

Prot - 1269 - 28-03-2018 - BSC
Prot - 16 - 27-03-2018 - BSF

CRITERI, IMPORTI E MODALITA' DI DEFINIZIONE

PREMIO DI RISULTATO IN AMBITO BOLOGNA SERVIZI CIMITERIALI E BOLOGNA SERVIZI FUNERARI PER IL TRIENNIO 2018-2020

Il giorno 19.03.2018, alle ore 17:00 presso la sede della società Bologna Servizi Cimiteriali Srl, via della Certosa n. 18, tra:

la Società **Bologna Servizi Cimiteriali Srl**, di seguito denominata BSC, C.F./P.IVA 03079781203, rappresentata dall'Amministratore Delegato di BSC, Dr. Massimo Benetti;

la società – controllata da BSC - **Bologna Servizi Funerari Srl**, C.F./P.IVA 02607931207, rappresentata dal Presidente dell'Assemblea di BSF, Ing. Simone Spataro

E

In nome e per conto di tutti i dipendenti BSC e BSF, **le RSA**

CGIL, rappresentata dal Sig. Bernardo Marano, dal Sig. Fausto Fava e dal Sig. Gianluca Rosa

CISL, rappresentata dalla Sig.ra Piera Seghieri

UIL, rappresentata dal Sig. Riccardo Mazzarini e dalla Sig.ra Nadia Lambertini

PREMESSO CHE

- i CCNL aziendali (CCNL Utilitalia Funerario, CCNL Federambiente, CCNL Federgasacqua), i cui contenuti si intendono integralmente richiamati e assolti nel presente accordo, demandano alla contrattazione aziendale la definizione del "Premio di Risultato" sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività e produttività, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali;
- i medesimi contratti prevedono una contrattazione triennale a contenuto economico, che ha la funzione di definire un'erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità del servizio, denominata "Premio di Risultato";
- le Società BSC e BSF, in quanto Società Partecipate, sono tenute ad ottemperare alle indicazioni previste dall'atto di Consiglio P.G. N.: 184745/2015. N. O.d.G.: 268/2015, "Indirizzi espressi ai sensi dell'art.18, comma 2bis, D.L. n.112/2008 112/2008, conv. in L. n. 133/2008, come modificato, in ultimo, dal D.L.n.90/2014, conv. in L. n. 114/2014, in materia di personale delle Società partecipate dal Comune di Bologna";
- i lavoratori in distacco da BSC/BSF presso altre aziende debbano godere del premio di risultato definito dall'azienda della quale sono dipendenti;

LE PARTI

si danno atto che l'impostazione del premio di risultato per il triennio 2018-2020 abbia fornito una risposta concreta, nel rispetto dei reciproci ruoli, prerogative ed obiettivi, alla gestione degli obiettivi e dei vincoli individuati nelle premesse e, contemporaneamente, alle modalità economiche di incentivazione destinate ai dipendenti.

PREMIO DI RISULTATO 2018-2020 RELATIVO ALLE SOCIETÀ BSC E BSF

1. Struttura del Premio.

1.1 Componenti e loro caratteristiche

Il "Premio di Risultato", per sua natura variabile nell'ammontare, è funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi da parametri predefiniti e rappresentativi delle performance di redditività e produttività. A tal fine vengono individuate due componenti del Premio di Risultato: Redditività di Società (RS) e Produttività di Società (PS).

I parametri di Redditività di Società e Produttività di Società devono presentare caratteristiche di semplicità, comprensività e verificabilità; tali parametri saranno individuati annualmente.

1.2 Parametri: individuazione e caratteristiche

Il parametro di Redditività deve essere desumibile dai dati comunicati ufficialmente a mezzo bilancio di società.

I parametri di Produttività devono essere ascrivibili, tendenzialmente, al fattore lavoro. Essi devono essere individuati tra quelli più idonei a cogliere le particolarità esistenti nella realtà aziendale e a misurarne il miglioramento.

Il risultato di Redditività condiziona l'erogazione del "Premio di Risultato", pertanto non sono previste erogazioni di premio, qualora il risultato di Redditività a consuntivo risulti inferiore al valore minimo prestabilito come definito nei meccanismi operativi.

2. Personale destinatario del premio

Il destinatario del presente accordo è tutto il personale dipendente di BSC e BSF, compreso il personale eventualmente distaccato, inquadrato nei CCNL Utilitalia Funerario, CCNL Federambiente, CCNL Federgasacqua.

3. Meccanismi operativi

Le Parti si incontreranno annualmente per definire, con un accordo di dettaglio coerente con le indicazioni generali contenute nel presente documento, gli elementi specifici per la definizione dei parametri relativi al "Premio di Risultato" dell'anno di competenza. In linea generale, l'importo del premio sarà articolato in due parti fondamentali:

3.1 Redditività di Società

Tale parte avrà un peso del 50% sul totale del "Premio di Risultato" previsto nel periodo, con valenza trasversale su tutto il personale delle due società. Il parametro di redditività sarà relativo alla voce (al 31.12 del periodo di competenza) relativa a "ricavi, vendite e prestazioni" compresi nel valore della produzione dei conti economici di BSC e BSF (cumolato delle due Società BSC e BSF), purché il MOL sia positivo. In particolare, e più in dettaglio, tali valori sono correlati solo ai ricavi che siano direttamente influenzabili dal personale BSC/BSF. Ai fini della consuntivazione, verranno quindi considerati i ricavi aziendali tipici, con esclusione quindi, a titolo esemplificativo, dei ricavi derivanti da eventuali attività eseguite da BSC su richiesta del Comune di Bologna o di altri Enti (d'ora in poi "Ricavo economico").



3.2 Produttività di Società

Tale parte avrà un peso del 50% sul totale del "Premio di Risultato" previsto nel periodo. Le Parti definiranno annualmente una serie di indicatori riferiti alla componente Produttività di Società, anche distinti per Società o, all'interno di ogni Società (BSC e BSF), per unità operativa o sottoinsieme di personale aziendale. Ad ognuno di tali indicatori viene attribuito un peso al fine di riconoscerne la specifica rilevanza all'interno del meccanismo complessivo di valutazione delle performance relativa a tale componente. Nell'ambito di tali indicatori, potranno essere individuati metodi di valutazione individuale dei dipendenti, relativi alla produttività, specificando i criteri e la responsabilità della valutazione.

L'erogazione del Premio di Risultato relativo agli obiettivi di produttività sarà correlato al raggiungimento degli obiettivi definiti, secondo i parametri da individuarsi contestualmente all'individuazione degli obiettivi medesimi.

4. Importi economici teorici massimi

Gli importi del premio di risultato di competenza per gli anni 2018, 2019, 2020, per il raggiungimento del 100% del premio al livello medio, da erogarsi in funzione della scala parametrica di cui all'**Allegato 1**, sono definiti secondo la ripartizione riportata nei punti seguenti:

- anno 2018: € 1.437,50 lordi;
- anno 2019: € 1.437,50 lordi;
- anno 2020: € 1.437,50 lordi;

Gli importi di cui sopra saranno inoltre incrementati, per gli anni 2018, 2019 e 2020, dei seguenti valori economici eguali per tutti i dipendenti delle Società BSC e BSF e quindi non riparametrati, a riconoscimento delle attività di riassetto sistemico derivanti dalle attività di riorganizzazione del sistema aziendale, da completarsi nel triennio, i cui elementi essenziali sono indicati in **Allegato 2**.

Le attività di riorganizzazione in oggetto – come è ovvio – non escludono l'attivazione di eventuali ed ulteriori attività di riorganizzazione nel periodo indicato, da effettuarsi con il coinvolgimento sindacale previsto dalle norme e dai CCNL adottati.

Tale importo aggiuntivo, previa verifica di fattibilità, potrà essere riconosciuto dall'azienda, ed ulteriormente dettagliato negli accordi di dettaglio annuali, in termini di attivazione di programmi di Welfare Aziendale, intesi come l'insieme di benefit e prestazioni che l'azienda eroga al fine di migliorare la qualità della vita e il benessere dei dipendenti e dei loro familiari, programmi che potranno godere dei vantaggi fiscali previsti dalla normativa. Tale attivazione avverrà nel caso venga richiesta da almeno il 75% dei dipendenti in forza ad entrambe le aziende. In tal caso, le Parti si rincontreranno per una eventuale ridefinizione degli importi sotto indicati.

Anno	Importo lordo
2018	€ 600,00
2019	€ 600,00
2020	€ 600,00

5. Modalità di attribuzione del premio

L'importo teorico massimo relativo all'intero Premio di Risultato, definito al punto 4 (1.437,50) precedente, sarà ricalcolato in misura variabile sulla base della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di incremento di redditività, in fase di rendicontazione annuale, come da tabella seguente:

% Raggiungimento obiettivo	% Premio ricalcolato
100%	100%
99%	98%
98%	96%
97%	94%
96%	92%
95%	90%
94%	87%
93%	84%
92%	81%
91%	78%
90%	75%
89%	71%
88%	67%
87%	63%
86%	59%
85%	55%
84%	50%
83%	45%
82%	40%
81%	35%
80%	30%
79%	24%
78%	18%
77%	12%
76%	6%
75%	0%

Per risultati di "ricavo economico" superiori all'obiettivo si avrà un incremento del premio dell'1% per ogni punto percentuale di incremento del ricavo economico, fino ad un massimo di incremento del 5%.

Il premio sarà attribuito a ciascun lavoratore, a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di inserimento, in modo proporzionale alla durata della prestazione ed in funzione della presenza in servizio nell'anno di riferimento; a tal fine saranno considerate come giornate di effettivo servizio le ferie, gli infortuni sul lavoro, l'astensione obbligatoria per gravidanza, i ricoveri ospedalieri, i permessi sindacali, la donazione sangue, le assenze per permessi ex L. 104/92 e le malattie di cui all'art. 1, comma 1, lett. a) del Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dell'11 gennaio 2016, idoneamente certificate. La riparametrazione non verrà effettuata per periodi di malattia inferiori o eguali ai sette giorni.

Gli importi di produttività non erogati a causa della riparametrazione di cui al paragrafo precedente verranno distribuiti ai dipendenti su cui non sia stata effettuata la riparametrazione in oggetto.

Gli importi di produttività relativi agli anni 2018, 2019, 2020 verranno erogati nel mese di giugno dell'anno successivo al periodo di competenza, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

La quota di € 600, che incrementa il valore della produttività annuale, verrà anticipata nel corso dell'anno di competenza ed erogata insieme alla remunerazione mensile (quattordici mensilità).

Qualora tale somma venga erogata in termini di attivazione di programmi di Welfare Aziendale, verrà accreditata anticipatamente entro il mese di febbraio dell'anno di competenza.

6. Ulteriori specificazioni

Gli indicatori saranno monitorati con cadenza trimestrale durante l'anno (con particolare riferimento alla revisione di budget).

Il presente Accordo sarà armonizzato alla disciplina e/o alle norme di legge che dovessero essere definite in materia, relativamente agli aspetti contributivi / previdenziali del premio attribuito.

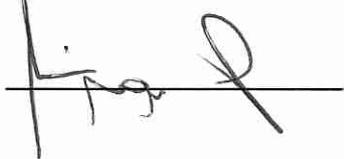
Per quanto non contemplato espressamente nel presente Accordo, si farà riferimento alle relative norme previste in materia dai CCNL di riferimento.

Le Parti, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, dichiarano che il presente accordo è conforme e rispondente ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, della L. n. 208/2015, come modificata dalla L. n. 232/2016, e del DM 25/03/2016.

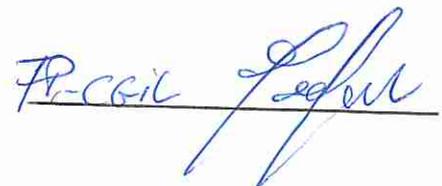
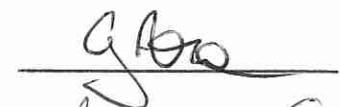
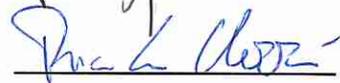
Bologna Servizi Cimiteriali



Bologna Servizi Funerari



RSA



Allegato 1: scala parametrica per livelli e contratti BSC/BSF utile alla quantificazione degli importi previsti per il premio di risultato.

Livelli Federutility funerari	Livelli Federambiente	Livelli Federutility	Scala parametrica
D3, D2, D1	1, 2	1	95
C3, C2	3, 4	2	100
C1, B2	5	3,4	105
B1	6	5, 6	112
A2	7	7	118
A1	8	8	123
Q, QS	Q	Q	130

Allegato 2: linee guida per la riorganizzazione delle attività in ambito BSC/BSF

	Progetto/attività
1	Dos/Obitorio, orario festivi: eliminazione del turno 13:00-19:00. Il pomeriggio viene gestito in reperibilità.
2	Dos/Obitorio, orario giorni feriali: riduzione di un dipendente con inidoneità nel turno pomeridiano (da 3 a 2 dipendenti)
3	Ridefinizione attività reparto operativo, al fine di internalizzare strutturalmente le attività di pulizia del cimitero all'interno del reparto medesimo*
4	Portinerie: ridefinizione degli orari di servizio, che passeranno a 6:40-12:30 e 12:30-18:20. Il turno di portineria è su sette giorni con recupero programmato dall'azienda in corso settimana successiva all'effettuazione della domenica o del festivo. Centralino: ridefinizione orari di servizio, che passeranno a 7:10-13:00 e 12:10 alle 18:00.
5	Ridefinizione orari per le strutture commerciali, amministrative e tecniche. Gli orari attivati per il primo turno saranno 08:00-14:00, con possibilità (per la struttura commerciale) di un orario flessibile 7:45-8:00.
6	Attivazione, per la struttura commerciale, di un turno a cavallo dei turni mattino e pomeriggio, con orario 10:00-16:30, comprensiva di mezz'ora di pausa pranzo e diritto al buono pasto.
7	Modifica, per la struttura operativa, degli orari di turno pomeridiano nel periodo di vigenza dell'orario invernale di apertura dei cimiteri, definiti in 10:30-17:00, comprensivo di mezz'ora di pausa pranzo e diritto al buono pasto.

*qualora nel corso di vigenza dell'accordo si verifici che l'internalizzazione non sia stata effettuata, ovvero non sia stata in grado di garantire una congrua continuità del servizio (presenza di bidoni non svuotati, sporcizia ecc.), verrà attivato il passaggio degli operativi ad un orario 08:00-14:00 rispetto all'orario 07:00-13:00 attuale, soluzione che garantirebbe la piena internalizzazione dell'attività di pulizia.

Allegato 3 : premio teorico lordo variabile di risultato 2018, 2019 e 2020, per livello e contratto, relativo a BSC e BSF.

Livelli Federutility funerari	Livelli Federambiente	Livelli Federutility	Scala parametrica	Premio teorico previa consuntivazione in base al raggiungimento obiettivi
D3, D2, D1	1, 2	1	95	€ 1.365,63
C3, C2	3, 4	2	100	€ 1.437,50
C1, B2	5	3,4	105	€ 1.509,38
B1	6	5, 6	112	€ 1.610,00
A2	7	7	118	€ 1.696,25
A1	8	8	123	€ 1.768,13
Q, QS	Q	Q	130	€ 1.868,75

Valori economici da riconoscere per le attività di razionalizzazione del sistema aziendale, per gli anni 2018, 2019 e 2020, eguali per tutti i dipendenti delle Società BSC e BSF e quindi non riparametrati:

Anno	Importo lordo
2018	€ 600,00
2019	€ 600,00
2020	€ 600,00