



**Dopo oltre un anno di trattative, il 20 gennaio 2017 la direzione dell'impresa ferroviaria Nuovo Trasporto Viaggiatori (NTV) e le organizzazioni sindacali hanno siglato un accordo aziendale riguardante i parametri e i criteri di attribuzione del premio di risultato per gli anni 2016 e 2017.** L'intesa è stata dettata da tre ordini di fattori: la necessità di rivedere il precedente sistema premiale, etichettato di eccessiva rigidità; la volontà di far rientrare somme prima erogate unilateralmente nei margini della detassazione dei premi di risultato; l'intento dell'azienda di garantire erogazioni legate alle competenze espresse dai lavoratori, così da premiare la qualità del servizio e del lavoro prestato. Il premio di risultato siglato in NTV, occorre dunque premettere, poggia su tre indicatori, vale a dire la "Produttività aziendale", la "Produttività individuale" e la "Produttività legata alla presenza e continuità nella prestazione". Nello specifico, **la "Produttività individuale", che costituisce l'80% dell'intero importo premiale, è determinata da una valutazione delle competenze tecniche e trasversali dei dipendenti.**

Il meccanismo valutativo interessa l'intera forza, con la sola esclusione delle figure dirigenziali. **I lavoratori, in particolare, sono complessivamente ripartiti in 10 famiglie professionali, per un totale di 13 figure:** "Personale di macchina"; "Operatori di impianto"; "Istruttori"; "Personale di bordo" (che comprende il *train manager tutor*, il *train manager/train specialist* e il *train hostess/steward*); "Personale di stazione" (che comprende lo *station manager tutor/station manager/station specialist* e lo *station hostess/steward*); "Coordinatori NTV"; "Coordinatori operativi viaggiatori/circolazione/flotta/distribuzione"; "Protezione asset"; "Quadri e Impiegati di 1° livello"; "Impiegati tra il 2° e il 4° livello".

Ciascuna famiglia professionale è valutata, in diversa misura, in relazione ad obiettivi quantitativi e qualitativi. Mentre i primi sono misurati mediante dei test annuali volti a rilevare il mantenimento delle capacità strettamente tecniche del lavoratore, i secondi, qui di interesse, si compongono di 4 competenze (5 nel caso dei "Quadri o Impiegati di 1° livello"). **Tali 4 competenze afferenti gli obiettivi qualitativi, nel merito, sono**



**apprezzate attraverso una valutazione annuale, effettuata dal diretto**

**responsabile del lavoratore**, ed hanno tutte il medesimo peso. L'incidenza della valutazione della professionalità sull'indicatore di "Produttività individuale", quindi, varia in base alla figura professionale o al ruolo ricoperto, sicché si passa da figure quale quella

dell'"Operatore di impianto", in cui le competenze incidono per il 20% sulla "Produttività individuale" ed il resto è rimesso ai test di natura tecnica, a figure come quella dell'"Istruttore", in cui le competenze determinano invece la totalità, e cioè il 100%, della "Produttività individuale".

A titolo di esempio e per maggior chiarezza, la tabella di cui sotto (Tab. 1) riporta il caso della famiglia professionale del "Personale di bordo", articolata nelle figure del *train manager tutor*, del *train manager/specialist* e del *train hostess/steward*. Per ogni figura professionale, in particolare, si indicano le 4 competenze oggetto di valutazione.

Tab. 1 - Scheda di valutazione per "Personale di bordo".

**Train manager tutor**

Competenze

Leadership

Capacità comunicativa e relazionale

Adattabilità al contesto

Valutazione delle risorse

**Train manager/specialist**



Competenze

Adattabilità al contesto

*Problem solving* operativo

Orientamento al cliente

Gestione delle risorse

### **Train hostess/steward**

Competenze

Qualità del servizio e orientamento al cliente

Adattabilità al contesto

*Problem solving* operativo

Capacità relazionale

**La valutazione della professionalità del lavoratore**, come anticipato effettuata dal diretto responsabile dello stesso, **si conclude nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, con la consegna, in occasione di un incontro conclusivo, della scheda di valutazione finale**, che il dipendente deve controfirmare. Nel mese di giugno o luglio il valutatore effettua comunque un incontro intermedio e di *feedback* con il lavoratore.

La scala di valutazione, come mostra la tabella di seguito (Tab. 2), è complessivamente compresa tra 1 e 5, ove a ciascun grado di voto corrispondono una spiegazione ed una percentuale di raggiungimento degli obiettivi qualitativi.

Tab. 2 - Scala di valutazione delle competenze.

### **Scala di valutazione**



1 - 1,9	2 - 2,9	3 - 3,5	3,6 - 4,5	4,6 - 5
Insufficiente - Obiettivi qualitativi non raggiunti	Appena sufficiente - Obiettivi qualitativi raggiunti al 40% (55% per il "Personale di stazione")	Sufficiente - Obiettivi qualitativi raggiunti al 60% (75% per il "Personale di stazione")	Buono - Obiettivi qualitativi raggiunti all'80% (95% per il "Personale di stazione")	Ottimo - Obiettivi qualitativi raggiunti al 100%

Infine, occorre precisare che al termine del processo di valutazione delle competenze non è prevista la formale possibilità, in capo al lavoratore, di rigetto dell'esito finale. Ciò nonostante, **il dipendente**, in questa fase conclusiva, **può avanzare individualmente obiezioni ed avere un confronto con i responsabili dell'ufficio HR.**

**Il caso di NTV rappresenta una (rara) *best practice* in tema retribuzione variabile collegata alla professionalità dei lavoratori.** Criteri valutativi trasparenti e chiari, schede di valutazione differenziate in base ai vari ruoli presenti in azienda, nonché momenti di incontro e confronto tra valutato e valutatore, sono alcuni degli elementi che configurano un sistema valutativo efficace e bilanciato. Management e sindacati hanno così condiviso un modello premiale in grado di individuare e misurare le competenze espresse dai dipendenti, dimostrando che è possibile perseguire la flessibilizzazione della retribuzione mediante la valutazione della professionalità della forza lavoro, e scongiurare, al contempo, l'incognita di giudizi incomprensibili e poco obiettivi.



## **Davide Mosca**

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 [@Dav\\_Mosca](https://twitter.com/Dav_Mosca)

Scarica il **PDF** 

Leggi anche

1. **Almaviva, un discutibile accordo in deroga** Davide Mosca...
2. **Nuove regole per la contrattazione e la rappresentanza nell'artigianato** Davide Mosca...
3. **Esperienze di rappresentanza sociale e del lavoro sul territorio. Il caso Milano** Rocco Dipinto...
4. **Scatti di anzianità e automatismi promozionali: analisi di 34 CCNL** Davide Mosca...
5. **C'erano una volta le relazioni industriali ... e adesso?** Ilaria Armaroli...
6. **Contrattazione e produttività: analisi e proposte del gruppo FareContrattazione** Paolo Tomassetti...