PROTOCOLLO N. 0020040 del 15/11/2024 12:08:23 // INTERNO
Classifica: 5.6.30 «INTEGRATIVO AZIENDALE»
Hash (Sha256):575476af4f55c0e8148ec71e393754c4a40082210bddef587354f7b48349f559

Prot. n.

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

* * *

L'anno 2024 (duemilaventiquattro), addì 6 (sei) del mese di novembre 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;

Tutto ciò premesso, tra il Consorzio di bonifica Brenta, di seguito denominato "Consorzio", nella persona del Direttore, ing. Umberto Niceforo, su delega del Consiglio di Amministrazione, e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, di seguito denominate "R.S.A.", nelle persone dei signori Cristian Garbin e Sonia Tosetto per la FLAI-CGIL; Armando Dorio e Lino Fontana per la FAI-CISL, Alessandro Bosco, Diego Carolo e Marco Simioni, 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 2024 al 31 dicembre 2024 e si applica al personale dipendente, con rapporto di lavoro a ruolo ed a tempo indeterminato, appartenente ai profili professionali dall'area

PROTOCOLLO N. 0020040 del 15/11/2024 12:08:23 // INTERNO
Classifica: 5.6.30 «INTEGRATIVO AZIENDALE»
Hash (Sha256):575476af4f55c0e8148ec71e393754c4a40082210bddef587354f7b48349f559

D all'area A; si applica inoltre al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato con anzianità continuativa tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024 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%);
- condivisione e supporto sul percorso di riorganizzazione operativa in corso di attuazione (25%);

Presupposto per l'erogazione del premio di risultato è il criterio meritocratico: negli anni antecedenti al 2022 gli accordi integrativi prevedevano che una quota del premio venisse stabilita tramite valutazioni legate a una scheda individuale di performance. In via transitoria, anche per l'anno 2024 tali valutazioni vengono sospese, ma per tener conto della volontà del Consorzio di premiare chi si impegna, come criterio meritocratico 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.

PROTOCOLLO N. 0020040 del 15/11/2024 12:08:23 // INTERNO
Classifica: 5.6.30 «INTEGRATIVO AZIENDALE»
Hash (Sha256):575476af4f55c0e8148ec71e393754c4a40082210bddef587354f7b48349f559

Fatto salvo quanto al successivo art. 5, il Premio di risultato si determina in massimi € 25.000,00 lordi più contributi previdenziali.

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:

- inquadramento contrattuale posseduto cosi come stabilito nel CCNL (parametro stipendiale posseduto variabile da 100 a 187);
- assiduità individuale;
- assenza/presenza di sanzioni disciplinari.

Esso viene determinato con l'applicazione della seguente formula:

$$P_i = \frac{P_t I_i}{\sum I_i} * O_i * A_i * S_i$$

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 di tutti i dipendenti;

Oi = 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.

PROTOCOLLO N. 0020040 del 15/11/2024 12:08:23 // INTERNO
Classifica: 5.6.30 «INTEGRATIVO AZIENDALE»
Hash (Sha256):575476af4f55c0c8148ec71e393754c4a40082210bddef587354f7b48349f559

Il grado di raggiungimento degli obiettivi di ciascuna Area e, quindi, 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. E' 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. Nel caso della ripetizione nello stesso anno di una sanzione disciplinare, compresa la censura scritta, tale decurtazione per la seconda sanzione verrà raddoppiata.

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 nel mese di gennaio 2025, con conseguente liquidazione disposta, in un'unica soluzione, del premio annuale, entro il successivo mese di febbraio.

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,

PROTOCOLLO N. 0020040 del 15/11/2024 12:08:23 // INTERNO
Classifica: 5.6.30 «INTEGRATIVO AZIENDALE»
Hash (Sha256):575476af4f55c0e8148ec71e393754c4a40082210bddef587354f7b48349f559

straordinari e sindacali contrattualmente definiti, i permessi per L. 104 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 sezione "Servizi" del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it.

PROTOCOLLO N. 0020040 del 15/11/2024 12:08:23 // INTERNO
Classifica: 5.6.30 «INTEGRATIVO AZIENDALE»

Hash (Sha256):575476af4f55c0e8148ec71e393754c4a40082210bddef587354f7b48349f559

Letto, approvato e sottoscritto.

Cittadella, li 6 novembre 2024

Per il Consorzio di bonifica "Brenta"

IL Direttore – ing. Umberto Niceforo

Per le Rappresentanze Sindacali Aziendali:

FLAI-CGIL:

FAI-CISL:

FILBI-UIL: