

VERBALE DI ACCORDO

In data 18 ottobre 2023 alle ore 10, presso gli uffici della Sotacarbo SpA, si sono incontrati il presidente della Sotacarbo SpA Mario Porcu, con l'assistenza del Responsabile Risorse Umane e affari generali Gianni Serra e del Responsabile Area Ricerca e Sviluppo Alberto Pettinau,

con

le rappresentanze sindacali, rappresentate da Assunta Serra e Gianrico Cuboni (Flaei-Cisl), Emanuele Madeddu (Filctem-Cgil), Pierluigi Loi (Uiltec-Uil), Ivo Puddu e Alberto Plaisant (RSU).

Premesso che

- Le declaratorie previste dal CCNL Elettrici applicato dalla Sotacarbo SpA non offrono una puntuale corrispondenza rispetto ai compiti e alle funzioni svolte dai lavoratori dell'azienda nelle quotidiane attività di ricerca, che comprendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'ideazione e la predisposizione di progetti di ricerca, la gestione di impianti di ricerca, la conduzione di sperimentazioni, etc.
- Le parti concordano sulla necessità di condividere delle nuove declaratorie per ciascun livello di inquadramento, in modo da renderle più aderenti e attinenti alle attività di ricerca effettivamente svolte dalla Sotacarbo SpA (ALLEGATO A).
- L'azienda, così come concordato con le stesse rappresentanze sindacali nella precedente riunione del 9 giugno u.s, ha specificato le modalità e i criteri di ripartizione del fondo incentivi ex art. 45 D. Lgs 36/2023, presentando il documento (ALLEGATO B) - richiamato come "allegato 1" dal regolamento aziendale n. 12 (ALLEGATO C), approvato dal Consiglio di amministrazione della Sotacarbo SpA in data 29 dicembre u.s. - relativo alle premialità, classificazione del personale e criteri di valutazione, del quale le rappresentanze sindacali prendono atto.

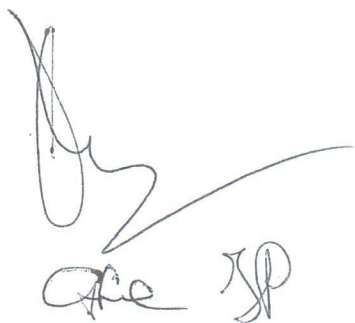
Tutto ciò premesso, dopo ampia e approfondita discussione, le Parti

concordano di approvare la presente ipotesi di accordo contenente:

- le nuove declaratorie così come descritte nell'allegato A;
- le modalità e i criteri di ripartizione del fondo incentivi così come descritti nell'allegato B.

Le rappresentanze sindacali dichiarano di voler sottoporre la presente ipotesi di accordo all'approvazione dell'assemblea dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le parti concordano di sottoporre a verifica il presente accordo a un anno dalla sua entrata in vigore.



Mario Porcu
SP



Assunta Serra
Cisl



Alberto Pettinau
RSU

Inquadramento personale Sotacarbo

1. CLASSIFICAZIONE

Inquadramento A (inquadramento CCNL: QSL)

Figure di elevato profilo professionale con posizioni organizzative e mansioni di maggiore rilevanza nel perseguimento degli obiettivi aziendali e nella gestione delle risorse, alle quali il Cda può affidare procure e deleghe di particolare importanza.

Inquadramento B (inquadramento CCNL: da Q a QS*)

Figure titolari di posizioni organizzative di rilievo con funzioni di raccordo tra la direzione ed il restante personale.

- responsabili con mansioni di particolare rilevanza e responsabilità
- assistenti di direzione con mansioni di particolare rilevanza e responsabilità

Inquadramento C (inquadramento CCNL: da AS a ASS*)

Figure di considerevole esperienza e profilo professionale ed elevato grado di istruzione, con elevate capacità progettuali e di coordinamento.

- responsabili del coordinamento delle infrastrutture e dei progetti di ricerca
- responsabili di progetto o work package (budget annuo gestito superiore a 1 MLN/€)
- ricercatori e impiegati di grande esperienza e comprovata competenza, con contenuto specialistico particolarmente elevato delle proprie mansioni

Inquadramento D (inquadramento CCNL: da A1 ad A1S*)

Figure di elevato profilo professionale ed elevato grado di istruzione, con incarichi di coordinamento di attività e personale.

- responsabili di progetto o work package (budget annuo gestito compreso tra 500.000-1 MLN/€)
- responsabili di attività di ricerca particolarmente strategiche con funzioni di rappresentanza
- responsabili della singola infrastruttura di ricerca
- ricercatori e impiegati di esperienza e comprovata competenza in relazione all'incarico svolto

Inquadramento E (inquadramento CCNL: da BS a BSS*)

Figure di comprovato livello professionale con funzioni di sovrintendenza, con contenuto specialistico particolarmente elevato delle mansioni.

- ricercatori senior (con almeno tre anni di comprovata esperienza nel settore della ricerca)
- impiegati (tecnici e amministrativi) con mansioni strumentali nella gestione delle attività della Società
- operatori e tecnici con più di dieci anni di esperienza professionale in relazione all'incarico svolto

Inquadramento F (inquadramento CCNL: da B1 a B1S*)

Figure di adeguato livello professionale e di specializzazione, con mansioni prevalentemente operative.

- ricercatori junior (con meno di tre anni di esperienza nel settore della ricerca)
- operatori e tecnici con meno di dieci anni di esperienza professionale in relazione all'incarico svolto
- addetti amministrativi con meno di dieci anni di esperienza professionale in relazione all'incarico svolto

Inquadramento G (inquadramento CCNL: da B2 a B2S*)

Figure professionali in possesso di una qualificata e provetta capacità tecnico-pratica o amministrativa che compiono a regola d'arte i lavori di maggiore importanza relativi alla loro specialità di mestiere.

Inquadramento H (inquadramento CCNL: da C1 a CS*)

Figure professionali che eseguono attività di carattere tecnico-manuale o amministrativo, che richiedono competenze acquisite con tirocinio o mediante preparazione in scuole professionali.

* maggior rilievo, inteso come maggior contenuto di responsabilità e competenze professionali in relazione alla posizione e alle mansioni attribuite, rispetto alla categoria immediatamente sottostante (es. QS rispetto a Q).

2. VALUTAZIONI E CRITERI

Tutti i passaggi tra le categorie richiedono un accertamento dell'effettiva presenza dei requisiti professionali necessari e una valutazione di merito, effettuata dai direttori operativi, previo parere scritto dei superiori gerarchici del dipendente esaminato, e trasmessa all'ufficio del personale per l'invio al datore di lavoro.

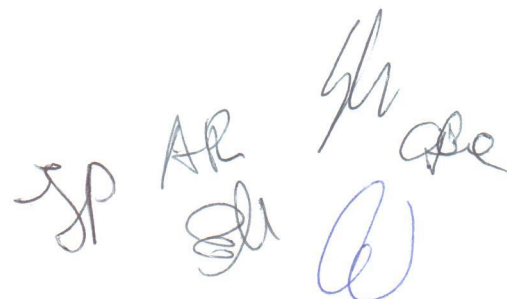
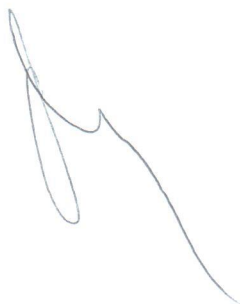
La valutazione di merito viene effettuata sulla base dell'esame dei seguenti profili:

- C1, competenze
- C2, autonomia operativa
- C3, capacità gestionale e di coordinamento
- C4, puntualità e precisione nel raggiungimento degli obiettivi
- C5, disponibilità e spirito di collaborazione
- C6, (ove applicabile) capacità di comunicazione scritta e orale in lingua italiana e inglese

Ciascun profilo di valutazione è determinato dalla sua rilevanza in relazione alle mansioni svolte e agli incarichi attribuiti.

3. VALUTAZIONE ANNUALE

Ogni anno l'azienda produce una "job evaluation", redatta dal responsabile gerarchico e presentata al dipendente esaminato, prima di essere trasmessa all'ufficio del personale per l'invio al datore di lavoro.



Modalità e criteri di ripartizione del fondo incentivi ex art. 45 D.Lgs 36/2023 comma 3

Per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti incaricati delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture vengono destinate risorse in misura non superiore al 2% dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento.

Il 20% (di tale 2%) è destinato all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, all'implementazione di banche dati, all'efficientamento informatico, alla formazione e alla specializzazione, alla copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

L'80% (di tale 2%) è ripartito nella misura illustrata nelle tabelle sottostanti.

LAVORI (PROGETTO RECOVER)	%
Responsabile Unico del Progetto e collaboratori (fase di gara)	15
Responsabile Unico del Progetto e collaboratori (fase di lavori)	20
Direttore Lavori e collaboratori (direttori operativi, ispettori di cantiere)	35
Coordinamento per la sicurezza	4
Incaricato della verifica dei progetti	4
Incaricato del collaudo tecnico-amministrativo	4
Incaricato del collaudo statico-tecnico funzionale	4
Responsabile predisposizione e controllo della documentazione di gara	2
Segreteria tecnica	5
Supervisore	7
	100

SERVIZI E FORNITURE (PROGETTO RECOVER)	%
Responsabile Unico del Progetto e collaboratori (fase di gara)	20
Responsabile Unico del Progetto e collaboratori (fase di esecuzione)	25
Responsabile predisposizione e controllo della documentazione di gara	2
Direttore dell'esecuzione e collaboratori	35
Incaricato dell'attestazione della regolare conformità	4
Segreteria tecnica	6
Supervisore	8
	100

Suddivisione incentivi gruppi di lavoro (responsabili e collaboratori)

- La suddivisione dell'incentivo previsto dall'art. 45 comma 3 all'interno dei gruppi di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta al tempo e alla qualità del contributo apportato dai dipendenti coinvolti.
- La suddivisione deve essere descritta e motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, redatte dai responsabili competenti per le attività ivi contenute e trasmesse all'ufficio del personale per la condivisione con il datore di lavoro e la successiva determinazione e predisposizione dei provvedimenti di liquidazione e pagamento.

Personale esterno

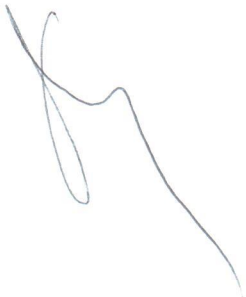
- In caso di prestazioni affidate a professionisti esterni o a dipendenti di altre stazioni appaltanti, le relative quote dell'incentivo incrementano la quota del fondo dell'incentivo prevista dall'art. 45 comma 5 per le finalità previste dai successivi commi 6 e 7 D. Lgs. 36/2023.
- In caso di prestazioni affidate a dipendenti di altre stazioni appaltanti, il relativo contributo dovrà essere individuato nel quadro economico dell'intervento e corrisposto ai sensi dell'art. 45 comma 8 D. Lgs. 36/2023.

Attribuzione fondo incentivi in altri progetti

Il fondo incentivi oggetto del presente accordo verrà attribuito con criteri analoghi in tutti i progetti che hanno le caratteristiche giuridiche e finanziarie che ne permettano la concessione da parte dell'Azienda.

Assegnazione incarichi

Gli incarichi in relazione alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture oggetto del presente documento, compatibilmente con le funzioni attribuite e le necessarie competenze e capacità tecnico-professionali, verranno assegnati, ove possibile, nel rispetto del principio della rotazione.



Regolamento aziendale Sotacarbo SpA

REGOLAMENTO ATTRIBUZIONE PREMIALITÀ E INCENTIVI

1. Finalità

1. Il presente regolamento norma il riconoscimento al personale dipendente di specifiche premialità legate agli obiettivi di risultato; di compensi legati a nuovi o più onerosi incarichi; e dell'incentivo previsto dall'art. 113 D.Lgs 50/2016.
2. Tali riconoscimenti sono finalizzati a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione aziendale, con l'obiettivo di incrementare la produttività del personale impegnato di cui al presente regolamento.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento trovano applicazione le leggi, i regolamenti nazionali e il Contratto collettivo nazionale di lavoro Elettrico (di seguito «CCNL»).

2. Premialità

1. Il sistema premiale è configurato secondo un principio di tassatività, in virtù del quale gli strumenti applicabili sono esclusivamente quelli prescritti e regolati nel presente regolamento:
 - a) Incentivi annuali al merito ed all'incremento di produttività (o "performance") - da intendersi come raggiungimento degli obiettivi aziendali e individuali, predeterminati sulla base di un accordo nell'ambito della contrattazione triennale di secondo livello così come previsto dal CCNL;
 - b) Progressione economica orizzontale (o "superminimo") - da intendersi come compenso speciale strettamente collegato al conferimento di un nuovo e ulteriore incarico o a particolari meriti o alla speciale qualità o maggiore onerosità delle mansioni richieste al dipendente, a seguito di una valutazione preventiva e adeguatamente motivata di elementi oggettivi e misurabili da cui emerga un vantaggio per la Società, in misura massima del 10% della retribuzione ordinaria.
2. Nel motivare le valutazioni i Responsabili competenti dovranno esprimere un giudizio su ciascuno dei seguenti profili del dipendente:
 - a) Responsabilità e capacità direttiva;
 - b) Capacità di rapporto con il gruppo di lavoro (collaborazione e partecipazione);
 - c) Affidabilità, impegno lavorativo, orientamento al risultato, rispetto dei tempi e delle scadenze previsti;
 - d) Autonomia e capacità di controllo della propria attività;
 - e) Flessibilità e disponibilità all'aggiornamento professionale e ai cambiamenti tecnologici ed organizzativi.
3. Per ciascun profilo la valutazione, oltreché adeguatamente motivata, dovrà essere espressa con i seguenti gradi: mediocre (1), sufficiente (2), buono (3), ottimo (4), eccellente (5).
4. Non possono essere riconosciute premialità nei confronti dei dipendenti che, nell'anno di riferimento, siano stati assenti dal lavoro per malattia per un periodo, anche frazionato, superiore a 30 giorni.
5. Nei confronti dei dipendenti che abbiano fruito, nell'anno di riferimento, di assenza giustificata dal lavoro per motivi di protezione sociale, con particolare riferimento alla maternità e paternità, nonché all'assistenza a disabili in situazioni di gravità, il limite predetto è elevato a 120 giorni.

3. Incentivi per le funzioni tecniche

1. Ha titolo alla corresponsione degli incentivi previsti dall'art. 113, comma 2, del D.Lgs. 50/2016 il personale dipendente, sia amministrativo che tecnico, incaricato, nell'ambito del Progetto oggetto di finanziamento, di svolgere o di collaborare allo svolgimento delle funzioni connesse alla realizzazione di opere o lavori o all'acquisizione di beni o servizi per le quali si effettui una procedura di gara.



2. Il fondo di incentivazione è costituito da una somma pari al 2% (due per cento) dell'importo posto a base di gara per la realizzazione di opere o lavori o per l'acquisizione di beni o servizi, previa indicazione nel quadro economico del Progetto oggetto di finanziamento e approvazione dell'ente finanziatore, che ne certifica l'integrale rendicontabilità.
3. L'80% (ottanta per cento) delle risorse finanziarie del fondo è ripartito tra il personale dipendente di cui sopra nella misura indicata preventivamente all'atto di assegnazione degli incarichi del relativo Progetto oggetto di finanziamento. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico della Società. Le spese di trasferta o missione non sono a carico del fondo.
4. La restante quota del 20% (venti per cento) delle risorse finanziarie del fondo, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, può essere considerata assieme ad altre quote per contribuire complessivamente agli obiettivi di legge previsti dall'art.113 comma 4 del Dlg 50/2016 e s.m.i. (innovazione, digitalizzazione e formazione).
5. In caso di incarico conferito congiuntamente a più persone, la ripartizione interna dell'importo da corrispondere è definita nell'atto di conferimento.
6. Non hanno diritto a percepire il compenso incentivante i dipendenti incaricati che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge o che, nello svolgimento dei compiti assegnati si rendano responsabili di gravi negligenze, gravi errori od omissioni, che arrechino pregiudizio alla Società ovvero determinino l'incremento dei costi contrattuali.
7. Laddove le violazioni e le responsabilità dei dipendenti incaricati non siano tali da configurare la fattispecie di cui al comma precedente, il compenso incentivante è ridotto mediante l'applicazione da parte del Presidente, di una penale non inferiore al 10% (dieci per cento) dell'importo spettante e non superiore al 30% (trenta per cento) del suddetto importo, proporzionata alla gravità dell'inadempimento.
8. L'accertamento delle circostanze è di competenza del responsabile che ha affidato l'incarico, che vi provvede previa comunicazione al dipendente interessato e attivazione del contraddittorio.
9. In caso di accertamento delle circostanze, il dipendente autore della violazione è tenuto alla restituzione totale o parziale delle somme percepite a titolo di compenso. Ove il dipendente non provveda spontaneamente alla restituzione, la Società procede in via giudiziale con aggravio di spese a carico del dipendente e comunque l'erogazione di eventuali ulteriori compensi a favore dello stesso fino a concorrenza con quelli chiesti in restituzione è sospesa fino all'accertamento definitivo.

4. Entrata in vigore

1. Il presente regolamento, previa approvazione dell'Organo amministrativo della Società, entra in vigore con la pubblicazione sul sito web aziendale.

Carbonia, 29 dicembre 2022



Firmato digitalmente da:

MARIO PORCU