

## ACCORDO DI DETTAGLIO SUL PREMIO DI RISULTATO 2017

Il giorno 06/04/2017 presso la sede della società Bologna Servizi Cimiteriali Srl  
le Parti:

### **Bologna Servizi Cimiteriali Srl (BSC)**

rappresentata dal Presidente del CdA, Dr. Romano Mignani

### **Bologna Servizi Funerari Srl (BSF), società controllata da BSC**

rappresentata dall'Amministratore Unico Dr. Michele Gaeta

**E**

### **Le RSA**

*CGIL*

rappresentata dal Sig. Luca Zaccherini, dal Sig. Gianluca Rosa e dal Sig. Fausto Fava

*CISL*

rappresentata dalla Sig.ra Piera Seghieri

*UIL*

rappresentata dal Sig. Riccardo Mazzarini

*Fiadel*

Sig.ra Angela Temperato

si sono incontrate per definire gli indicatori utili alla quantificazione, in concreto, del premio di produttività relativo all'anno 2017.

In particolare le Parti:

1. prendono atto che con accordo datato 17/06/2014 sono state individuate in linea generale i criteri, gli importi e le modalità del premio di risultato relativo al periodo 2013-2017;
2. che nel medesimo accordo di cui al punto precedente si è individuata la necessità di procedere alla individuazione degli indicatori funzionali alla quantificazione, in concreto, della erogazione del premio di produttività;
3. evidenziano che i CCNL nazionali demandano alla contrattazione aziendale la definizione del premio di risultato sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività e produttività;
4. ritengono, inoltre, che le erogazioni debbono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare regime contributivo di cui alla legge 24 novembre 2007 n. 247 art. 1 comma 67, le stesse, incerte nella corresponsione e nell'ammontare, saranno correlate agli indicatori dell'andamento economico e dei risultati della società;
5. evidenziano che gli importi relativi al premio di risultato contenuti nel presente documento fanno riferimento esclusivamente alla parte variabile del medesimo effettivamente da erogare con le modalità previste, essendo esclusa la parte consolidata annuale già attualmente percepita mensilmente dagli aventi diritto;
6. prendono atto che, in ambito BSC e BSF è attivato un sistema di valorizzazione del personale, già presente nella precedente gestione in ambito Hera Spa, regolamentata dal CdA di BSC attraverso apposita Procedura sui criteri e le modalità di gestione delle politiche meritocratiche in ambito BSC-BSF e che tale sistema, pur finalizzato - anche - alla incentivazione della produttività dei dipendenti, esula dal presente accordo in quanto totalmente gestito dall'Amministratore Delegato di BSC e dall'Amministratore Unico di BSF, nei limiti dei budget ad essi riconosciuto.

Sulla base di tali presupposti le Parti:

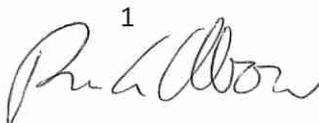
**CONVENGONO**

di definire con riferimento all'anno 2017 il premio di risultato come segue:

### **1. ARTICOLAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO IN AMBITO BSC**

L'importo del premio sarà articolato nelle seguenti due parti fondamentali:



1  




**Parte A**, correlata ai risultati relativi ai "Ricavi" compresi nel valore della produzione dei conti economici di BSC e BSF previsti per le due società, come già definiti nell'accordo sul premio di risultato relativo all'anno 2015 (ovvero: solo i ricavi che siano direttamente influenzabili dal personale BSC/BSF. Tale valore verrà in conseguenza considerato al netto dei ricavi derivanti da eventuali attività non previste nel contratto di servizio e gestione dei servizi cimiteriali, funerari e crematori, eseguite da BSC su richiesta del Comune di Bologna o di altri Enti).

La **Parte A**, collegata ai "Ricavi", avrà peso pari al 50%. L'importo corrispondente sarà erogato per intero al raggiungimento dell'obiettivo cumulato dei "Ricavi" di Bologna Servizi Cimiteriali Srl e Bologna Servizi Funerari Srl, che per l'anno 2017 è fissato pari al valore cumulato dei ricavi previsti dai budget 2017 per le due aziende, ovvero **€12.857.121**, sommatoria dei valori distinti di **€10.412.578 (BSC) + €2.444.543 (BSF)**.

Il premio verrà azzerato per risultati inferiori o eguali al 75% dell'obiettivo di ricavo economico.

Per risultati superiori al 75% fino al 100% dell'obiettivo, si avrà un ricalcolo proporzionale del premio, con riconoscimento di una quota del 4% del premio per ogni punto percentuale superiore al 75% del raggiungimento dell'obiettivo.

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 10%.

**Parte B**, collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività

La **Parte B**, come meglio specificato in **Allegato 1**, avrà peso assoluto pari al 50%.

Nell'ambito di tale parte, la produttività viene ulteriormente suddivisa nelle sezioni B1 e B2 e riconosciuta come segue:

#### **B1 – Obiettivi specifici distinti per struttura aziendale**

Il riconoscimento di tale parte si basa sulla individuazione, per ogni struttura aziendale, di obiettivi specifici e distinti dalle altre strutture aziendali. I valori economici relativi al raggiungimento di tali obiettivi verranno riconosciuti ai dipendenti della struttura aziendale interessata.

Nell'ambito di tale parte si individuano i seguenti obiettivi:

#### **Struttura Servizi Tecnico/operativa**

**ST1.** Attivazione procedura di gestione dei mancati infortuni. Obiettivo: registrazione di minimo cinque mancati infortuni. L'obiettivo avrà peso relativo pari al 20% della parte B, quindi del 10% in termini assoluti sull'intera produttività. Il premio verrà erogato in proporzione al numero di mancati infortuni segnalati.

**ST2.** Estumulazioni: effettuazione di quattrocentoventi estumulazioni da parte di personale BSC, in incremento di centocinquanta unità rispetto al numero di duecentosettanta estumulazioni effettuate nel corso del 2016. L'obiettivo avrà peso relativo pari al 40% della parte B, quindi del 20% in termini assoluti sull'intera produttività. Il premio verrà erogato in proporzione al numero di estumulazioni aggiuntive effettuate.

#### **Struttura Logistica, mezzi e pulizie**

**LG1.** Implementazione informatica procedura informatizzata dei carichi/scarichi di magazzino, attualmente gestita in maniera cartacea. L'obiettivo avrà peso relativo pari al 60% della parte B, quindi del 30% in termini assoluti sull'intera produttività. Il premio verrà erogato se la procedura informatizzata verrà effettivamente implementata.

#### **Struttura Amministrazione e acquisti:**

**AM1.** Implementazione informatica procedura informatizzata dei carichi/scarichi di magazzino, attualmente gestita in maniera cartacea. L'obiettivo avrà peso relativo pari al 30% della parte B, quindi del 15% in termini assoluti sull'intera produttività. Il premio verrà erogato se la procedura informatizzata verrà effettivamente implementata.

**AM2.** Completamento gestione richieste di addebito in conto corrente delle fatture di luce votiva, tramite inserimento delle richieste pervenute dai clienti entro il 31/12/2016 (stima: milleduecento richieste). L'obiettivo avrà peso relativo pari al 30% della parte B, quindi del 15% in termini assoluti sull'intera produttività. Il premio verrà erogato in proporzione alle richieste gestite.

#### **Struttura Commerciale**

**CO1.** Mantenimento del numero di nuove concessione di ossari rispetto al 2016 (duecentosessanta ossari) a seguito di attività di disseppellimento, a fronte di un numero di esumazioni programmate inferiore del 14% rispetto all'anno precedente. L'obiettivo avrà peso relativo pari al 30% della parte B, quindi del 15% in termini assoluti sull'intera produttività. Il premio verrà erogato in proporzione al numero di nuove concessioni ossari effettuate.

**CO2.** Correzione a sistema informatico del complesso di informazioni relative ai defunti che risultino erronee o imprecise, con riferimento alle posizioni di luce votiva e ai dati relativi ai defunti e alle loro posizioni, in numero di duemila sistemazione dati. L'obiettivo avrà peso relativo pari al 30% della parte B, quindi del 15% in termini assoluti sull'intera produttività. Il premio verrà erogato in proporzione al numero di correzioni effettuate.

#### **U.O controllo processi**

2

**COP1**-Implementazione dell'applicativo "Q81", finalizzato alla gestione delle attività manutentive sui mezzi e strumenti aziendali, nonché più in generale sulle attività legate alla gestione della sicurezza aziendale. L'obiettivo avrà peso relativo pari al 60% della parte B, quindi del 30% in termini assoluti sull'intera produttività. Il premio verrà erogato alla attivazione del sistema Q81 e al sufficiente popolamento dei dati a tale sistema necessari.

**Direzione (direttivi, quadri, segreteria di direzione)**

**DIR1.** Individuazione ed implementazione di un sistema informatico per la gestione del personale (ferie/recuperi), da utilizzarsi a cura dei responsabili di area. L'obiettivo avrà peso relativo pari al 30% della parte B, quindi del 15% in termini assoluti sull'intera produttività. Il premio verrà erogato alla attivazione del sistema.

**DIR2.** Implementazione dell'applicativo "Q81", finalizzato alla gestione delle attività manutentive sui mezzi e strumenti aziendali, nonché più in generale sulle attività legate alla gestione della sicurezza aziendale. L'obiettivo avrà peso relativo pari al 30% della parte B, quindi del 15% in termini assoluti sull'intera produttività. Il premio verrà erogato in proporzione alla attivazione del sistema Q81 e al popolamento dei dati a tale sistema necessari.

**B2-Sistema di valutazione individuale dei dipendenti**

Vale per tutte le aree aziendali e avrà un peso relativo pari al 40% della parte B, ovvero del 20% in termini assoluti sull'intera produttività. Il premio verrà individualmente erogato sulla base della valutazione del singolo dipendente effettuata dal proprio responsabile, come risultante da organigramma. L'importo verrà erogato in proporzione alla media di giudizio relativa a parametri predefiniti, con modalità e percentuali meglio individuate in **Allegato 1**. L'importo massimo teorico complessivo relativo all'indicatore **B2** verrà comunque erogato al complesso dei dipendenti che abbiano maturato il diritto, con esclusione dei dipendenti che non abbiano raggiunto i livelli minimi richiesti.

**2. ARTICOLAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO IN AMBITO BSF**

L'importo del premio sarà articolato nelle seguenti due parti fondamentali:

**Parte A**, correlata ai risultati relativi ai "Ricavi" compresi nel valore della produzione dei conti economici di BSC e BSF previsti per le due società, come già definiti nell'accordo sul premio di risultato relativo all'anno 2015 (ovvero: solo i ricavi che siano direttamente influenzabili dal personale BSC/BSF. Tale valore verrà in conseguenza considerato al netto dei ricavi derivanti da eventuali attività non previste nel contratto di servizio e gestione dei servizi cimiteriali, funerari e crematori, eseguite da BSC su richiesta del Comune di Bologna o di altri Enti).

La **Parte A**, collegata ai "Ricavi", avrà peso pari al 50%. L'importo corrispondente sarà erogato per intero al raggiungimento dell'obiettivo cumulato dei "Ricavi" di Bologna Servizi Cimiteriali Srl e Bologna Servizi Funerari Srl, che per l'anno 2017 è fissato pari al valore cumulato dei ricavi previsti dai budget 2017 per le due aziende, ovvero **€12.857.121**, sommatoria dei valori distinti di **€10.412.578 (BSC) + €2.444.543 (BSF)**.

Il premio verrà azzerato per risultati inferiori o eguali al 75% dell'obiettivo di ricavo economico.

Per risultati superiori al 75% fino al 100% dell'obiettivo, si avrà un ricalcolo proporzionale del premio, con riconoscimento di una quota del 4% del premio per ogni punto percentuale superiore al 75% del raggiungimento dell'obiettivo.

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 10%.

**Parte B**, collegata al raggiungimento di obiettivi di produttività.

La **Parte B**, legata agli obiettivi di produttività e meglio specificata in **Allegato 2**, avrà peso pari 50%.

Nell'ambito di tale parte, la produttività viene ulteriormente suddivisa nelle sezioni B1 e B2 e riconosciuta come segue:

**B.1** raggiungimento di un rapporto tra "ricavo economico" proprio della ditta BSF e numero addetti a tempo indeterminato di BSF al 31.12.2016 pari ad **€ 222.231** (valore dei ricavi a budget 2017 BSF **2.444.543** fratto il numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2016 [11]). Il peso relativo pari dell'obiettivo è pari al 50% della parte B, ovvero 25% in termini assoluti sulla intera produttività. Ai fini della consuntivazione dell'indicatore, in caso di non raggiungimento pieno dell'obiettivo, sarà adottato il seguente sistema di ponderazione:

- per risultati inferiori fino al 20% compreso, l'obiettivo si riterrà conseguito con una riduzione proporzionale al risultato;
- per risultati inferiori dal 20% al 35%, l'obiettivo si riterrà conseguito al 60%, con un conseguente riconoscimento del 15% in termini di peso assoluto;
- per risultati ulteriormente inferiori, l'obiettivo si riterrà conseguito in misura pari a 0 (zero).

**B.2** Meccanismo di valutazione dei dipendenti in servizio; avrà un peso relativo pari al 50% della parte B, ovvero del 25% in termini assoluti sull'intera produttività. Il premio verrà erogato individualmente erogato sulla base della valutazione del singolo dipendente effettuata dal proprio responsabile, come risultante da organigramma. L'importo verrà erogato in proporzione alla media di giudizio relativa a parametri predefiniti, con modalità e percentuali meglio individuate in **Allegato 2**. L'importo massimo teorico complessivo relativo all'indicatore **B.2** verrà comunque erogato al complesso dei dipendenti che abbiano maturato il diritto, con esclusione dei dipendenti che non abbiano raggiunto i livelli minimi richiesti.

### 3. EROGAZIONE DEL PREMIO

L'erogazione del premio sarà effettuata secondo le modalità già indicate nel citato Accordo sul premio di risultato 2013-2017.

Il premio sarà attribuito a ciascun lavoratore con contratto a tempo determinato, 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 e assenze per permessi ex L. 104/92.

In deroga a quanto specificato nel presente articolo, e limitatamente al premio spettante ai dipendenti della struttura commerciale della Società BSF per il raggiungimento – totale o parziale – dell'obiettivo **B.1** sopra indicato, verranno seguite – in via sperimentale - le regole seguenti regole di erogazione:

1. Il 35% delle somme complessive spettanti alla struttura commerciale di BSF sarà erogato al dipendente che abbia realizzato il maggiore valore medio di ricavo per i servizi funebri dallo stesso organizzati, con esclusione dei servizi sociali, gratuiti e per assistiti dal Comune di Bologna, nonché con esclusione dei servizi organizzati a seguito di preventivo scritto;
2. Il 25% delle somme complessive spettanti alla struttura commerciale di BSF sarà erogato al dipendente che abbia realizzato il secondo maggiore valore medio di ricavo per i servizi funebri dallo stesso organizzati con esclusione dei servizi sociali, gratuiti e per assistiti dal Comune di Bologna, nonché con esclusione dei servizi organizzati a seguito di preventivo scritto;
3. Il 25% delle somme complessive spettanti alla struttura commerciale di BSF sarà erogato al dipendente che abbia realizzato il terzo maggiore valore medio di ricavo per i servizi funebri dallo stesso organizzati con esclusione dei servizi sociali, gratuiti e per assistiti dal Comune di Bologna, nonché con esclusione dei servizi organizzati a seguito di preventivo scritto;
4. Il 15% delle somme complessive spettanti alla struttura commerciale di BSF sarà erogato al dipendente che abbia realizzato il quarto maggiore valore medio di ricavo per i servizi funebri dallo stesso organizzati con esclusione dei servizi sociali, gratuiti e per assistiti dal Comune di Bologna, nonché con esclusione dei servizi organizzati a seguito di preventivo scritto.

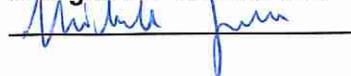
### 4. VERIFICA DEI RISULTATI

Le Parti si impegnano, tramite incontri periodici con cadenza trimestrale e su richiesta delle rappresentanze sindacali, a monitorare il progresso nel raggiungimento degli obiettivi individuati e a condividere eventuali opportune azioni correttive.

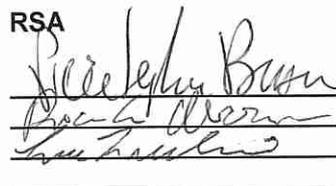
Bologna Servizi Cimiteriali



Bologna Servizi Funerari



RSA



OO.SS.  
per sentito  
P. P.

## Allegato 1) Articolazione del premio di risultato in ambito BSC

### Parte A: raggiungimento di obiettivi di "ricavo economico"

| Obiettivi                                      | Criterio di erogazione piena  | Peso obiettivo |
|--|---|----------------|
| Raggiungimento obiettivi di "ricavo economico" | "Ricavo economico" cumulato BSC-BSF come da budget 2017 = €12.857.121 | 50%            |

### Parte B: raggiungimento di obiettivi di produttività

| <b>B1 – Obiettivi specifici distinti per struttura aziendale</b>   |   |                |
|--|---|----------------|
| <b>Struttura Servizi Tecnico/operativi</b>   |   |                |
| Obiettivi  | Criterio di erogazione  | Peso obiettivo |
| <b>ST1.</b> Attivazione procedura di gestione dei mancati infortuni.   | Registrazione minimo cinque mancati infortuni.<br>Il premio verrà erogato in proporzione al numero di mancati infortuni segnalati.                        | 10%            |
| <b>ST2.</b> Estumulazioni: effettuazione di quattrocentoventi estumulazioni da parte di personale BSC, in incremento di centocinquanta unità rispetto al numero di duecentosettanta estumulazioni effettuate nel corso del 2016.                         | Effettuazione del numero di estumulazioni incrementali definito. Il premio verrà erogato in proporzione al numero di estumulazioni aggiuntive effettuate. | 20%            |
| <b>Struttura Logistica, mezzi e pulizie</b>  |   |                |
| Obiettivi  | Criterio di erogazione  | Peso obiettivo |
| <b>LG1.</b> Implementazione informatica procedura informatizzata dei carichi/scarichi di magazzino, attualmente gestita in maniera cartacea.   | Il premio verrà erogato se la procedura informatizzata verrà effettivamente implementata.   | 30%            |
| <b>Struttura Amministrazione e acquisti</b>  |   |                |
| Obiettivi  | Criterio di erogazione  | Peso obiettivo |
| <b>AM1.</b> Implementazione informatica procedura informatizzata dei carichi/scarichi di magazzino, attualmente gestita in maniera cartacea.   | Il premio verrà erogato se la procedura informatizzata verrà effettivamente implementata.   | 15%            |
| <b>AM2.</b> Completamento gestione richieste di addebito in conto corrente delle fatture di luce votiva, tramite inserimento delle richieste pervenute dai clienti entro il 31/12/2016 (stima: milleduecento richieste).                                 | Effettiva gestione delle richieste. Il premio verrà erogato in proporzione alle richieste gestite rispetto alla stima.                                    | 15%            |
| <b>Struttura Commerciale</b>   |   |                |
| Obiettivi  | Criterio di erogazione  | Peso obiettivo |
| <b>CO1.</b> Mantenimento del numero di nuove concessione di ossari rispetto al 2016 (duecentosessanta ossari) a seguito di attività di disseppellimento, a fronte di un numero di esumazioni programmate inferiore del 14% rispetto all'anno precedente. | Il premio verrà erogato in proporzione al numero di nuove concessioni ossari effettuate.  | 15%            |
| <b>CO2.</b> Correzione a sistema informatico del complesso di informazioni relative ai defunti che risultino erronee o imprecise, con riferimento alle posizioni di luce votiva e ai dati relativi ai defunti e alle loro                                | Il premio verrà erogato in proporzione al numero di correzioni effettuate.  | 15%            |

5

|  |   |                       |
|--|---|-----------------------|
| posizioni, in numero di duemila sistemazione dati.   |   |                       |
| <b>U.O. Controllo Processi</b>   |   |                       |
| <b>Obiettivi</b>   | <b>Criterio di erogazione</b>   | <b>Peso obiettivo</b> |
| <b>COP1.</b> Implementazione dell'applicativo "Q81", finalizzato alla gestione delle attività manutentive sui mezzi e strumenti aziendali, nonché più in generale sulle attività legate alla gestione della sicurezza aziendale (1). | Il premio verrà erogato alla attivazione del sistema Q81 e al sufficiente popolamento dei dati a tale sistema necessari   | 30%                   |
| <b>Direzione (direttivi, quadri, segreteria di direzione)</b>  |   |                       |
| <b>Obiettivi</b>   | <b>Criterio di erogazione</b>   | <b>Peso obiettivo</b> |
| <b>DIR1.</b> Individuazione ed implementazione di un sistema informatico per la gestione del personale (ferie/recuperi), da utilizzarsi a cura dei responsabili di area (1).   | Il premio verrà erogato alla attivazione del sistema.   | 15%                   |
| <b>DIR2.</b> Implementazione dell'applicativo "Q81", finalizzato alla gestione delle attività manutentive sui mezzi e strumenti aziendali, nonché più in generale sulle attività legate alla gestione della sicurezza aziendale (1). | Il premio verrà erogato alla attivazione del sistema Q81 e al sufficiente popolamento dei dati a tale sistema necessari   | 15%                   |
| <b>B2 – Sistema di valutazione individuale dei dipendenti</b>  |   |                       |
| <b>B2 Sistema di valutazione individuale dei dipendenti</b>  | 0% se la valutazione media sui parametri definiti sarà <4 su 10<br>25% se la valutazione media sui parametri definiti sarà compresa tra 4 e 4,9 su 10<br>50% se la valutazione media sui parametri definiti sarà compresa tra 5 e 5,9<br>75% se la valutazione media sui parametri definiti sarà compresa tra 6 e 7,4<br>100% se la valutazione media sui parametri definiti sarà =>7,5 | 20%                   |

(1) Verranno valutate eventuali problematiche tecniche che possano produrre ritardi nell'implementazione, ricalibrando l'obiettivo in corso d'anno o valutando il livello di raggiungimento dell'obiettivo tenuto conto delle criticità tecniche.

La valutazione individuale relativa al precedente punto **B2**, effettuata dal responsabile del dipendente come da organigramma, verrà effettuata sulla base delle indicazioni di seguito individuate:

| Dipendenti            | Responsabile valutazione | Criteri di valutazione   |
|-----------------------|--------------------------|--|
| Direttivi             | Direttore                | (a) Proattività ed efficacia nella risoluzione delle criticità, orientamento agli obiettivi<br>(b) Esercizio della leadership e del controllo delle attività dei subordinati |
| Impiegati commerciale | Direttivo commerciale    | (a) Polifunzionalità, iniziativa, efficacia nell'esecuzione delle attività, elasticità nel lavoro  |

|  |                                     |  |
|--|-------------------------------------|--|
|  |                                     | (b) Qualità del rapporto con l'utenza  |
| Coordinatori cimiteriali e staff tecnico/operativi | Direttivo servizi tecnico-operativi | (a) Proattività ed efficacia nella risoluzione delle criticità, orientamento agli obiettivi<br>(b) Esercizio della leadership e del controllo delle attività dei subordinati |
| Operatori cimiteriali, portineria e centralino     | Coordinatori                        | (a) Polifunzionalità (nei limiti della idoneità del dipendente), elasticità, iniziativa, efficacia nell'esecuzione delle attività<br>(b) Qualità del rapporto con l'utenza   |
| Dipendenti logistica                               | Direttivo logistica                 | (a) Elasticità , iniziativa, efficacia nell'esecuzione delle attività  |
| Impiegati amministrativi                           | Direttivo amministrazione           | (a) Elasticità , iniziativa, efficacia nell'esecuzione delle attività<br>(b) Qualità del rapporto con l'utenza   |
| Altre unità  | Direttore                           | (a) Elasticità , iniziativa, efficacia nell'esecuzione delle attività<br>(b) Qualità del rapporto con l'utenza   |

La valutazione verrà espressa dal responsabile con una indicazione da 0 a 10 per ognuno dei criteri di valutazione del gruppo, la cui media fornirà la valutazione finale per il singolo dipendente.









**Allegato 2) Articolazione del premio di risultato in ambito BSF**

**Parte A: raggiungimento di obiettivi di "ricavo economico"**

| Obiettivi proposti                           | Criterio di erogazione piena  | Peso obiettivo |
|--|---|----------------|
| Raggiungimento obiettivi di ricavo economico | "Ricavo economico" cumulato BSC-BSF come da budget 2017 = €12.857.121 | 50%            |

**Parte B: raggiungimento di obiettivi di produttività**

| Obiettivi proposti  | Criterio di erogazione  | Peso obiettivo |
|---|---|----------------|
| <b>B.1</b> Rapporto ricavo economico proprio di BSF/addetti | € 222.231 per addetto a tempo indeterminato assunto in BSF a far data al 31.12.2016   | 25%            |
| <b>B.2</b> Valutazione individuale                          | 0% se la valutazione media sui parametri definiti sarà <4 su 10<br>25% se la valutazione media sui parametri definiti sarà compresa tra 4 e 4,9 su 10<br>50% se la valutazione media sui parametri definiti sarà compresa tra 5 e 5,9<br>75% se la valutazione media sui parametri definiti sarà compresa tra 6 e 7,4<br>100% se la valutazione media sui parametri definiti sarà =>7,5 | 25%            |

La valutazione individuale relativa al precedente punto **B.2**, effettuata dall'Amministratore Unico, verrà effettuata sulla base delle indicazioni di seguito individuate:

| Dipendenti            | Responsabile valutazione | Criteri di valutazione  |
|-----------------------|--------------------------|---|
| Impiegati commerciale | Amministratore Unico     | (a) Polifunzionalità (nei limiti della idoneità del dipendente), iniziativa, efficacia nell'esecuzione delle attività, elasticità nel lavoro<br>(b) Qualità del rapporto con l'utenza |
| Operatori funebri     | Amministratore Unico     | (a) Polifunzionalità (nei limiti della idoneità del dipendente), elasticità, iniziativa, efficacia nell'esecuzione delle attività<br>(b) Qualità del rapporto con l'utenza            |

La valutazione verrà espressa con una indicazione da 0 a 10 per ognuno dei criteri di valutazione del gruppo, la cui media fornirà la valutazione finale per il singolo dipendente.

Handwritten signatures and initials, including 'PSB', 'MR', and several other illegible signatures.