell'anno di riferimento e corrisposto entro il mese di giugno in cumulo con la retribuzione del mese di erogazione, previo assoggettamento a ritenute contributive/fiscali.