



Prot. 2773 - 13.05.2016

IKNI#IVYY#HA

ACCORDO DI DETTAGLIO SUL PREMIO DI RISULTATO 2016

Il giorno 05/05/2016 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 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. 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 del budget ad essi riconosciuto

Sulla base di tali presupposti le Parti:

CONVENGONO

di definire con riferimento all'anno 2016 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;

Parte B, collegata al raggiungimento di obiettivi di produttività, individuati per il 2016 nelle seguenti voci:

- 1 Attivazione del percorso di riduzione del numero di ceneri in attesa di collocazione nel Cimitero della Certosa;
- 2 Correzione a sistema informatico del complesso di informazioni relative ai defunti che risultino erronee o imprecise, con riferimento alle posizioni di luce votiva e all'inserimento di nuovi defunti;
- 3 Miglioramento della gestione del DOS/Obitorio, con attivazione di un sistema di tracciabilità delle attività effettuate sui defunti, anche con supporto informatico.
- 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 valore cumulato dei ricavi previsti dai budget 2016 per le due aziende. 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 – Attivazione del percorso di riduzione del numero di ceneri in attesa di collocazione nel Cimitero della Certosa: peso relativo pari al 20%, ovvero 10% in termini assoluti sull'intera produttività;

B.2 Correzione a sistema informatico del complesso di informazioni relative ai defunti che risultino erronee o imprecise, con riferimento alle posizioni di luce votiva e all'inserimento di nuovi defunti: peso relativo pari al 20% della parte B, ovvero del 10% in termini assoluti sulla intera produttività;

B.3 Miglioramento della gestione del DOS/Obitorio, con attivazione di un sistema di tracciabilità delle attività effettuate sui defunti, anche con supporto informatico: peso relativo pari al 20% della parte B, ovvero del 10% 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 2016 è fissato pari al valore cumulato dei ricavi previsti dai budget 2016 per le due aziende, ovvero **€10.043.584 (BSC) + €2.275.657 (BSF) = € 12.319.241**. 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 31.12.2015 pari ad € 206.878 (valore dei ricavi a budget 2016 BSF [€2.275.657] diviso il numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2015 [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.

La valutazione verrà effettuata tenendo conto del periodo temporale 01.06.2016-31.12.2016

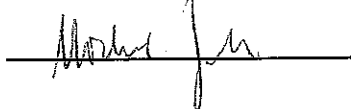
4. VERIFICA DEI RISULTATI

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.

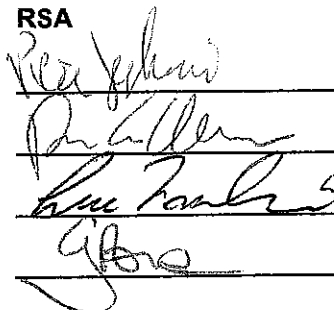
Bologna Servizi Cimiteriali



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 2016 = € 12.319.241	50%

Parte B: raggiungimento di obiettivi di produttività

Obiettivi proposti	Criterio di erogazione	Peso obiettivo
B.1 Attivazione del percorso di riduzione del numero di ceneri in attesa di collocazione nel Cimitero della Certosa;	L'obiettivo verrà raggiunto se verranno effettuate 1.000 comunicazioni ai referenti viventi dei defunti collocati in urne cinerarie all'interno delle camere mortuarie dei cimiteri, invitandoli a provvedere alla sistemazione; questo anche in considerazione della approvazione della nuova tariffa di custodia. In caso di mancato raggiungimento dei numeri sopra indicati, il premio verrà riparametrato ai risultati effettivamente raggiunti.	10%
B.2 Correzione a sistema informatico del complesso di informazioni relative ai defunti che risultino erronee o imprecise, con riferimento alle posizioni di luce votiva e all'inserimento di nuovi defunti;	L'obiettivo verrà raggiunto se verranno corrette 1000 collocazioni errate di defunti collocati in 'zona parcheggio' (attualmente pari a numero 6017), compreso l'azzeramento delle posizioni errate di luce votiva. In caso di mancato raggiungimento dei numeri sopra indicati, il premio verrà riparametrato ai risultati effettivamente raggiunti.	10%
B.3 Miglioramento della gestione del DOS/Obitorio, con attivazione di un sistema di tracciabilità delle attività effettuate sui defunti, anche con supporto informatico (1)	L'obiettivo verrà raggiunto se verrà attivato un sistema di tracciabilità informatizzato dei defunti in custodia all'obitorio, che registri le attività su di essi effettuate.	10%
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 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	Direttivo amministrazione	(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.

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 2016 = € 12.319.241	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.