

ACCORDO DI DETTAGLIO SUL PREMIO DI RISULTATO 2013-2014

Il giorno 17/06/2014 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. Renzo Baccolini



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 al biennio 2013-2014.

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 2013-2014;
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;

Sulla base di tali presupposti le Parti

CONVENGONO

di definire con riferimento al biennio 2013-2014 il premio di risultato come segue:

1. ARTICOLAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO IN AMBITO BSC

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

Parte A, correlata ai risultati relativi alla voce "ricavi, vendite e prestazioni" compresi nel valore della produzione dei conti economici di BSC e BSF (d'ora in poi "ricavo economico") previsti per le due società;

Parte B, collegata al raggiungimento di obiettivi di produttività, individuati per il 2013-2014 nelle seguenti voci:

- 1 Implementazione sistema gestionale informatico "Cimitero web"
- 2 Implementazione di una nuova organizzazione delle attività operative, definita come segue:
 - i. attivazione di un sistema di esecuzione delle attività operative non più basato sull'attuale e rigido sistema a squadre di lavoro ma sulla puntuale assegnazione delle unità operative alle singole attività, nel rispetto della normativa sulla sicurezza del

[Handwritten signatures of the representatives of the parties]

lavoro, in modo da conseguire una maggiore elasticità ed efficienza nella allocazione del personale. Programmazione puntuale delle attività operative, da assegnare agli operatori in servizio, entro il termine della giornata precedente all'esecuzione delle attività medesime;

- ii. rafforzamento della comunicazione tra uffici commerciali ed uffici operativi, finalizzata a superare il rigido sistema di programmazione delle attività tramite griglie predefinite, in modo da raggiungere una programmazione più duttile, puntuale e concordata delle medesime.

- 3 Sistema di valutazione individuale delle prestazioni lavorative del personale in servizio presso BSC, come meglio di seguito specificato

La **Parte A**, collegata al "ricavo economico", avrà peso pari al 50%. L'importo corrispondente sarà erogato per intero al raggiungimento dell'obiettivo cumulato di "ricavo economico" di Bologna Servizi Cimiteriali Srl e Bologna Servizi Funerari Srl, che per il biennio 2013-2014 è fissato in € **24.641.254,00**.

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 pari 50%.

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

B.1, implementazione di "Cimitero Web": peso relativo pari al 30% della parte B, ovvero del 15% in termini assoluti sulla intera produttività;

B.2, implementazione di una nuova organizzazione delle attività operative: peso relativo pari al 30% della parte B, ovvero 15% in termini assoluti sulla intera produttività; rispetto agli obiettivi di produttività nel loro complesso;

B.3, 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 **B3**, 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 di "ricavo economico" cumulato previsti per BSC e BSF;

Parte B, collegata al raggiungimento di obiettivi di produttività, individuati per il 2013-2014 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

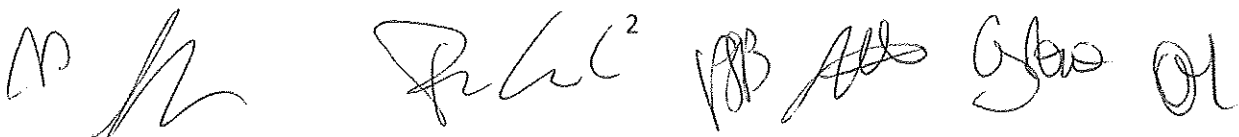
La **Parte A**, collegata al "ricavo economico", avrà peso pari al 50%. L'importo corrispondente sarà erogato per intero al raggiungimento dell'obiettivo di ricavo economico di Bologna Servizi Cimiteriali Srl e Bologna Servizi Funerari Srl, che per il biennio 2013-2014 è fissato in € **24.641.254,00**.

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 pari ad € 418.253,00: 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.

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

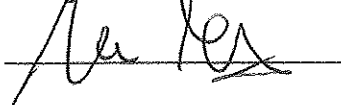
L'erogazione del premio sarà effettuata secondo le modalità già indicate nel citato Accordo sul premio di risultato 2013-2014.

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.

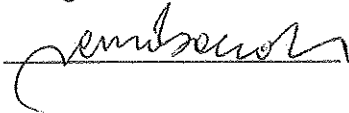
4. VERIFICA DEI RISULTATI

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.

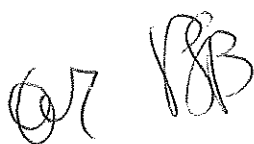
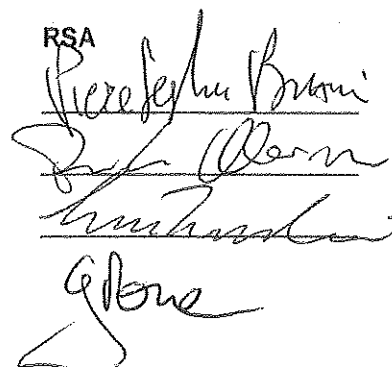
Bologna Servizi Cimiteriali



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 2013-2014 = € xxx.xxx	50%

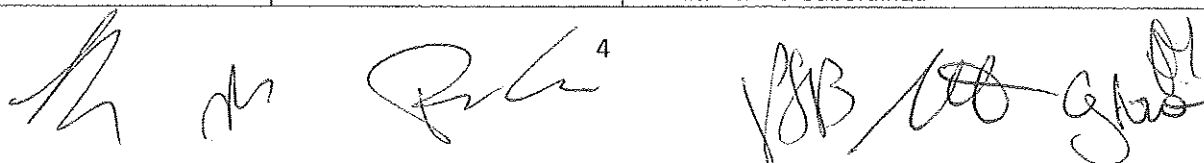
Parte B: raggiungimento di obiettivi di produttività

Obiettivi proposti	Criterio di erogazione	Peso obiettivo
B.1 Implementazione sistema gestionale informatico "Cimitero web" entro il 30.09.2014 (1)	Chiusura del sistema Stige ed utilizzo esclusivo dell'applicativo "Cimitero Web". Il mancato raggiungimento dell'obiettivo comporta la mancata erogazione della quota di premio	15%
B.2.i Attivazione di un sistema di esecuzione delle attività operative non più basato sull'attuale e rigido sistema a squadre di lavoro ma sulla puntuale assegnazione delle unità operative alle singole attività, nel rispetto della normativa sulla sicurezza del lavoro, in modo da conseguire una maggiore elasticità ed efficienza nella allocazione del personale. Rafforzamento della programmazione delle attività operative, in modo da assegnare agli operatori in servizio entro il termine della giornata precedente all'esecuzione delle attività medesime.	Eliminazione del sistema di assegnazione del personale per squadre operative ed individuazione di una disponibilità generica di personale per turno da assegnare alle singole attività. Attivazione della assegnazione programmata entro il giorno precedente delle attività operative ad operatori nominati. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo comporta la mancata erogazione della quota di premio	7,5%
B.2.ii Rafforzamento della comunicazione tra uffici commerciali ed uffici operativi, finalizzata a superare il rigido sistema di programmazione delle attività tramite griglie predefinite, in modo da raggiungere una programmazione più duttile, puntuale e concordata delle medesime.	Riduzione del periodo medio di attesa per la effettuazione di traslazioni ed estumulazioni su richiesta del 30% rispetto al 01.01.2014. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo comporta la mancata erogazione della quota di premio	7,5%
B.3 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

La valutazione individuale relativa al precedente punto B.3, 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	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.

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 2013-2014 = € xxx.xxx	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	€ 418.253,00 per addetto a tempo indeterminato, nel periodo 2013-2014	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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized 'M' in the center, and several other signatures on the right. A small number '6' is visible near the center.