

P.OT. 3374 - 27-05-2015

ACCORDO DI DETTAGLIO SUL PREMIO DI RISULTATO 2015

Il giorno 27/05/2015 presso la sede della società Bologna Servizi Cimiteriali Srl
le Parti:

Bologna Servizi Cimiteriali Srl (BSC)
rappresentata dal Presidente del CdA, Dr. Massimo Benetti
Bologna Servizi Funerari Srl (BSF), società controllata da BSC
rappresentata dall'Amministratore Unico Dr. Michele Gaeta



IKN!#!&YX!!!!^

E

Le RSA

CGIL

rappresentata dal Sig. Luca Zaccherini e dal Sig. Gianluca Rosa

CISL

rappresentata dalla Sig.ra Piera Seghieri

UIL

rappresentata dal Sig. Riccardo Mazzarini

si sono incontrate per definire gli indicatori utili alla quantificazione, in concreto, del premio di produttività relativo all'anno 2015.

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. i 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;

Sulla base di tali presupposti le Parti:

CONVENGONO

di meglio dettagliare il concetto di "Ricavi" relativo alla valutazione della parte economica, con valore della definizione sia per l'accordo di dettaglio 2013/2014 che per il presente ed i futuri, in modo che comprenda 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, avvalendosi delle prestazioni di SPV o dei soci operativi della stessa SPV.

CONVENGONO INOLTRE

di definire con riferimento all'anno 2015 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:

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 sopra meglio definito;

1

Parte B, collegata al raggiungimento di obiettivi di produttività, individuati per il 2015 nelle seguenti voci:

- 1 Programmazione puntuale delle attività operative, da assegnare agli operatori in servizio, entro il termine della giornata precedente all'esecuzione delle attività medesime, tramite applicativo informatico. Tale obiettivo completa, tramite l'impiego di strumento informatico, le innovazioni organizzative già realizzate nell'ambito del precedente accordo di produttività con indicatori di dettaglio 2014-2015.
- 2 Attività propedeutiche alla implementazione di un sistema di contabilità analitica da attivare nel 2016, consistente nella attivazione delle seguenti iniziative:
 - i. Registrazione su supporto cartaceo e riversamento su supporto informatico dell'ora di inizio e ora di fine delle attività;
 - ii. Registrazione dei materiali utilizzati nel corso delle attività;
 - iii. Registrazione (eventuale) dei mezzi utilizzati nelle attività;
 - iv. Implementazione di uno schema di contabilità analitica (Direzione/amministrazione) in collaborazione con il Service amministrativo esterno;
 - v. Implementazione degli strumenti informatici necessari;
 - vi. Ogni altra attività utile allo scopo.
- 3 Correzione a sistema informatico del complesso di informazioni relative ai defunti che risultino erronee o imprecise;
- 4 Sistema di valutazione individuale delle prestazioni lavorative del personale in servizio presso BSC, come meglio di seguito specificato

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 2015 è fissato pari al 102% del valore rilevato per il 2014.

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%.

La **Parte B**, legata agli obiettivi di produttività, e meglio specificata in **Allegato 1**, avrà peso assoluto pari al 50%.

Nell'ambito di tale parte si assegnano i seguenti pesi:

B.1 – Programmazione puntuale delle attività operative, da assegnare agli operatori in servizio, entro il termine della giornata precedente all'esecuzione delle attività medesime, tramite applicativo informatico: peso relativo pari al 15%, ovvero 7,5% in termini assoluti sull'intera produttività;

B.2 Attività propedeutiche alla implementazione di un sistema di contabilità analitica da attivare nel 2016: peso relativo pari al 30% della parte B, ovvero del 15% in termini assoluti sulla intera produttività;

B.3 Correzione a sistema informatico del complesso di informazioni relative ai defunti che risultino erronee o imprecise: peso relativo pari al 15% della parte B, ovvero del 7,5% in termini assoluti sull'intera produttività;

B.4 Meccanismo di valutazione dei dipendenti in servizio; 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 **B4**, 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 sopra meglio definito;

Parte B, collegata al raggiungimento di obiettivi di produttività, individuati per il 2015 nelle seguenti voci:

- 1 raggiungimento di un rapporto Ricavo economico BSF/addetti a tempo indeterminato.
- 2 sistema di valutazione individuale delle prestazioni lavorative del personale in servizio presso BSF, come meglio di seguito specificato

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 2015 è fissato pari al **102%** del valore rilevato per il 2014.

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%.

La **Parte B**, legata agli obiettivi di produttività e meglio specificata in Allegato 2, avrà peso pari 50%. Nell'ambito di tale parte si assegnano i seguenti pesi in termini assoluti:

B.1 raggiungimento di un rapporto tra "ricavo economico" proprio della ditta BSF e numero addetti a tempo indeterminato di BSF al 31.12.2014 pari ad al **102%** del valore del 2014: peso relativo pari al 50% della parte B, ovvero 25% in termini assoluti sulla intera produttività; rispetto agli obiettivi di produttività nel loro complesso. Ai fini della consuntivazione dell'indicatore sarà adottato il seguente sistema di ponderazione:

- per risultati inferiori fino al 5% compreso, l'obiettivo si riterrà conseguito con una riduzione proporzionale al risultato;
- per risultati inferiori dal 5% al 10% si riterrà conseguito con un peso pari al 15%. Ciò corrisponde ad una percentuale di raggiungimento del risultato del 60% mantenendo il peso pari al 25%;
- per risultati inferiori dal 10% al 20% si riterrà conseguito con un peso pari al 10%. Ciò corrisponde ad una percentuale di raggiungimento del risultato del 40% mantenendo il peso pari a 25%;
- per risultati inferiori oltre il 20% si riterrà conseguito in misura pari a 0.

Ai fini di definire elementi certi per il calcolo, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato su cui effettuare il calcolo medesimo è pari al numero di dipendenti a tempo indeterminato presente al 31.12.2014, ovvero 12 dipendenti. Il valore del 2014 ed il valore del 2015 verranno in conseguenza divisi per 12, ai fini del calcolo del differenziale.

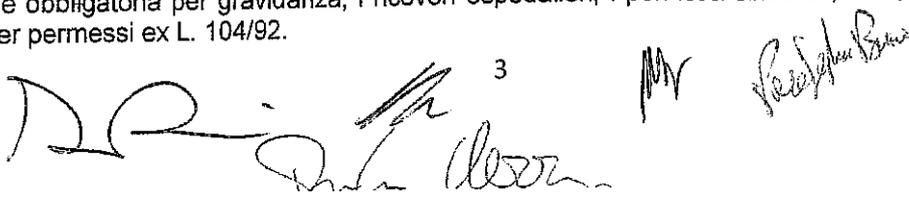
B.2 Meccanismo di valutazione dei dipendenti in servizio; avrà un peso relativo pari al 50% della parte B, ovvero del 25% in termini assoluti sull'intera produttività. Il premio verrà erogato individualmente erogato sulla base della valutazione del singolo dipendente effettuata dal proprio responsabile, 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, a tempo indeterminato e 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.

3



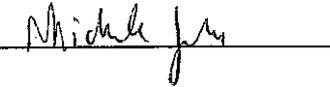
4. VERIFICA DEI RISULTATI

Le Parti si impegnano a monitorare, tramite incontri periodici con cadenza mensile, il progresso nel raggiungimento degli obiettivi individuati e a condividere eventuali opportune azioni correttive.

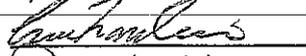
Bologna Servizi Cimiteriali



Bologna Servizi Funerari



RSA



Allegato 1) Articolazione del premio di risultato in ambito BSC

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 2015 = 102% del valore rilevato nel 2014	50%

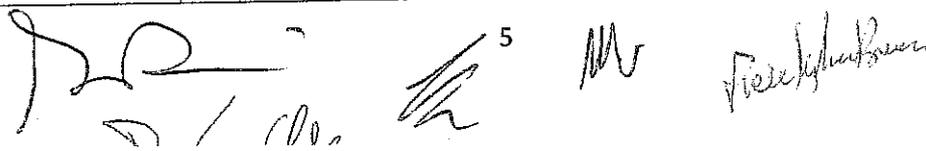
Parte B: raggiungimento di obiettivi di produttività

Obiettivi proposti	Criterio di erogazione	Peso obiettivo
B.1 Programmazione puntuale delle attività operative, da assegnare agli operatori in servizio, entro il termine della giornata precedente all'esecuzione delle attività medesime, tramite applicativo informatico (1)	Utilizzo del sistema informativo per la assegnazione delle attività agli operatori Il mancato raggiungimento dell'obiettivo comporta la mancata erogazione della quota di premio	7,5%
B.2 Attività propedeutiche alla implementazione di un sistema di contabilità analitica da attivare nel 2016	i. Registrazione su supporto cartaceo e riversamento su supporto informatico dell'ora di inizio e ora di fine delle attività, materiali utilizzati, mezzi utilizzati;	5%
	ii. implementazione di uno schema di contabilità analitica (Direzione, Amministrazione) in collaborazione con il Service esterno;	5%
	iii. Implementazione degli strumenti informatici necessari (1);	5%
B.3 1 Correzione a sistema informatico del complesso di informazioni relative ai defunti che risultino erronee o imprecise	Riduzione del numero di defunti registrati in maniera erronea o incompleta a sistema, che al 30.04.2014 risultano in numero di circa 1.400. L'obiettivo è di ridurre entro il 31.12.2015 tale numero a 400 dati, con una sistemazione di 1.000 dati. Qualora non vi sia il raggiungimento dell'obiettivo, la quota del premio sarà proporzionalmente erogata.	7,5%
B.4 Valutazione individuale	0% se la valutazione media sui parametri definiti sarà <4 su 10 25% se la valutazione media sui parametri definiti sarà compresa tra 4 e 4,9 su 10 50% se la valutazione media sui parametri definiti sarà compresa tra 5 e 5,9 75% se la valutazione media sui parametri definiti sarà compresa tra 6 e 7,4 100% 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 B.4, 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 (b) Esercizio della leadership e del controllo delle attività dei subordinati
Impiegati commerciale	Direttivo commerciale	(a) Polifunzionalità, iniziativa, efficacia

 5

		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 (b) Esercizio della leadership e del controllo delle attività dei subordinati
Operatori cimiteriali, portineria e centralino	Coordinatori	(a) Polifunzionalità, elasticità, iniziativa, efficacia nell'esecuzione delle attività (b) Qualità del rapporto con l'utenza
Dipendenti logistica	Direttivo logistica	(a) Elasticità, iniziativa, efficacia nell'esecuzione delle attività
Impiegati amministrativi	Direttore	(a) Elasticità, iniziativa, efficacia nell'esecuzione delle attività (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.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

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 2015 = 102% del valore rilevato nel 2014	50%

(2) Verranno valutate eventuali problematiche tecniche che possano produrre ritardi nell'implementazione, ricalibrando l'obiettivo in corso d'anno

Parte B: raggiungimento di obiettivi di produttività

Obiettivi proposti	Criterio di erogazione	Peso obiettivo
B.1 Rapporto ricavo economico proprio di BSF/addetti	€ 185.000,00 per addetto a tempo indeterminato assunto in BSF a far data al 31.12.2014	25%
B.2 Valutazione individuale	0% se la valutazione media sui parametri definiti sarà <4 su 10 25% se la valutazione media sui parametri definiti sarà compresa tra 4 e 4,9 su 10 50% se la valutazione media sui parametri definiti sarà compresa tra 5 e 5,9 75% se la valutazione media sui parametri definiti sarà compresa tra 6 e 7,4 100% 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 Delegato	(c) Polifunzionalità, iniziativa, efficacia nell'esecuzione delle attività, elasticità nel lavoro (d) Qualità del rapporto con l'utenza
Operatori funebri	Amministratore Delegato i	(c) Polifunzionalità, elasticità, iniziativa, efficacia nell'esecuzione delle attività (d) 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.