

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, oltretutto 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 Dlgs 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