

Regolamento sui premi

VebeGO SA

Per garantire l'ottimale scorrevolezza del testo si rinuncerà all'uso consueto della forma maschile e femminile. Tutti i contenuti si riferiscono naturalmente a entrambi i generi.

1. Ambito di validità

Un premio può essere corrisposto a collaboratori che, oltre al proprio salario, non ricevono alcuna indennità aggiuntiva variabile. Un cumulo con altre indennità variabili, come bonus o provvigioni, non è consentito.

2. Finalità

VebeGO SA si prefigge l'obiettivo di legare a sé i dirigenti e i collaboratori che contribuiscono in maniera continuativa al progresso dell'azienda. Questo obiettivo viene supportato da un sistema di retribuzione corrispondente, che rafforza non solo l'identificazione dei partecipanti al programma con il datore di lavoro, ma anche la responsabilità dei dirigenti..

3. Premio

Il premio è una prestazione volontaria del datore di lavoro, che non costituisce un precedente per situazioni future. Il premio non è parte del salario. Un diritto legale alla liquidazione di un premio non sussiste neppure in caso di pagamenti analoghi effettuati negli anni precedenti. Un premio viene corrisposto solo in anni contrassegnati da un successo finanziario eccezionale. Il CEO decide se un bonus viene pagato o no. Egli decide anche l'importo da assegnare a ciascuna divisione.

3.1 Fondamenti

Un bonus può essere erogato se vengono raggiunti gli obiettivi aziendali definiti. Il premio può essere corrisposto al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali, per un importo massimo corrispondente a mezza mensilità..

3.2 Modalità di pagamento

Il versamento viene effettuato nell'aprile dell'esercizio finanziario successivo.



3.3 Requisiti per l'assegnazione di un premio

- In caso di assunzione ad anno già iniziato, il premio viene calcolato pro rata temporis. Per il periodo di prova non è previsto alcun diritto a un premio. Tale diritto viene riconosciuto a partire dal superamento del periodo di prova di 3 mesi.
- La corresponsione del premio riguarda solo i collaboratori con un rapporto di lavoro in corso alla fine dell'anno.
- I collaboratori il cui rapporto di lavoro è cessato prima della regolare scadenza prevista per il pagamento del premio (in aprile) non hanno alcun diritto a riceverlo.
- Il premio non viene corrisposto in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro a causa di misure disciplinari.
- Per i collaboratori assunti con un orario di lavoro ridotto il premio corrisponde al grado di occupazione in percentuale.
- In caso di assenze per malattia, infortunio, gravidanza, rispetto di obblighi giuridici, ferie non retribuite ecc. il premio può essere ridotto di conseguenza.

4. Entrata in vigore

Il presente regolamento sui premi entra in vigore dal 1° gennaio 2019 e sostituisce tutte le disposizioni precedenti. Esso è parte integrante del contratto di lavoro individuale stipulato tra le parti. Il presente regolamento può essere modificato in qualsiasi momento.