

Direttiva sul sistema salariale

con riferimento al regolamento del personale – Capitolo 7

Aggiornato il 27.10.2020

Valido dal 01.01.2021

1. Campo d'applicazione

La presente definisce l'applicazione del sistema salariale ed è direttamente correlata al paragrafo 7 "Salario e assicurazioni sociali" del Regolamento del personale di BMS Building Materials Suisse. La presente direttiva si rivolge a tutti i collaboratori con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata superiore a 3 mesi.

Il sistema di remunerazione variabile è regolato in una direttiva separata sulla remunerazione variabile.

La direttiva sul sistema salariale può essere modificata dalla direzione senza necessità di modifica dei singoli contratti di lavoro, a condizione che l'importo del salario non venga modificato.

2. Componenti salariali**2.1. Salario base**

Si definisce salario base il salario lordo annuo garantito. L'importo del salario base è stabilito nel contratto di lavoro.

2.2. Parte variabile del salario

La parte variabile è una componente salariale che viene corrisposta in base al raggiungimento degli obiettivi individuali preposti per l'intero anno. La componente variabile non può essere considerata né come partecipazione al risultato dell'esercizio (DO 322a) né come provvigione o commissione (DO 322b).

Il valore della componente variabile è regolato nel singolo contratto di lavoro all'inizio del rapporto lavorativo in quanto una componente variabile è fissata come valore di riferimento se gli obiettivi sono raggiunti al 100%. La remunerazione variabile effettiva non è garantita e può rappresentare tra 0% e 200% del valore di riferimento determinato nel contratto di lavoro.

2.3. Salario target

Il salario target corrisponde al salario annuale preventivato in caso di raggiungimento degli obiettivi al 100%. È composto dal salario base e da una componente variabile del 100%. Il salario target è utilizzato in particolare per la preparazione dei budget, per stabilire i valori salariali indicativi e come riferimento per la LPP.

Nel caso in cui non sia prevista alcuna componente variabile per il collaboratore, il salario target corrisponde al salario lordo annuo.

2.4. Salario massimo

Il salario massimo è composto dal salario base e da una componente variabile che può raggiungere un massimo di 200%. Nel caso in cui per il dipendente non sia prevista una componente variabile, il salario massimo corrisponde al salario lordo annuo.

2.5. Salario assicurato LPP

Il salario di riferimento per l'assicurazione LPP corrisponde al salario base più il 100% della componente variabile o del salario target. La quota eccedente il salario target non è assicurata alla LPP. Dal salario di riferimento LPP viene sottratta una deduzione di coordinamento ai sensi dell'Ordinanza sulla cassa pensioni.

2.6. Salario effettivo – Salario AVS

Il salario effettivo è il salario annuo effettivamente pagato secondo il certificato di salario; comprende il salario base, la componente variabile e tutti gli eventuali bonus e remunerazioni obbligatori soggetti all'AVS.

Si prega di notare che per chi dispone di un'automobile aziendale di servizio, la relativa quota finanziaria viene aggiunta al salario AVS. Tuttavia, come tale quota non è una componente salariale, non viene conteggiata nel calcolo LPP.

3. Retribuzione

3.1. Base retributiva

Tutte le funzioni del Gruppo sono provviste di una descrizione standard e di una valutazione uniforme in base al metodo Korn Ferry Hay. Si assicura in tal modo la parità di trattamento delle diverse funzioni che contribuiscono in egual misura al successo aziendale e l'equità interna come base per la remunerazione.

Le funzioni sono state inserite all'interno di una griglia comprendente le seguenti categorie (Allegato 1):

- Employee (collaboratore)
- Coordinator/Specialist (coordinatore/specialista)
- Manager
- Director (direttore)
- Vice President
- Senior Vice President

I valori salariali indicativi interni sono calcolati da funzioni valutate in egual misura da Korn Ferry Hay, sulla base dei dati di mercato e delle circostanze interne. Tali valori di riferimento sono rivisti periodicamente.

3.2. Determinazione della retribuzione

Il salario base e l'eventuale componente variabile vengono definiti sulla base dei seguenti criteri:

- Posizione rispetto al valore salariale indicativo della funzione
- Prestazioni
- Competenze/esperienza/potenziale
- Circostanze interne
- Posizione geografica
- Mercato

3.3. Adeguamenti salariali

Non sussiste alcun diritto formale o tacito ad un adeguamento salariale annuale.

L'adeguamento salariale può riguardare il salario base, la componente salariale variabile oppure entrambi gli elementi.