

Prot. 1261 - 27-03-2018 - BSC  
Prot. 13 - 27-03-2018 - BSF

## ACCORDO DI DETTAGLIO SUL PREMIO DI RISULTATO 2018

Il giorno 19.03.2018, alle ore 17:00 presso la sede della società Bologna Servizi Cimiteriali Srl, le Parti:

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

rappresentata dall'Amministratore Delegato Dr. Massimo Benetti

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

rappresentata dal Presidente dell'Assemblea Ing. Simone Spataro

**E**

### **Le RSA**

*CGIL*

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

*CISL*

rappresentata dalla Sig.ra Piera Seghieri

*UIL*

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

si sono incontrate per definire gli indicatori utili alla quantificazione, in concreto, del premio di produttività relativo all'anno 2018.

In particolare le Parti:

1. prendono atto che con accordo datato 19.03.2018 sono state individuate in linea generale i criteri, gli importi e le modalità di definizione e di erogazione del premio di risultato relativo al periodo 2018-2020 (d'ora in poi "Accordo triennale");
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 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. Le stesse, incerte nella corresponsione e nell'ammontare, saranno correlate agli indicatori dell'andamento economico e dei risultati della società;
5. 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, e facendo riferimento all'"Accordo triennale" per la individuazione della struttura del Premio, del Personale destinatario, dei Meccanismi operativi, degli Importi economici teorici massimi, delle Modalità di attribuzione e di ogni altro dettaglio afferente, le Parti:

**CONVENGONO**

di definire con riferimento all'anno 2018 il premio di risultato come segue:

### **1. Definizione dei parametri di redditività in ambito BSC**

Il Parametro di Redditività, che avrà un peso del 50% sul totale del "Premio di Risultato" previsto per l'esercizio 2018, in coerenza con quanto previsto nell'"Accordo triennale", sarà relativo alla voce "ricavi delle vendite e prestazioni" compresi nel valore della produzione dei conti economici di BSC e BSF (cumulato delle due Società BSC e BSF), purché il MOL sia positivo. Per l'anno 2018, il valore obiettivo è pari ad **€ 12.938.905**, sommatoria dei valori distinti di **€ 10.624.290 (BSC) + € 2.314.615 (BSF)**, come previsto dai budget aziendali. In particolare, 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").

### **2. Definizione dei parametri di produttività in ambito BSC**

Nell'ambito di tale parte, la produttività viene ulteriormente suddivisa nelle sezioni P1 e P2 e riconosciuta come segue:

#### **P1 – 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.

I parametri definiti in relazione a tale parte sono riassunti nell'**Allegato 1**.

#### **P2-Sistema di valutazione individuale dei dipendenti**

Vale per tutte le aree aziendali. La parte relativa del Premio di risultato 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**.

### **3. Definizione dei parametri di redditività in ambito BSF**

Il Parametro di Redditività, che avrà un peso del 50% sul totale del "Premio di Risultato" previsto per l'esercizio 2018, in coerenza con quanto previsto nell'"Accordo triennale", sarà relativo alla voce "ricavi, vendite e prestazioni" compresi nel valore della produzione dei conti economici di BSC e BSF (cumulato delle due Società BSC e BSF), purché il MOL sia positivo. Per l'anno 2018, il valore obiettivo è pari ad **€ 12.938.905**, sommatoria dei valori distinti di **€ 10.624.290 (BSC) + € 2.314.615 (BSF)**, come previsto dai budget aziendali. In particolare, 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").

### **4. Definizione dei parametri di produttività in ambito BSF**

Nell'ambito di tale parte, la produttività viene ulteriormente suddivisa nelle sezioni P1 e P2 e riconosciuta come segue:

**P1 – Obiettivi specifici distinti per struttura aziendale**

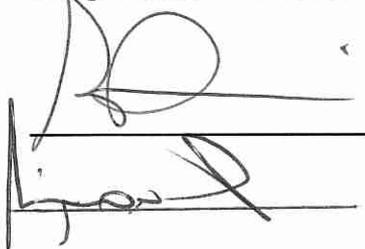
Il riconoscimento di tale parte si basa sulla individuazione, per ogni struttura aziendale, di obiettivi specifici e distinti dalle altre strutture aziendali. I valori economici relativi al raggiungimento di tali obiettivi verranno riconosciuti ai dipendenti della struttura aziendale interessata.

I parametri definiti in relazione a tale parte sono riassunti nell'Allegato 2.

**P2-Sistema di valutazione individuale dei dipendenti**

Vale per tutte le aree aziendali. La parte relativa del Premio di risultato 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 2.

**Bologna Servizi Cimiteriali**



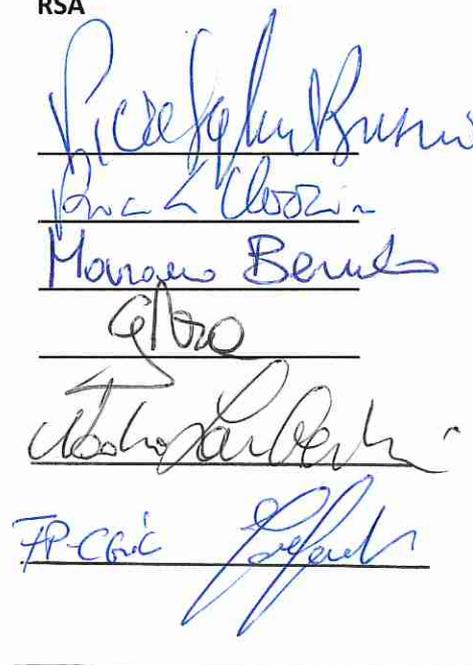
Two handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line.

**Bologna Servizi Funerari**



A single handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

**RSA**



Five handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. The signatures are: 1. Riccardo Bruschi, 2. Luca Cazzini, 3. Massimo Benucci, 4. Roberto, 5. FP-CRIS. Below the last signature is a long horizontal line.

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

**Parametri di redditività**

Obiettivi	Criterio di erogazione piena	Peso assoluto obiettivo sul "Premio di Risultato"
R. Raggiungimento obiettivi di "redditività"	"Ricavi delle, vendite e prestazioni" cumulato BSC-BSF come da budget 2018 = € 12.938.905,	50%

**Parametri di + produttività**

<b>P1 – Obiettivi specifici distinti per struttura aziendale</b>		
<b>Struttura Servizi Tecnico/operativi</b>		
Obiettivi	Criterio di erogazione	Peso assoluto obiettivo sul "Premio di Risultato"
<b>ST1.</b> Risistemazione di 500 resti/ceneri presenti in deposito resti/ceneri.	L'obiettivo verrà ritenuto raggiunto se verranno collocati in ossario/cinerario comune, previa verifica della possibilità giuridica dell'operazione, 500 resti/ceneri in ossario/cinerario comune, intendendosi con tale definizione anche i manufatti cimiteriali (loculi) destinati all'accoglimento di resti/ceneri. Il premio verrà erogato in proporzione al numero di attività effettuate, con raggiungimento del 100% alla effettuazione delle attività previste.	10%
<b>ST2.</b> Estumulazioni: effettuazione di milletrecento estumulazioni per cremazione da parte dell'azienda.	Effettuazione del numero di estumulazioni definito. Il premio verrà erogato in proporzione al numero di estumulazioni effettuate, con raggiungimento del 100% alla effettuazione delle milletrecento estumulazioni per cremazione effettuate.	20%
<b>Struttura Logistica, mezzi e pulizie</b>		
Obiettivi	Criterio di erogazione	Peso obiettivo
<b>LG1.</b> Miglioramento qualitativo (risistemazione funzionale ed estetica) di nove motocarri e undici sollevatori in uso al servizio.	Il premio verrà erogato se l'officina interna effettuerà operazioni di risistemazione funzionale ed estetica su nove motocarri e undici sollevatori. In caso di mancato raggiungimento, il premio verrà erogato in proporzione al numero di mezzi risistemati.	30%
<b>Struttura Amministrazione e acquisti</b>		
Obiettivi	Criterio di erogazione	Peso obiettivo



<b>AM1.</b> Implementazione della conservazione sostitutiva del complesso di fatture di luce votiva del 2014.	Il premio verrà erogato se il complesso delle fatture di luce votiva del 2014 verrà spedito in conservazione sostitutiva, e proporzionalmente al numero di fatture di luce votiva inviate in conservazione sostitutiva sul totale.	15%
<b>AM2.</b> Messa in produzione interna e verifica della funzionalità del portale di prenotazione delle attività cimiteriali e relativa fatturazione (Cimitero Web).	Il premio verrà riconosciuto al 100% nel caso di completa implementazione informatica e utilizzo del sistema. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, verrà effettuata una valutazione congiunta tra Azienda e Sindacati per valutare la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo ed il premio verrà erogato in coerenza con i valori individuati.	15%
<b>Struttura Commerciale</b>		
<b>Obiettivi</b>	<b>Criterio di erogazione</b>	<b>Peso obiettivo</b>
<b>CO1.</b> Estumulazioni: programmazione di milletrecento estumulazioni per cremazione.	Effettuazione del numero di estumulazioni definito. Il premio verrà erogato in proporzione al numero di estumulazioni programmate, con raggiungimento del 100% alla effettuazione delle milletrecento estumulazioni per cremazione effettuate	15%
<b>CO2.</b> Correzione a sistema informatico di 3.000 dati relativi a concessioni con scadenza non corretta.	Il premio verrà erogato in proporzione al numero di correzioni effettuate, con un massimo del 100% in corrispondenza di 3.000 dati sistemati.	15%
<b>U.O. Controllo Processi</b>		
<b>Obiettivi</b>	<b>Criterio di erogazione</b>	<b>Peso obiettivo</b>
<b>COP1.</b> Effettuazioni di 250 verifiche complessive (gestite preferibilmente con il sistema Q81) su fornitori, attività cimiteriali, situazione generale del cimitero, utilizzando le check-list formalizzate dall'azienda.	Il premio verrà erogato in proporzione al numero di verifiche effettuate, con un massimo del 100% in corrispondenza delle 250 verifiche effettuate.	30%
<b>Direzione (direttivi, quadri, segreteria di direzione)</b>		
<b>Obiettivi</b>	<b>Criterio di erogazione</b>	<b>Peso obiettivo</b>
<b>DIR1.</b> Realizzazione di un cruscotto gestionale per la evidenziazione, in tempo reale, dei numeri di attività, con presenza minima dei seguenti dati: 1. <b>Num. Inumazioni;</b> 2. <b>Num. Tumolazioni</b> 3. <b>Num. Esumazioni</b>	Il premio verrà erogato alla attivazione del sistema. Il premio verrà riconosciuto al 100% nel caso di completa implementazione informatica e utilizzo del sistema. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, verrà effettuata una valutazione congiunta tra Azienda e Sindacati per valutare la	15%



4. <b>Num. Estumulazioni</b> 5. <b>Num. Affidi</b> 6. <b>Num dispersioni</b>	percentuale di raggiungimento dell'obiettivo ed il premio verrà erogato in coerenza con i valori individuati.	
<b>DIR2.</b> Semplificazione burocratica dell'accettazione dei defunti per cremazione provenienti dall'esterno per cremazione a Borgo Panigale. Tale attività prevede il completamento dell'ampliamento del numero di celle frigo presso l'impianto di cremazione e la comunicazione alle agenzie di onoranze funebri delle nuove regole.	Il premio verrà erogato alla attivazione del sistema. Il premio verrà riconosciuto al 100% nel caso di completo raggiungimento dell'obiettivo. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, verrà effettuata una valutazione congiunta tra Azienda e Sindacati per valutare la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo ed il premio verrà erogato in coerenza con i valori individuati.	15%
<b>P2 – Sistema di valutazione individuale dei dipendenti</b>		
<b>P2 Sistema di valutazione individuale dei dipendenti</b>	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%

La valutazione individuale, 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	RSOC con l'ausilio dei Coordinatori. Per i dipendenti di portineria e centralino, verrà coinvolto il Direttivo commerciale	(a) Polifunzionalità (nei limiti della idoneità del dipendente), 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
Altre unità	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 come da budget 2018 = <b>€12.938.905</b>	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	<b>€ 210.419</b> 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 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, effettuata dal responsabile , 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 (b) Qualità del rapporto con l'utenza
Operatori funebri	Responsabile Operativo	(a) Polifunzionalità (nei limiti della idoneità del dipendente), elasticità, iniziativa, efficacia nell'esecuzione delle attività (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.