

## 1.1 CCL

Le collaboratrici e i collaboratori di PostFinance soggetti al CCL beneficiano di aumenti del salario pari allo 0,8% del monte salari legittimo, il massimo complessivamente disponibile. Viene applicata una matrice che comprende una componente obbligatoria pari al 70% della somma disponibile per gli aumenti di salario. Voi superiori potete distribuire liberamente il restante 30% tra i vostri collaboratori.

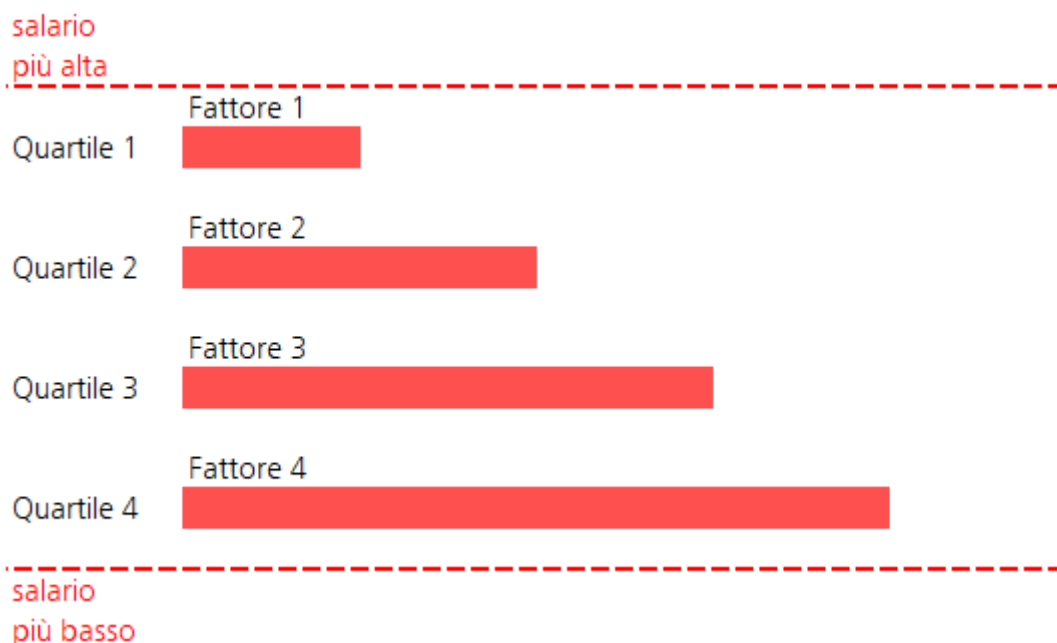
Il budget deve essere necessariamente esaurito a favore dei collaboratori assoggettati al CCL e non può essere ripartito tra CCL e quadri. Nel quadro delle conferenze sui salari è però consentito effettuare trasferimenti del budget CCL al di fuori dei confini dei team.

### Sistema di calcolo della matrice salariale

Ai fini del calcolo della matrice salariale, viene considerato il 70% del budget complessivo destinato alle misure salariali individuali (0,8%).

Nella matrice salariale viene calcolato un valore di aumento per collaboratore/trice in base al livello di funzione, alla regione salariale e all'ammontare del salario individuale. Concretamente il valore viene calcolato nel modo seguente:

- i collaboratori vengono suddivisi in coorti (gruppi di collaboratori) con le stesse caratteristiche (ad es.: LF03, regione salariale C)
- le coorti vengono classificate in base all'ammontare del salario e suddivise in quattro quartili (gruppi)
- a tutti i quartili di ciascuna coorte viene attribuito un valore di aumento
- il valore di aumento del quartile superiore è il fattore 1, mentre il valore di aumento del quartile inferiore è il fattore 4



Le componenti obbligatorie non sono calcolate sulla base del monte salari dei singoli collaboratori o team, ma sul monte salari di tutto il personale PF all'interno dello stesso livello di funzione e della stessa regione salariale (coorte). Per questo motivo la somma delle componenti obbligatorie dei singoli team può arrivare anche a più dello 0,8% del monte salari del team. Tuttavia, anche in questi team possono essere richiesti aumenti salariali supplementari (che superano la componente

obbligatoria), poiché il budget per gli aumenti salariali a livello UO1 o PF deve essere rispettato nel complesso (non a livello dei singoli team).

#### **Motivi di esclusione**

Nei seguenti casi non deve essere assegnata la componente obbligatoria:

- Focus non/parzialmente soddisfatto
- partenza/pensionamento nell'anno 2020 già noto/a, non ancora registrato/a nel sistema, ma con disdetta già avvenuta
- aumento straordinario del salario dal 1° ottobre 2019 che supera la componente obbligatoria
- nuova funzione dal 1° ottobre 2019 con un nuovo livello di funzione (nuovo contratto già allestito o annunciato)
- il collaboratore rientra nel piano sociale (ciò non si applica ai collaboratori con garanzia d'impiego che sono rimasti nella stessa funzione con riduzione del salario)
- importanti contributi per il perfezionamento nel 2019 o 2020 (a partire da 5'000 franchi)
- raggiungimento degli obiettivi KPI CCL LEVER PF <80% (su una scala dallo 0 al 200%)
- nei confronti del collaboratore è stato pronunciato un avvertimento dal 1° maggio 2019
- entrata in funzione dal 1° ottobre 2019
- assenza di oltre tre mesi (maternità esclusa)

Qualora non venga concesso alcun aumento, o soltanto un aumento inferiore alla componente obbligatoria, questa decisione deve essere obbligatoriamente motivata nelle liste salariali con uno dei suddetti motivi di esclusione. Nella comunicazione della misura salariale ai tuoi collaboratori è necessario informarli sull'ammontare della componente obbligatoria nonché su eventuali discrepanze dalla stessa.