

Art. 5 Premio aziendale

Il premio aziendale di cui all'art. 43 del CCNL 8 dicembre 2007 viene corrisposto con le competenze del mese di luglio successivo all'esercizio cui si riferisce.

Il premio aziendale riconosce gli effettivi incrementi di produttività, redditività, qualità e competitività di ERVET SpA e viene corrisposto a tutto il personale in servizio nel periodo di riferimento.

Il premio aziendale non viene computato nel trattamento di fine rapporto.

Il premio aziendale per il personale a tempo parziale è proporzionato alla durata dell'orario di lavoro contrattuale.

Nei casi di assenza dal servizio il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, secondo quanto previsto dal citato CCNL.

Per quanto non indicato nel presente articolo si applica quanto indicato nell'art. 43 del CCNL 8 dicembre 2007.

Premio aziendale 2010

Il Premio aziendale 2010, relativo all'esercizio 2009, sarà liquidato secondo le modalità previste nell'accordo integrativo aziendale del 24 luglio 2006 e successive modificazioni ed integrazioni.

Esercizi successivi al 2009

Il premio aziendale viene calcolato:

- per il 50% sulla base della variazione del rapporto EBITDA/Valore della produzione (a) dell'anno in corso rispetto al precedente; la base di riferimento per il calcolo del premio è costituita dal 50% di una mensilità (b) incrementata (o decrementata) di 0,75 per ogni 0,10 di incremento (o decremento) del predetto indicatore.

Gli incrementi/decrementi derivanti dal sopradescritto metodo si applicano fino ad un tetto massimo del 10% sia in aumento che in diminuzione.

(a) dove EBITDA sta per Earning Before Interests Taxes Depreciation Amortization. (al netto del Premio aziendale);

(b) mensilità corrente lorda del mese di luglio al netto degli effetti derivanti dai contratti precedenti al CCNL 8 dicembre 2007 in materia di scatti di anzianità e di automatismi.

- per il 50% sulla base della variazione dell'indicatore sul grado di raggiungimento degli obiettivi fissati dai piani aziendali dell'anno in corso rispetto al medesimo indicatore dell'anno precedente; la base di riferimento per il calcolo del premio è costituita dal 50% di una mensilità (b) incrementata (o decrementata) di 0,75 per ogni 0,10 di incremento (o decremento) del predetto indicatore.

Gli incrementi/decrementi derivanti dal sopradescritto metodo si applicano fino ad un tetto massimo del 20% sia in aumento che in diminuzione. Le parti si incontreranno, entro il 30 novembre di ogni anno, per definire la composizione dell'indicatore di risultato. Il primo anno di avvio dei piani aziendali l'indicatore terrà conto dell'assenza di riferimenti per l'anno precedente, assicurando forme di incremento e decremento analoghi a quelli descritti per la valutazione a regime.

In caso di impossibilità da parte dell'azienda di presentare i piani aziendali di cui al comma precedente, il premio aziendale viene calcolato per il 100% sulla base della variazione del rapporto EBITDA/Valore della produzione dell'anno in corso rispetto all'anno precedente e gli incrementi/decrementi derivanti dal sopradescritto metodo si applicano fino ad un tetto massimo del 15% sia in aumento che in diminuzione.

(b) mensilità corrente lorda del mese di luglio al netto degli effetti derivanti dai contratti precedenti al CCNL 8 dicembre 2007 in materia di scatti di anzianità e di automatismi.