

A vintage-style illustration in shades of grey and blue. On the right, a hot air balloon with a basket is shown. The balloon's envelope has the word 'TIME' written on it. Below the balloon, a large crowd of people in 19th-century attire is gathered in front of a grand, classical building with arches. The entire scene is framed by a decorative white border with a dotted inner line.

COMPAGNIA
DEI CARAIBI

VERBALE DI ACCORDO per
la
CORRESPONSIONE DEI
PREMI di RISULTATO
2023-2024



Il giorno 1 giugno 2023, presso

FISASCAT CISL, Via Antonio Merlo 12, 10086 Rivarolo Canavese (To)

si sono incontrati:

La **COMPAGNIA DEI CARAIBI S.p.A. SB**, rappresentata dal Legale Rappresentante Baracco Edelberto

e la **FISASCAT CISL** rappresentata dal Sig. Battuello Fabio

al fine di definire le regole per la corresponsione del PREMIO DI RISULTATO della COMPAGNIA DEI CARAIBI S.p.A. Società Benefit, per il periodo dal 01/01/2023 al 31/12/2024.

Si indicano di seguito i criteri da seguire per la corresponsione del premio di risultato, risultato della contrattazione aziendale intercorsa tra le parti.

1. INTRODUZIONE

Il presente documento definisce i criteri da seguire per la corresponsione dei premi di risultato riconosciuti al personale dipendente della sola Compagnia dei Caraibi S.p.A. (di seguito anche 'Società'). Il documento contiene criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività e qualità, il cui raggiungimento è verificabile in modo obiettivo attraverso appositi indicatori numerici.

Ai fini della tassazione sostitutiva prevista dall'art. 1, comma 182 e ss. della L. n. 208/2015, la verifica del rispetto del requisito di incremento degli obiettivi avviene tramite raffronto tra gli obiettivi/indicatori rilevati nell'anno di riferimento, rispetto ai valori consuntivati nel triennio precedente, ove il dato è disponibile.

2. DESTINATARI

L'erogazione dei premi di risultato viene effettuata prendendo in considerazione tutti i dipendenti della Società e tenendo presente la loro appartenenza alle varie categorie organizzative.

3. DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE

L'ammontare totale dei premi di risultato è determinato in sede di adozione del bilancio di previsione per ogni esercizio di riferimento. La ripartizione dei premi per categorie omogenee è definita dal livello di inquadramento, così come previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio. A tal fine, per la definizione dell'ammontare del premio, si fa riferimento al livello ricoperto dal dipendente al 31 dicembre dell'anno in oggetto.

4. PRINCIPI

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, la struttura del Premio di Risultato si articola su tre componenti, i cui obiettivi sono definiti dalla Direzione Generale:



Metodologia di calcolo dell’NPS

Il valore del Net Promoter Score può variare da -100 a 100 (da -100 a +100).

È necessario sottrarre la percentuale di detrattori dalla percentuale di promotori. I passivi non sono conteggiati nel calcolo dell’NPS.

Esempio di calcolo: se il 30% dei clienti dice che sarebbe felice di consigliare l’azienda, mentre il 5% non lo farebbe assolutamente, l’NPS è $30-5=25$.

Se il valore è -100, ogni singola persona che risponde al sondaggio è un detrattore. Nessuno di loro consiglierebbe l’azienda, ed è probabile che lascino cattive recensioni dei suoi prodotti o servizi.

Se l’NPS è “0”, tutti gli interpellati sono o passivi (non detrattori, ma nemmeno promotori), oppure i promotori e i detrattori sono in numero equivalente e quindi, essenzialmente, si annullano reciprocamente.

Curva di incentivazione Net Promote Score

Il livello di raggiungimento dell’obiettivo (Performance) è espresso in percentuale e rappresentato dal rapporto tra il risultato conseguito a consuntivo al 31 dicembre dell’anno di riferimento e il valore del target.

- La soglia minima di raggiungimento dell’obiettivo è individuata al 90% del valore target. Qualora non fosse raggiunta la soglia minima di conseguimento dell’obiettivo, si procederà ad una erogazione pari al 10% del Premio spettante per la Componente Qualità del Servizio (NPS).
- Per risultati compresi tra il 90% e il 100% (inclusi) del valore target, si procederà ad una erogazione con la medesima percentuale del premio spettante per la Componente Qualità del Servizio (NPS) con arrotondamento dei decimali per eccesso o per difetto.
- Per risultati superiori al 100% e inferiori al 105% del valore target, si procederà ad una erogazione del 100% del premio spettante per la Componente Qualità del Servizio (NPS).
- Per risultati uguali o superiori al 105% del valore target, sarà erogato il 120% del Premio spettante per la Componente Qualità del Servizio (NPS).

Esempio

Obiettivo Qualità del servizio percepita dal cliente (NPS): 57%


Performance al 31/12:

- 51%, pari all’89,5% del target -> Erogazione del 10% del Premio della Componente
- 56%, pari al 98,2% del target -> Erogazione del 98% del Premio della Componente
- 62%, pari al 108,8% del target -> Erogazione del 120% del Premio della Componente



RICAVI PER DIPENDENTE (RpD)

Il secondo obiettivo è espresso dal rapporto tra ricavi e numero di dipendenti. Esso rappresenta il 30% del Premio di Risultato.



etc), così come identificati dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del Bilancio. L'EBITDA Margin Adjusted di riferimento è quello approvato dal Consiglio di Amministrazione e oggetto di comunicazione al Mercato Euronext.

Curva di incentivazione EBITDA Margin Adjusted

Il livello di raggiungimento dell'obiettivo (Performance) è espresso in percentuale e rappresentato dal rapporto tra il risultato conseguito a consuntivo al 31/12 e il valore del target.

- j) La soglia minima di raggiungimento dell'obiettivo è individuata al 90% del valore target di incremento. Qualora non fosse raggiunta la soglia minima di conseguimento dell'obiettivo, si procederà ad una erogazione pari al 10% del Premio spettante per la componente EBITDA Margin Adjusted.
- k) Per risultati compresi tra il 90% e il 100% (inclusi) del valore target, si procederà ad una erogazione con la medesima percentuale del Premio spettante per la Componente EBITDA Margin Adjusted, con arrotondamento dei decimali per eccesso o per difetto.
- l) Per risultati superiori al 100% e inferiori al 110% del valore target, si procederà ad una erogazione del 100% del premio spettante per la Componente EBITDA Margin Adjusted.
- m) Per risultati uguali o superiori al 110% e inferiori al 130% del valore target, sarà erogato il 120% del Premio spettante per la Componente EBITDA Margin Adjusted.
- n) Per risultati uguali o superiori al 130% del valore target sarà erogato il 150% del Premio spettante per la Componente EBITDA Margin Adjusted.

Esempio

Obiettivo EBITDA Margin Adjusted: 8,85%

Performance al 31/12:

- 7,61%, pari all'86% del target -> Erogazione del 10% del Premio della Componente
- 8,40%, pari al 95,5% del target -> Erogazione del 95% del Premio della Componente
- 13,28%, pari al 15% del target -> Erogazione del 150% del Premio della Componente


6. PART-TIME E ASSUNZIONI IN CORSO D'ANNO

Assunzioni in corso d'anno

Avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori con qualifica di operai, impiegati, quadri, operanti nelle diverse sedi dell'Azienda, in forza al momento dell'erogazione, purché assunti entro il 30 giugno di ciascun anno di riferimento.

Fermo restando quanto sopra esplicitato, qualora l'assunzione sia avvenuta nel corso dell'anno, il premio sarà proporzionalmente corrisposto in ragione di tanti dodicesimi quanti saranno i mesi di servizio compiuti nell'anno stesso. Le assunzioni avvenute entro il giorno 15 compreso del mese integreranno un dodicesimo di anzianità.

Part Time



10. OPZIONE PER IL WELFARE AZIENDALE

Il Premio di Risultato variabile potrà essere corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, ai sensi dell'art. 1, comma 184, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e alle condizioni previste dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016. La prestazione welfare sarà erogata per il tramite la piattaforma comunicata dall'Azienda.

11. CLAUSOLE SPECIFICHE

Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione del presente Accordo sono conformi ai principi fissati dall'art. 1, commi 182 – 189 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche e alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e saranno assoggettate, ove ne ricorrano le condizioni, al regime fiscale agevolato di cui alla sopra citata normativa.


Ai fini della detassazione, l'obiettivo si intenderà raggiunto nel caso in cui almeno uno dei valori di riferimento sopra definiti nell'anno preso in considerazione, sia migliorativo rispetto alla media del biennio precedente. La detassazione, stante le attuali normative, sarà possibile qualora sia migliorato almeno uno dei parametri rispetto alla media del biennio precedente preso come riferimento. (per l'anno 2023 si fa riferimento alla media degli anni 2021 e 2022; per l'anno 2024 i risultati dovranno essere migliorativi rispetto al 2023)

Le parti si danno atto che, in coerenza a quanto previsto dalla legislazione vigente in merito ai premi di risultato, l'importo del premio di risultato disciplinato nel presente accordo risulta totalmente variabile, correlato ad incrementi di produttività e conseguentemente di redditività, conforme a quanto previsto dalla L. 2018/2015 e successive modifiche e integrazioni, e pertanto soggetto alla disciplina della decontribuzione e detassazione nelle misure previste dalla legge.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 2, del Decreto-legge 14 giugno 1996 n° 318, convertito dalla Legge 29 luglio 1996 n. 402, le Parti convengono che tutti gli importi erogati in base al presente Accordo sono onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, di natura legale, contrattuale ed aziendale, e non saranno pertanto considerati utili anche al fine del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

12. DECORRENZA

Il presente accordo, che annulla e sostituisce a ogni effetto eventuali precedenti accordi integrativi, ha decorrenza dal 01/01/2023 e avrà validità fino al 31/12/2024, fatto salvo ove diversamente previsto, con la firma del presente verbale di accordo la O.S. firmataria, anche a nome del personale si impegna a non presentare direttamente o indirettamente nuove richieste o pretese per la durata del presente verbale di accordo che esaurisce completamente la disponibilità sulla contrattazione.





ALLEGATO A

TARGET NET PROMOTE SCORE

Anno di Riferimento 2021	Anno di Riferimento 2022	2023	2024
54,8%	51%	55%	58%

TARGET RICAVI PER DIPENDENTE

Anno di Riferimento 2021	Anno di Riferimento 2022	2023	2024
€ 770.897	€ 864.196	€ 880.000	€ 900.000

TARGET EBITDA MARGIN ADJUSTED

Anno di Riferimento 2021	Anno di Riferimento 2022	2023	2024
11,48%	11,00%	8,80%	9,80%

Compagnia dei Caraibi S.p.A. Società Benefit

Sede legale: Via Marconi 8 – 10080 Vidracco (To), Italia

Sede operativa: Via Ribes 3 – 10010 Colletterto Giacosa (To), Italia

Sede operativa: Corso Vittorio Emanuele II 74 – 10120 Torino, Italia

Capitale Sociale € 5.000.000 i.v.

Registro delle Imprese di Torino

REA TO1095925

P.IVA e Cod. Fiscale n. 09971520011

Codice dest. SDI A4707H7

COMPAGNIA
DEI CARAIBI

Tutti i diritti riservati - All rights reserved

COMPAGNIA
DEI CARAIBI