

VALLE CAMONICA SERVIZI VENDITE SPA

GRUPPO VALLE CAMONICA SERVIZI

CONSORZIO SERVIZI VALLE CAMONICA  
VALLE CAMONICA SERVIZI SRL  
VALLE CAMONICA SERVIZI VENDITE SPA  
BLU RETI GAS SRL

**ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO  
RELATIVO ALL'ANNUALITÀ 2025**

Premesso che:

- l'accordo sul premio di risultato relativo alle annualità 2022-2024, ha terminato la propria applicazione;
- le parti, da un'analisi congiunta, hanno ritenuto che l'accordo precedente abbia prodotto, nel periodo di applicazione, risultati equilibrati sia in termini di obiettivi aziendali che in termini di maturazione dei premi di risultato per i dipendenti;
- il gruppo Valle Camonica Servizi ha presentato una proposta di nuovi obiettivi economici, valorizzando entità e calcolo dei premi di risultato per i dipendenti, per l'anno 2025;
- nella giornata odierna, i rappresentanti aziendali e le OO.SS. hanno trovato un accordo che soddisfa le reciproche richieste e proposte;

Quanto sopra premesso si concorda quanto segue:

**A) ENTITÀ MASSIMA EROGABILE DEI PREMI DI RISULTATO PER  
L'ANNUALITÀ 2025:**

Nella tabella che segue sono riportati i premi di risultato massimi erogabili ai dipendenti, indipendentemente dal contratto collettivo applicato, per l'annualità 2025:

*BS* *W* *f* *No*



PREMIO DI RISULTATO MASSIMO 2025		
D G	Livelli	
I R	1° livello o inf.	€ 1.551,99
P U	2°livello	€ 1.586,34
E P	3°livello	€ 1.655,04
N P	4°livello	€ 1.710,00
D O	5°livello	€ 1.751,22
E	6°livello	€ 1.764,96
N V	7°livello	€ 1.767,44
T C	8°livello	€ 1.769,92
I S	Quadro o sup.	€ 1.781,75

**B) OBIETTIVI DI REDDITUALITA' PER LA MATURAZIONE DELLA QUOTA VARIABILE – ANNUALITA' 2025:**

Fermo restando le modalità di calcolo del premio di risultato come riportate di seguito, le parti convengono che una quota pari al 10% del premio lordo di cui al punto precedente, sia erogata a seguito della verifica del raggiungimento di margini percentuali del valore aggiunto pari o superiori al 20,70% (margini medio ultimo triennio) e desunti dal bilancio consolidato del gruppo. Il mancato raggiungimento degli obiettivi comporterà una riduzione proporzionale della quota di cui sopra.

Il premio di risultato esposto nella tabella precedente è correlato ai seguenti obiettivi di Margine operativo Lordo che verranno desunti dal bilancio consolidato del Consorzio Servizi Valle Camonica e calcolato secondo la tabella seguente:

**OBIETTIVI DI REDDITIVITA' PER L'ANNO 2025**

Valori desunti dal conto economico consolidato del Consorzio Servizi Valle Camonica	obiettivo 2025
A) Valore della produzione	
B) 6) Margine prime	
7) Semzi	
8) Gestione beni di terzi	
Primo Margine	
9) Personale	
Totale B	
	12.817.635
Margine Lordo (A-B)	

Il premio di risultato verrà corrisposto in proporzione al raggiungimento dell'obiettivo ovvero al raggiungimento del 100% dell'obiettivo verrà corrisposto il 100% del premio, mentre al raggiungimento, per esempio, del 90% dell'obiettivo verrà corrisposto il 90% del premio.

Di seguito si riporta una esemplificazione della modalità di calcolo degli obiettivi e del premio di risultato: ipotizzando che il Margine Lordo medio del triennio 2022-2024 sia pari a 10.000.000 di euro, l'obiettivo per l'anno 2025 sarà un margine lordo pari a 10.500.000 euro (10.000.000 + 5%).

Se inoltre ipotizziamo che il margine lordo a consuntivo del 2025 sia pari a 10.100.000, il premio che verrà corrisposto, per esempio, ad un dipendente di 4° livello sarà calcolato nel modo seguente:

margini lordo effettivo	x	premio massimo anno 2022 dipendente di 4° livello
margini lordo obiettivo		
10.100.000	x	1.644,80
10.500.000		euro

### **C) DECURTAZIONI DEL PREMIO CORRELATE ALLE ASSENZE DAL POSTO DI LAVORO**

Il premio di risultato effettivo determinato secondo le modalità di calcolo illustrate nel punto B) del presente accordo verrà decurtato in ragione delle assenze dal posto di lavoro effettuate dal dipendente.

Tale decurtazione, con la sola eccezione delle ferie, dei permessi ex festività, dei riposi compensativi, degli infortuni, dei permessi sindacali, della maternità obbligatoria e dei permessi a recupero di prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, avverrà secondo la seguente progressione:

- 85 €/cent/ora per le prime 76 ore di assenza;
- 100 €/cent/ora dalla 77^ ora alla 152^ ora;
- 140 €/cent/ora per ogni ora successiva alla 152^;

Le decurtazioni potranno arrivare sino al completo assorbimento del premio erogabile.

Le decurtazioni sopra indicate si riferiscono al 4° livello e verranno riparametrate secondo la seguente tabella:

*Pal*

*BB* *K* *M* *3* *✓* *✓*

livello	parametro gas acqua	1° decurtaz €/cent/ora	2° decurtaz €/cent/ora	3° decurtaz €/cent/ora	parametro fise	1° decurtaz €/cent/ora	2° decurtaz €/cent/ora	3° decurtaz €/cent/ora
1 o inf	100	64,68	76,09	106,53	100	61,34	72,17	101,03
2	111,15	71,80	84,58	118,41	123,51	75,76	89,13	124,78
3	122,95	79,52	93,56	130,98	130,07	79,79	93,87	131,41
4	131,42	85,00	100,00	140,00	138,57	85,00	100,00	140,00
5	139,96	90,52	106,50	149,10	151,29	92,80	109,18	152,85
6	153,69	99,40	116,95	163,72	166,84	102,34	120,40	168,56
7	167,5	108,34	127,45	178,44	184,41	113,12	133,08	186,31
8	181,29	117,25	137,95	193,13	204,67	125,55	147,70	206,78
Q o sup.	200,74	129,83	152,75	213,85	230	141,08	165,98	232,37

#### Esempio di calcolo delle decurtazioni - anno 2025:

Riprendendo l'esempio di calcolo riportato al punto B), di seguito si riporta una esemplificazione della modalità di calcolo della decurtazione del premio di risultato per un dipendente che sia stato assente nel corso dell'anno 2025, 90 ore complessive per malattia:

**Total premio lordo erogabile:** euro 1.644,80

**Calcolo decurtazioni per assenze:** euro/cent 85 x 76 ore = 64,64 euro

euro/cent 100 x 14 ore = 14,00 euro

**TOTALE DECURTAZIONE:** = 78,64 euro

Premio lordo effettivo del dipendente: euro 1.644,80 – 78,64 = 1.566,16 euro

#### D) DESTINAZIONE DELLE DECURTAZIONI

L'importo totale delle decurtazioni legate alle assenze di cui al punto C) del presente accordo, non verranno trattenute dall'azienda bensì redistribuite ai dipendenti in aggiunta ed in proporzione matematica al premio di risultato raggiunto da ciascun dipendente rispetto al totale dei premi.

#### E) EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

L'erogazione del premio di risultato relativo alle annualità 2025 avverrà in aggiunta alla retribuzione del mese di agosto liquidata nel successivo mese di settembre.

E' facoltà del dipendente, dietro richiesta esplicita dello stesso mediante apposita modulistica, richiedere il versamento del premio maturato ai fondi di previdenza complementare a cui il dipendente aderisce.

#### F) SOGGETTI BENEFICIARI DEL PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2025

*Bal*

*PF* *NP* *4* *J*

I soggetti beneficiari del premio di risultato sono tutti i dipendenti del Consorzio Servizi Valle Camonica, della Valle Camonica Servizi S.r.l, della Valle Camonica Servizi Vendite S.p.a. e della Blu Reti Gass S.r.l.

Il premio di risultato verrà riproporzionato per i dipendenti part-time delle aziende e per i dipendenti a tempo indeterminato assunti in corso d'anno in funzione dei mesi di maturazione del premio, con esclusione dei primi 3 mesi.

I dipendenti a tempo determinato maturano il premio di risultato in funzione dei mesi di servizio maturati nel corso dell'anno con esclusione dei primi tre mesi.

Per i pensionamenti (o dimissioni) in corso d'anno il premio verrà corrisposto in misura pari a quello maturato l'anno precedente (escluso eventuali decurtazioni) e in proporzione alle mensilità effettivamente lavorate nell'anno in cui il dipendente cessi la sua attività lavorativa. In tale caso il premio verrà erogato unitamente all'ultimo cedolino paga del dipendente.

#### **G) QUOTA DISCREZIONALE DELLA DIREZIONE AZIENDALE**

Le parti prendono atto inoltre della facoltà della direzione aziendale delle società firmatarie del presente accordo di disporre di risorse economiche aggiuntive rispetto a quelle previste nel presente accordo utilizzabili da parte della stessa per incentivare e/o premiare taluni dipendenti che nel corso dell'anno di riferimento hanno dato evidenza di particolari competenze, disponibilità, gestione di eventi e/o accadimenti particolari o, in genere, meriti particolari relativi alle attività prestate.

L'ammontare massimo annuo complessivo erogabile è pari ad euro 15.000 (lordo dipendenti).

#### **H) WELFARE AZIENDALE**

Le parti confermano il reciproco impegno a valutare, presumibilmente entro i prossimi 12 mesi, accordi in materia di welfare aziendale al fine di concedere la possibilità ai dipendenti di ottenere parte o tutto il premio maturato sotto forma di prestazioni o rimborsi connessi ad iniziative condivise di welfare aziendale. In tale eventualità, compatibilmente con le normative in vigore relative al codice degli appalti per la scelta dell'eventuale fornitore del servizio, si redigerà apposito accordo integrativo del presente, ove verranno specificati importi e modalità di fruizione.

Le società del gruppo Valle Camonica Servizi si rendono fin d'ora disponibili a trasferire in favore del premio di risultato una parte, da concordarsi, dell'eventuale risparmio connesso alle iniziative di cui sopra.

#### **I) DISPOSIZIONI FINALI**

Le parti concordano e si danno reciprocamente atto che in caso di una riorganizzazione dell'attuale struttura societaria del gruppo, legata all'evoluzione inerente il settore dei multiutilities, si aprirà un tavolo di valutazione delle prospettive e dell'applicabilità futura del presente accordo.

Le parti inoltre concordano che eventuali una tantum o quote di premi di risultato stabilite da rinnovi del ccnl unico gas acqua o dei ccnl servizi ambientali utilitalia entrati in vigore dopo la sottoscrizione del presente accordo, che possano in qualche modo influire sull'applicazione o l'ammontare del presente premio, verranno discusse separatamente tra le OO.SS. applicanti i rispettivi CCNL e le società del gruppo Valle Camonica Servizi.

Darlo B.T. li 31/07/2025

Per il Gruppo Valle Camonica Servizi

Il Responsabile del Personale B. Poetini



Per le OO.SS.:  
FILCTEM CGIL C. Meloni

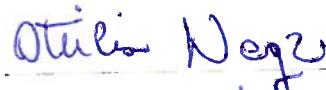

FP Cgil Valle Camonica Sebino B. Pavarini

Uiltec Brescia A. Cassago

~~FIT~~  
~~FEMCA~~ - CISL F. Baresi

Per le RSU aziendali:

A. Negri



E. Lombardi



G. Calzoni



R. Giudici

