

Prot. n.

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

\* \* \*

L'anno 2025 (duemilaventicinque), addì 8 (otto) del mese di agosto a Cittadella, nella sede del Consorzio di Bonifica Brenta.

Premesso:

- che con il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dai Consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario”, all’art. 148 è stata consentita la contrattazione integrativa aziendale;
- che tale contrattazione, consentita ai Consorzi che non siano gravati da forti passività onerose, deve riguardare un premio che va riconosciuto in funzione di risultati economicamente quantificabili conseguiti dal personale nella realizzazione degli obiettivi concordati dalle parti;
- che l’effettiva corresponsione del premio rimane subordinata al raggiungimento dei risultati e può essere graduata in proporzione a parziali risultati conseguiti;
- che il giorno 31 luglio 2025 nel corso dell’incontro alla presenza del Commissario Straordinario dott. Luigi De Lucchi, assistito dal Direttore ing. Umberto Niceforo, per il Consorzio e dei sigg. Sonia Tosetto, Cristian Garbin, Daniele Carlo Toniato, Diego Carolo, Marco Simioni, Lino Fontana e Armando Dorio, ~~per la FLAI-CGL~~, per le RSA, assistiti dai rappresentanti provinciali Simonetta Borghi, Antonio Stocchero e Luca Zatta è stata concordata la sottoscrizione del presente accordo;

Tutto ciò premesso, tra il Consorzio di bonifica Brenta, di seguito denominato “Consorzio”, nella persona del Commissario Straordinario, dr. Luigi De Lucchi, e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, di seguito denominate “R.S.A.”, nelle persone dei signori:



Cristian Garbin e Daniele Carlo Toniato per la Flai Cgil

Lino Fontana per la Fai Cisl

Alessandro Bosco e Carolo Diego per la Filbi Uil

si conviene e si stipula quanto segue.

#### **ART. 1: AMBITO DI APPLICAZIONE.**

Il presente accordo stipulato ai sensi dell'art. 148 del vigente c.c.n.l. vale a decorrere dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 e si applica al personale dipendente, con rapporto di lavoro a ruolo ed a tempo indeterminato, appartenente ai profili professionali dall'area D all'area A; si applica inoltre al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato con anzianità continuativa tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025 di almeno 10 mesi.

#### **ART. 2: OBIETTIVI.**

È necessario innanzitutto individuare gli obiettivi il cui raggiungimento può portare a miglioramenti significativi sia in termini di efficienza del servizio che di risultato economicamente quantificabile, anche secondo quanto previsto dalla Legge 208/2015 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", art. 1, commi da 182 a 189, e dalla Legge di bilancio 232/2016 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019" e successive.

A tal fine si stabiliscono i seguenti obiettivi comuni per tutti i Settori del Consorzio:

- mantenimento della certificazione di qualità ISO 45001:2018 sulla sicurezza (25%);
- mantenimento della certificazione di qualità ISO 14001:2015 sull'ambiente (25%);
- positiva verifica sull'adempimento delle previsioni del modello organizzativo del Decreto Legislativo 231/2001 aggiornato (25%);
- utilizzo del nuovo gestionale per la contabilità lavori al fine della gestione puntuale dell'attività svolta e della verifica amministrativa e contabile (25%).

Presupposto per l'erogazione del premio di risultato è il criterio meritocratico, in base al quale viene previsto che il premio sia ridotto in caso di sanzioni disciplinari in proporzione alla gravità della sanzione (compresa la censura scritta).

**ART. 3: DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO.**

Fatto salvo quanto al successivo art. 5, il Premio di risultato si determina in massimi € 80.000 lordi.

**ART. 4: CRITERIO DI RIPARTIZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO**

La ripartizione del Premio di risultato viene effettuata, in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati di cui all'articolo 2, tra i dipendenti delle varie Aree sulla base dei seguenti parametri:

- responsabilità operativa, in base all'inquadramento contrattuale posseduto così come stabilito nel CCNL (parametro stipendiale posseduto variabile da 100 a 187) per il 50%; il rimanente 50% verrà erogato in misura uguale per ciascun dipendente;
- assiduità individuale;
- assenza/presenza di sanzioni disciplinari.

Esso viene determinato con l'applicazione della seguente formula:

$$P_i = \left( \frac{P_t * I_i}{\sum I_i} + \frac{P_t}{n} \right) * O_i * A_i * S_i$$

dove:

$P_i$  = Premio per il dipendente i-esimo

$P_t$  = Premio totale lordo;

$I_i$  = Parametro inquadramento del dipendente i-esimo;

$\sum I_i$  = Sommatoria parametri di inquadramento dei dipendenti interessati;

$n$  = Numero dipendenti interessati;

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the left of the signatures is a large, hand-drawn arrow pointing towards the left margin.

$O_i$  = Coefficiente indicante la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

$A_i$  = Assiduità del dipendente i-esimo;

$S_i$  = Coefficiente che tiene conto delle eventuali sanzioni disciplinari del dipendente i-esimo.

Il valore del coefficiente ( $O_i$ ), viene certificato - con riferimento all'anno solare - dal Direttore Generale in base all'effettivo raggiungimento degli obiettivi come specificato all'art. 2.

La variabile Assiduità è determinata dal rapporto tra i giorni effettivamente lavorati e le giornate lavorative dell'anno. È fatto salvo quanto successivamente indicato all'art. 6.

$S_i$  - L'applicazione di sanzioni disciplinari durante l'anno di riferimento, comporta l'applicazione di un coefficiente di riduzione, da applicarsi alla variabile ( $S_i$ ), inizialmente posta pari al 100%, pari a una decurtazione del 10% per ogni censura scritta e per ogni giornata di sospensione.

#### **ART. 5: VERIFICA OBIETTIVI ED EROGAZIONE PREMIO DI RISULTATO**

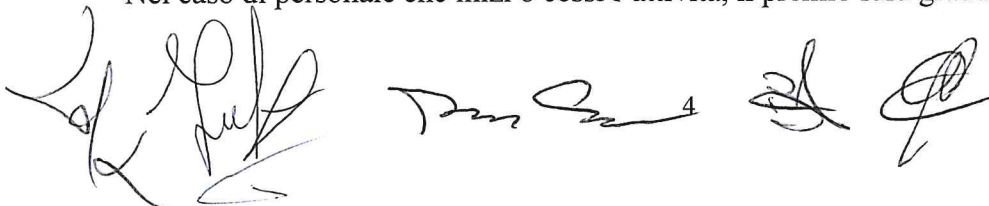
La verifica degli obiettivi raggiunti e alla conseguente individuazione degli indici per la valutazione del raggiungimento di ciascun obiettivo verrà effettuata entro il mese di dicembre 2025, con conseguente liquidazione disposta, in un'unica soluzione, del premio annuale, entro lo stesso anno.

Per il personale che inizi o cessi l'attività lavorativa nel corso dell'anno il premio sarà commisurato in dodicesimi, in proporzione al servizio prestato.

Le frazioni di mese saranno arrotondate per eccesso se superiori a 15 giorni, o per difetto se uguali o inferiori a 15 giorni.

#### **ART. 6: RIDUZIONI.**

Nel caso di personale che inizi o cessi l'attività, il premio sarà graduato in proporzione al



periodo di lavoro prestato.

Si applicheranno, inoltre, analoghe riduzioni percentuali per eventuali *part-time* e per eventuali assenze effettuate a qualsiasi titolo, escluse le ferie e i permessi ordinari, straordinari e sindacali contrattualmente definiti, i permessi per L. 104/1992

e donazioni sangue, nonché il congedo per maternità o paternità obbligatoria e congedo parentale (ex facoltativa).

Per quanto riguarda le assenze per malattia o infortunio la riduzione percentuale si applicherà solo per i giorni eccedenti i 5 giorni complessivi per ciascun dipendente (5 per la malattia e 5 per l'infortunio) e per ciascun anno di vigenza del presente accordo.

I correttivi si intendono fissati in modo proporzionale ai giorni di assenza, arrotondando in ogni caso per difetto la frazione di giorno.

Le eventuali riduzioni per mancato raggiungimento degli obiettivi verranno trattenute dal Consorzio mentre le altre eventuali riduzioni verranno ri-ripartite tra il personale, in proporzione: al parametro contrattuale di appartenenza e alla presenza e tenendo conto delle riduzioni per provvedimenti disciplinari.

#### **ART. 7: TRATTAMENTO FISCALE.**

Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni del presente accordo aziendale, anziché alla tassazione piena, sono soggette alla tassazione agevolata nei limiti previsti dalla vigente normativa (art. 1 comma 182 L. 28.12.2015 n. 208 e ss.mm.ii.).

A tal fine, ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015 e dell'art. 5 del Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato in data 25 marzo 2016, il Consorzio si impegna a depositare il presente accordo aziendale entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del citato decreto interministeriale, secondo la modalità telematica messa a disposizione nella

The image shows several handwritten signatures in black ink at the bottom of the page. On the left, there is a small, simple mark resembling a triangle or a stylized 'A'. To its right are two more signatures, one of which is more complex and cursive. In the center, there is a small number '5'. To the right of the number are two more signatures, one of which is very large and elaborate, and another smaller one to its right.

sezione “Servizi” del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all’indirizzo: [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it).

L'applicazione del regime fiscale agevolato della detassazione sugli importi erogati a titolo di premio di risultato è condizionata al verificarsi dell’incrementalità prevista per almeno uno degli obiettivi indicati all’art. 2.

**ART. 8: CORRESPONSIONE DEL PREMIO.**

L'erogazione del premio di risultato può avvenire in denaro oppure sotto forma di welfare. La conversione del premio in welfare avviene secondo quanto specificato al successivo punto 9.

**9. WELFARE**

Il premio di risultato verrà convertito in Welfare tramite Buoni acquisto e/o Buoni carburante per i primi 1.000 euro per ciascun dipendente interessato dal presente accordo. Le somme erogate sotto forma di Welfare non sono soggette ad imposizione fiscale e contributiva nei limiti stabiliti dall'Art. 51 del T.U.I.R. (Testo Unico Imposte sui Redditi)

Letto, approvato e sottoscritto.

Cittadella, li 8 agosto 2025

Per il Consorzio di bonifica “Brenta”

Il Commissario Straordinario – dr. Luigi De Lucchi



Per le Rappresentanze Sindacali/Aziendali:

FLAI-CGIL:



FAI-CISL:



FILBI-UIL:

