

**RI
BELLI
DIG
ITA
LI**

[Handwritten signature]

Il giorno 1 giugno 2023, presso

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

si sono incontrati:

La **RIBELLI DIGITALI S.r.l.**, rappresentata dal Legale Rappresentante Pietro Bonada

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

al fine di definire le regole per la corresponsione del PREMIO DI RISULTATO della RIBELLI DIGITALI S.r.l. 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 Ribelli Digitali S.r.l. (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:

- Net Promote Score (NPS)

La misurazione avviene unicamente sui clienti della Società. Esso rappresenta il 20% del Premio di Risultato.

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.

- a) 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 NPS.
- b) 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 NPS con arrotondamento dei decimali per eccesso o per difetto.
- c) 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 NPS.
- d) Per risultati uguali o superiori al 105% del valore target, sarà erogato il 120% del Premio spettante per la Componente NPS.

Esempio

Obiettivo 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

CUSTOMER SATISFACTION SCORE (CSAT)

Il secondo obiettivo è rappresentato dal Customer Satisfaction Score (CSAT). Il Customer Satisfaction Score è utilizzato per misurare la soddisfazione dei clienti per i servizi erogati dalla

Handwritten signature

- Per “numero dei dipendenti” s’intende la sommatoria dei dipendenti diretti in forza al 30 giugno dell'anno di riferimento; i dipendenti part-time contribuiscono alla definizione del numero di dipendenti, in modo proporzionale rispetto alla percentuale di ore contrattualizzate rispetto ai lavoratori full-time.
- I ricavi sono da intendersi ricorrenti e non, e generati dalla sola Ribelli Digitali S.r.l.

Curva di incentivazione Ricavi per Dipendente

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 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 Ricavi per Dipendente.
- 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 Ricavi per Dipendente, con arrotondamento dei decimali per eccesso o per difetto.
- 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 Ricavi per Dipendente.
- Per risultati uguali o superiori al 110% del valore target, sarà erogato il 120% del Premio spettante per la Componente Ricavi per Dipendente.
- Per risultati uguali o superiori al 130% del valore target sarà erogato il 150% del Premio spettante per la Componente Ricavi per Dipendente.

Esempio

Obiettivo Ricavi per Dipendente: € 550.000,00

Performance al 31/12:

- € 473.000, pari al 86% del target -> Erogazione del 10% del Premio della Componente
- € 506.000, pari al 92% del target -> Erogazione del 92% del Premio della Componente
- € 632.500, pari al 115% del target -> Erogazione del 120% del Premio della Componente

EBITDA MARGIN ADJUSTED

Il quarto obiettivo è espresso dall’EBITDA Margin Adjusted. Esso rappresenta il 30% del Premio di Risultato.

L’EBITDA Margin Adjusted è riferito al Bilancio della sola Ribelli Digitali S.r.l. Ai fini del calcolo dell’EBITDA Margin Adjusted deve essere considerato l’EBITDA Margin così come risultante da Bilancio e relativa Relazione sulla Gestione, al quale devono essere sommati i costi derivanti da operazioni straordinarie (quali, a titolo esemplificativo acquisizioni, cessioni, acquisto azioni proprie, 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.

In caso di lavoratori a tempo determinato, il premio verrà erogato a fronte di almeno sei mesi di effettiva prestazione lavorativa, nell'anno di riferimento, anche non continuativi.

Dimissioni

In caso di dimissioni presentate dal lavoratore entro l'anno di competenza del premio, al dipendente non spetta alcuna somma a titolo di premio di risultato, qualora le dimissioni siano presentate antecedentemente al 1° ottobre dell'anno in oggetto.

In caso di dimissioni presentate a far data dal 1° ottobre compreso, il premio sarà proporzionalmente corrisposto in ragione di tanti dodicesimi quanti saranno i mesi di servizio compiuti nell'anno stesso. A tal fine, integreranno un dodicesimo di anzianità solo i mesi in cui il lavoratore a prestato attività per tutto il mese.

7. ABBATTIMENTI CONNESSI ALLE ASSENZE

La quota di premio di produzione spettante ad ogni singolo dipendente viene ridotta nella ragione di 1/365 per ogni giorno di assenza dal servizio effettivo con le seguenti eccezioni:

- congedo ordinario;
- riposo per festività soppresse;
- permessi retribuiti, compresi quelli inerenti incarichi sindacali, politici, amministrativi, ecc. nel rispetto di quanto previsto in materia dalla normativa contrattuale o di legge;
- astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza o puerperio,
- assenze obbligatorie per legge (per esempio: prove testimoniali, espletamento della funzione di giudice popolare, ecc.);
- assenze per malattie o infortuni dipendenti da cause di servizio;
- riposo o recupero compensativo;
- ferie;
- 10 giorni di assenza per ciascun anno per malattie ed infortuni non dipendenti da cause di servizio.

8. ONNICOMPRESIVITÀ DEGLI IMPORTI

Tutti gli importi sopra definiti s'intendono al lordo delle ritenute di legge e comprensivi dell'incidenza su ogni altro istituto retributivo diretto ed indiretto, di legge e contrattuale; a norma dell'art. 2120 C.C., le somme di cui al presente regolamento non concorrono a formare la retribuzione utile per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

9. EROGAZIONE DEL PREMIO

Il Premio di Risultato verrà erogato in un'unica soluzione il mese successivo all'approvazione del Bilancio di esercizio, ossia indicativamente entro il mese di giugno di ogni anno.

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

concordate, che non saranno computate ai fini del calcolo degli istituti contrattuali e di legge, diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR, ai sensi dell'art. 2120 cod. civ.;

- art. 1, commi da 182 a 189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, in quanto compatibile e conforme alle disposizioni e alle finalità previste dalla suddetta legge e dal Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016

Antonio Buesca

H


C.A.S. B.
F.I.S.A.S. A.L.
Federazione Italiana Sindacati Aziende
Servizi Commerciali e del Turismo
10015 Ivrea (TO) - Via ... 97
Tel. 0125 61397 - Fax 0125 61411
Roberto

ALLEGATO B
REGOLE DI CORRESPONSIONE PREMI

Componente	NPS	CSAT	EBITDA MARGIN	RpD
Peso su premio	20%	20%	30%	30%

	NPS	CSAT	MOL	RpD
Target raggiunto	<90%	<90%	<90%	<90%
Premio erogato	10%	10%	10%	10%
Target raggiunto	>=90 e <=100%	>=90 e <=100%	>=90 e <=100%	>=90 e <=100%
Premio erogato	Stessa % tra 90 e 100			
Target raggiunto	>100 e <105%	>100 e <105%	>100 e <110%	>100 e <110%
Premio erogato	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Target raggiunto	>=105%	>=105%	>=110% o <=129%	>=110% o <=129%
Premio erogato	120%	120%	120%	120%
Target raggiunto			>=130%	>=130%
Premio erogato			150%	150%

CALCOLO PREMI PER LIVELLO

Livello	I	II	III	IV	V e VI	Q
Premio base	3.000,00 €	2.600,00 €	2.300,00 €	1.900,00 €	1.500,00 €	4.200,00 €
N. Dipendenti per livello						
Premio minimo erogabile NPS	60,00 €	52,00 €	46,00 €	38,00 €	30,00 €	84,00 €
Premio massimo erogabile NPS	720,00 €	624,00 €	552,00 €	456,00 €	360,00 €	1.008,00 €
Premio minimo erogabile MOL	90,00 €	78,00 €	69,00 €	57,00 €	45,00 €	126,00 €
Premio massimo erogabile MOL	1.350,00 €	1.170,00 €	1.035,00 €	855,00 €	675,00 €	1.890,00 €
Premio minimo erogabile RpD	90,00 €	78,00 €	69,00 €	57,00 €	45,00 €	126,00 €
Premio massimo erogabile RpD	1.350,00 €	1.170,00 €	1.035,00 €	855,00 €	675,00 €	1.890,00 €
Premio minimo individuale erogabile	240,00 €	208,00 €	184,00 €	152,00 €	120,00 €	336,00 €
Premio massimo individuale erogabile	3.420,00 €	2.964,00 €	2.622,00 €	2.166,00 €	1.710,00 €	4.788,00 €