



OR.S.A.

Organizzazione Sindacati Autonomi e di base

SETTORE FERROVIE

SEGRETERIA GENERALE

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333

Sito internet: www.orsaferrovie.it

E-mail: sg.orsaferrovie@sindacatoorsa.it

LE RELAZIONI SINDACALI SECONDO NTV

La Società definisce unilateralmente i criteri di calcolo del Premio di Risultato 2016

Dopo la corresponsione del Premio di Risultato 2015, effettuata senza alcun accordo sindacale sul sistema di valutazione, anche quest'anno il management dell'Azienda ha deciso di fare da solo incurante del Sindacato e delle legittime richieste dei lavoratori.

Una metodologia relazionale miope che stanca e delude: si tratti di concordare il Premio annuale o la videosorveglianza, avviare il confronto sul rinnovo del Contratto o definire gli ambiti delle assunzioni la musica - per Direttore del personale che viene, come per Direttore che va - rimane la stessa: fingiamo di trattare e poi facciamo come ci pare!

Così han fatto anche per il Premio di Risultato 2016, dopo lo scontro dei criteri 2015 (le valutazioni individuali, il tasso di presenza e la malattia), la nota del 5 agosto non solo ribadisce lo stesso comportamento, ma addirittura aumenta del 10% l'obiettivo di budget. Ed il paradosso è che la nota esprime la "...volontà di riconoscere il premio di risultato al personale per l'anno 2016....", quasi che sia il Sindacato a voler negare un diritto contrattuale che -anzi- è l'Azienda a disconoscere per il 2014.

Un affronto ed un voluto strappo alle relazioni sindacali, nonostante ORSA avesse ripetutamente dato disponibilità ad un confronto che desse voce alle seguenti richieste:

- un accordo a monte con le RSA del valore di Ebtida da prendere a riferimento;
- il riconoscimento a tutti i lavoratori del Premio di Risultato;
- una valutazione soggettiva delle competenze professionali;
- l'esclusione nel computo delle assenze dal servizio, degli eventi derivanti dalla necessità di seguire cure specifiche legate a patologie gravi;
- la chiara indicazione che le ferie non saranno conteggiate come assenze.

Tali proposte sono state del tutto ignorate e grave, infine, è che la riunione programmata proprio su questi temi il 4 agosto sia stata annullata dalla Società, la quale il giorno dopo ha provveduto ad emanare unilateralmente i criteri.

Indispettisce inoltre la tempistica, quasi a voler agire in pieno agosto approfittando del fatto che i lavoratori sono impediti dall'attivare qualsiasi iniziativa sindacale, ma il tempo scorre inesorabilmente e i problemi vanno affrontati di concerto, sempre ci sia la volontà di trovare soluzioni condivise.

Roma, 9 Agosto 2016



ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE



OR.S.A.

Organizzazione Sindacati Autonomi e di base

SETTORE FERROVIE

SEGRETERIA GENERALE

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333

Sito internet: www.orsafferrovie.it

E-mail: sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it

Roma, 9 Agosto 2016

Prot. 116/SG/OR.S.A. Ferrovie

Spett.le
NTV S.p.A.

Dr. Rosario Izzo
Direttore del Personale

D.ssa Valentina Ercolani
Responsabile Relazioni industriali

Oggetto: chiusura del confronto fra le parti sui criteri di erogazione premio risultato

Ricevuta la vostra informativa del 05/08/2016 relativa ai sistemi di valutazione e premio di risultato 2016, con la presente contestiamo che –così come nel 2015- anche quest'anno avete intrapreso azioni unilaterali a riguardo di decisioni fortemente coinvolgenti la sfera personale dei Vostri dipendenti.

In merito riteniamo doveroso sottolineare l'importanza del confronto fra le parti, confronto reso possibile tramite incontri che hanno sempre visto la nostra disponibilità e che invece sono stati da Voi interrotti attraverso uno strappo unilaterale.

Siamo pertanto a chiederVi il ritiro delle Vostre procedure di valutazione e il ripristino del confronto sulle tematiche in oggetto.

Distinti saluti.

Il Segretario Generale

Andrea Pelle



Roma, 05 agosto 2016

Alla cortese attenzione di:

Sig. ANDREA PELLE - OR.S.A.

Oggetto: Sistema di valutazione e premio di risultato 2016 e modalità di erogazione premio di risultato 2014

Con la presente vi informiamo che, nonostante l'impegno delle parti e i numerosi incontri susseguitisi negli ultimi mesi (09 e 30 maggio 2016, 28 giugno 2016, 12 luglio 2016 e 04 agosto 2016) allo stato non si sono realizzate le condizioni per il raggiungimento di un'intesa per la disciplina del premio di risultato così come previsto dal CCL in uso e questo nonostante la presentazione da parte di NTV di una proposta di regolamentazione e la disponibilità a discuterne i termini.

L'azienda, nel prendere atto che, ad oggi, si è ampiamente superata la metà dell'anno e, conseguentemente, per permettere a tutti i dipendenti di concorrere consapevolmente all'attribuzione del premio, comunica qui di seguito gli obiettivi, i parametri e i meccanismi che verranno utilizzati per la valutazione e la conseguente modalità di erogazione del premio di risultato per il 2016.

Il personale interessato dalla valutazione è distinto nelle seguenti famiglie professionali per ognuna delle quali sarà predisposta una specifica scheda di valutazione come da allegato 1.

- Personale di Macchina (PDM)
- Operatori di Impianto (O.I)
- Istruttori
- Personale di Bordo (TM TUTOR)
- Personale di Bordo (TM/TS)
- Personale Bordo (H/S)
- Personale di Stazione (SM TUTOR/SM/SS)
- Personale di Stazione (H/S)
- Coordinatori NTV
- Coordinatori operativi NTV (viaggiatori/circolazione/flotta/pdm/distribuzione)
- Protezione Asset
- Quadri e Impiegati 1° Livello
- Impiegati (2° ÷ 5° Livello)



Nuovo Trasporto Viaggiatori

L'erogazione del Premio si baserà sulla combinazione di 3 criteri:

- 1- OBIETTIVO AZIENDALE
- 2- OBIETTIVI INDIVIDUALI
- 3- TASSO DI PRESENZA E CONTINUITA' DELLA PRESTAZIONE

1- OBIETTIVO AZIENDALE

L'obiettivo aziendale è costituito dal raggiungimento di un valore di EBIDTA per il 2016 (al netto delle contribuzioni straordinarie) maggiorato del 10% rispetto al valore di EBIDTA raggiunto nel 2015 (al netto delle contribuzioni straordinarie) come certificato dai bilanci aziendali.

Il raggiungimento dell'obiettivo aziendale costituisce il prerequisito per l'erogazione del premio di risultato.

2- OBIETTIVI INDIVIDUALI

Il diretto responsabile compilerà una scheda di valutazione in relazione alla figura professionale ricoperta.

La valutazione sarà verificata e approvata da un supervisore.

Il peso in % di ciascun obiettivo (qualitativo/quantitativo) è specifico rispetto alla figura professionale come da allegato 1.

La valutazione degli obiettivi quantitativi sarà effettuata sulla base dell'effettivo raggiungimento, totale o parziale, degli obiettivi assegnati.

La valutazione degli obiettivi qualitativi (composti da 4 competenze per ciascuna famiglia professionale) sarà effettuata utilizzando una scala da 1 a 5 che potrà portare a:

- Punteggio medio inferiore a 3
- Punteggio medio tra 3 e 4
- Punteggio medio tra 4 e 5

In funzione delle valutazioni di cui sopra e a partire dal premio di risultato contrattuale, viene determinato PDR_A :

$$PDR_A = PDR_{CONTRATTUALE} * (\% \text{ OBIETTIVI QUANTITATIVI} + \% \text{ OBIETTIVI QUALITATIVI})$$

Al suddetto PDR_A verranno applicati in seguito i criteri di cui ai seguenti punti 3 e 4.

3- TASSO DI PRESENZA

Dato il numero di giornate lavorabili nell'anno 2016 pari a 252, il premio teorico viene riproporzionato in base al numero di giornate di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuate (ivi comprese quelle per malattia, aspettativa non retribuita, sciopero) applicando la seguente formula:

$$PDR_B = PDR_A * (252 - \text{giornate di assenza}) / 252$$

Non sono conteggiate nelle giornate di assenza quelle derivanti da:

- astensione obbligatoria per maternità, incluso allattamento, congedi parentali e visite specialistiche;
- infortuni sul lavoro;
- permessi per lutto;
- legge 104 e congedi straordinari;
- donazione sangue;
- permessi studio;
- congedi matrimoniali;
- permessi sindacali.

CONTINUITA' DELLA PRESTAZIONE

Atteso che ciascun periodo continuativo di malattia costituisce un evento, il PDR_B - di cui al precedente punto - viene riproporzionato di una percentuale stabilita in funzione del numero di eventi come di seguito specificato:

- 4 eventi -10%
- Da 5 a 6 eventi -20%
- Da 7 a 8 eventi -30%
- Da 9 a 10 eventi -50%
- 11 eventi -80%
- Da 12 eventi -100%

$$PDR_{EFFETTIVO} = PDR_B * (1 - \% \text{ eventi malattia})$$

ESEMPIO DI CALCOLO

Figura professionale: MACCHINISTA

PDR contrattuale: € 2.300,00

Obiettivo EBITDA	Raggiunto	→	Accesso a PdR	SI
Esito test annuali mantenimento delle competenze tecniche	N°1 test negativo	→	Peso obiettivi quantitativi	60% - 10% = 50%
N° negatività in agenda istruttore	0,0	→	Peso obiettivi qualitativi	40% - 20% = 20%
Voto medio valutazione responsabile diretto	3,5	→	Tasso di presenza	(252 - 5) / 252 = <u>0,98</u>
N° assenze nell'anno	5,0	→	Decurtazione per eventi malattia	-10%
N° eventi malattia	4,0	→		

$$PDR_A = PDR_{CONTRATTUALE} * (OBIETTIVI QUANTITATIVI + OBIETTIVI QUALITATIVI) = 2.300,00 * (50\% + 20\%) = € 1.610,00$$

$$PDR_B = PDR_A * (252 - \text{giornate di assenza}) / 252 = 1.610,00 * 0,98 = € 1.577,80$$

$$PDR_{EFFETTIVO} = PDR_B * (1 - \text{decurtazione eventi malattia}) = 1.577,80 * (1 - 10\%) = € 1.420,00$$

MODALITA' DI EROGAZIONE

Per quanto riguarda la modalità di erogazione del premio 2016, per gli aventi diritto, questa verrà stabilita tenendo conto della normativa fiscale in vigore.

PDR ANNO 2014

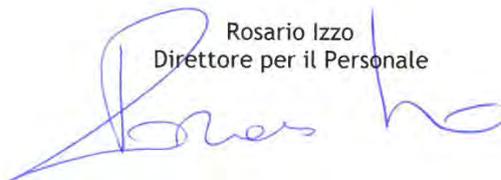
Per quanto riguarda il riconoscimento del PDR del 2014, così come precedentemente comunicato con informativa del 26 novembre 2015, questo sarà erogato in caso di pareggio di bilancio, al netto delle contribuzioni straordinarie, nei due anni successivi il raggiungimento del suddetto risultato ai lavoratori che saranno in forza all'azienda alla data del 1 gennaio dei rispettivi anni di pagamento.

PROCESSO DI VALUTAZIONE

A partire da settembre 2016, l'Azienda avvierà un percorso di formazione e di comunicazione al personale coinvolto con l'obiettivo di rendere il processo uniforme nelle diverse funzioni aziendali.

Distinti saluti

Rosario Izzo
Direttore per il Personale



Allegato 1 - Schede obiettivi individuali per figura professionale

PERSONALE DI MACCHINA (PDM)

PERSONALE DI MACCHINA			
VALUTAZIONE	OBIETTIVO	COMPOSIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVI QUANTITATIVI	60%	ESITO N°2 TEST ANNUALI MANTENIMENTO COMPETENZE TECNICHE (TEST, SIMULATORE, ECC...)	
		Nessun test con esito negativo	-
		N°1 test con esito negativo	- 10%
		N°2 test con esito negativo	- 40%
		N° NEGATIVITA' AGENDA ISTRUTTORE (fino ad un massimo di -20%)	
Per ogni negatività in agenda istruttore	- 5%		
OBIETTIVI QUALITATIVI	40%	VOTO VALUTAZIONE RESPONSABILE DIRETTO (adattabilità al contesto/capacità relazionale/autocontrollo/consapevolezza)	
		Punteggio medio tra 4 e 5	-
		Punteggio medio tra 3 e 4	- 20%
		Punteggio medio inferiore a 3	- 40%

OPERATORI DI IMPIANTO (O.I.)

OPERATORI DI IMPIANTO			
VALUTAZIONE	OBIETTIVO	COMPOSIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVI QUANTITATIVI	60%	ESITO N°2 TEST ANNUALI MANTENIMENTO COMPETENZE TECNICHE	
		Nessun test con esito negativo	-
		N°1 test con esito negativo	- 10%
		N°2 test con esito negativo	- 40%
		N° NEGATIVITA' AGENDA ISTRUTTORE (fino ad un massimo di -20%)	
Per ogni negatività in agenda istruttore	- 5%		
OBIETTIVI QUALITATIVI	40%	VOTO VALUTAZIONE RESPONSABILE DIRETTO (adattabilità al contesto/capacità relazionale/accuratezza, attenzione all'ordine e alla qualità/orientamento al compito)	
		Punteggio medio tra 4 e 5	-
		Punteggio medio tra 3 e 4	- 20%
		Punteggio medio inferiore a 3	- 40%

ISTRUTTORI

ISTRUTTORI			
VALUTAZIONE	OBIETTIVO	COMPOSIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVI QUALITATIVI	100%	VOTO VALUTAZIONE RESPONSABILE DIRETTO (capacità comunicativa e relazionale/gestione delle risorse/verifica e controllo/adattabilità al contesto)	
		Punteggio medio tra 4 e 5	-
		Punteggio medio tra 3 e 4	- 40%
		Punteggio medio inferiore a 3	- 100%

PERSONALE DI BORDO (TM TUTOR)

TRAIN MANAGER TUTOR			
VALUTAZIONE	OBIETTIVO	COMPOSIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVI QUANTITATIVI	60%	ESITO N°2 TEST ANNUALI MANTENIMENTO COMPETENZE TECNICHE COMMERCIALI E DI SERVIZIO	
		Nessun test con esito negativo	-
		N°1 test con esito negativo	- 10%
		N°2 test con esito negativo	- 40%
		N° NEGATIVITA' AGENDA ISTRUTTORE/ AGENDA COMMERCIALE E SERVIZIO <i>(fino ad un massimo di -20%)</i>	
		Per ogni negatività in agenda istruttore	- 5%
Per ogni negatività in agenda tutor	- 3%		
OBIETTIVI QUALITATIVI	40%	VOTO VALUTAZIONE RESPONSABILE DIRETTO (Leadership/capacità comunicativa e relazionale/adattabilità al contesto/valutazione delle risorse)	
		Punteggio medio tra 4 e 5	-
		Punteggio medio tra 3 e 4	- 20%
		Punteggio medio inferiore a 3	- 40%

PERSONALE DI BORDO (TM/TS)

TRAIN MANAGER/TRAIN SPECIALIST			
VALUTAZIONE	OBIETTIVO	COMPOSIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVI QUANTITATIVI	60%	ESITO N°2 TEST ANNUALI MANTENIMENTO COMPETENZE TECNICHE COMMERCIALI E SERVIZIO	
		Nessun test con esito negativo	-
		N°1 test con esito negativo	- 10%
		N°2 test con esito negativo	- 40%
		N° NEGATIVITA' AGENDA ISTRUTTORE/AGENDA COMMERCIALE E SERVIZIO <i>(fino ad un massimo di -0,2)</i>	
		Per ogni negatività in agenda istruttore	- 5%
	Per ogni negatività in agenda tutor	- 3%	
OBIETTIVI QUALITATIVI	40%	VOTO VALUTAZIONE RESPONSABILE DIRETTO (adattabilità al contesto/problem solving operativo/orientamento al cliente/gestione delle risorse)	
		Punteggio medio tra 4 e 5	-
		Punteggio medio tra 3 e 4	- 20%
		Punteggio medio inferiore a 3	- 40%

PERSONALE DI BORDO (H/S)

TRAIN HOSTESS/STEWARD			
VALUTAZIONE	OBIETTIVO	COMPOSIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVI QUANTITATIVI	60%	ESITO N°2 TEST ANNUALI MANTENIMENTO COMPETENZE SERVIZIO/COMMERCIALI	
		Nessun test con esito negativo	-
		N°1 test con esito negativo	- 10%
		N°2 test con esito negativo	- 40%
		N° NEGATIVITA' AGENDA COMMERCIALE E SERVIZIO <i>(fino ad un massimo di -20%)</i>	
		Per ogni negatività in agenda commerciale e servizio	- 5%
OBIETTIVI QUALITATIVI	40%	VOTO VALUTAZIONE RESPONSABILE DIRETTO (qualità del servizio e orientamento al cliente/adattabilità al contesto/problem solving operativo/capacità relazionale)	
		Punteggio medio tra 4 e 5	-
		Punteggio medio tra 3 e 4	- 20%
		Punteggio medio inferiore a 3	- 40%

PERSONALE DI STAZIONE (SM TUTOR/SM/SS)

PERSONALE DI STAZIONE (SM TUTOR/SM/SS)			
VALUTAZIONE	OBIETTIVO	COMPOSIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVI QUALITATIVI	100%	VOTO VALUTAZIONE RESPONSABILE DIRETTO (qualità del servizio e orientamento al cliente/gestione delle risorse/adattabilità al contesto/problem solving operativo)	
		Punteggio medio tra 4 e 5	-
		Punteggio medio tra 3 e 4	- 40%
		Punteggio medio inferiore a 3	- 100%

PERSONALE DI STAZIONE (H/S)

PERSONALE DI STAZIONE (H/S)			
VALUTAZIONE	OBIETTIVO	COMPOSIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVI QUALITATIVI	100%	VOTO VALUTAZIONE RESPONSABILE DIRETTO (qualità del servizio e orientamento al cliente/adattabilità al contesto/problem solving operativo/capacità relazionale)	
		Punteggio medio tra 4 e 5	-
		Punteggio medio tra 3 e 4	- 40%
		Punteggio medio inferiore a 3	- 100%

COORDINATORI NTV

COORDINATORI NTV			
VALUTAZIONE	OBIETTIVO	COMPOSIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVI QUANTITATIVI	40%	ESITO N°2 TEST ANNUALI MANTENIMENTO COMPETENZE TECNICHE/SICUREZZA	
		Nessun test con esito negativo	-
		N°1 test con esito negativo	- 10%
		N°2 test con esito negativo	- 40%
OBIETTIVI QUALITATIVI	60%	VOTO VALUTAZIONE RESPONSABILE DIRETTO (leadership/spirito di squadra/pianificazione, organizzazione e gestione del tempo/adattabilità al contesto)	
		Punteggio medio tra 4 e 5	-
		Punteggio medio tra 3 e 4	- 30%
		Punteggio medio inferiore a 3	- 60%

COORDINATORI OPERATIVI NTV

COORDINATORI OPERATIVI NTV			
VALUTAZIONE	OBIETTIVO	COMPOSIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVI QUANTITATIVI	40%	ESITO N°2 TEST ANNUALI MANTENIMENTO COMPETENZE TECNICHE/SICUREZZA	
		Nessun test con esito negativo	-
		N°1 test con esito negativo	- 10%
		N°2 test con esito negativo	- 40%
OBIETTIVI QUALITATIVI	60%	VOTO VALUTAZIONE RESPONSABILE DIRETTO (problem solving operativo/adattabilità al contesto/capacità relazionale/pianificazione, organizzazione e gestione del tempo)	
		Punteggio medio tra 4 e 5	-
		Punteggio medio tra 3 e 4	- 30%
		Punteggio medio inferiore a 3	- 60%

PROTEZIONE ASSET

PROTEZIONE ASSET			
VALUTAZIONE	OBIETTIVO	COMPOSIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVI QUANTITATIVI	20%	ATTIVITA'/OBIETTIVI	
		Attività ordinarie legate al ruolo ricoperto	- 20%
OBIETTIVI QUALITATIVI	80%	VOTO VALUTAZIONE RESPONSABILE DIRETTO (Problem Solving/spirito di collaborazione/proattività/orientamento al compito)	
		Punteggio medio tra 4 e 5	-
		Punteggio medio tra 3 e 4	- 50%
		Punteggio medio inferiore a 3	- 80%

QUADRI E IMPIEGATI 1 LIVELLO

QUADRI E IMPIEGATI DI STAFF 1° LIVELLO			
VALUTAZIONE	OBIETTIVO	COMPOSIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVI QUANTITATIVI	20%	ATTIVITA'/OBIETTIVI	
		Progetti assegnati ad inizio/in corso dell'anno	- 10%
		Attività ordinarie legate al ruolo ricoperto	- 10%
OBIETTIVI QUALITATIVI	80%	VOTO VALUTAZIONE RESPONSABILE DIRETTO (Leadership/ gestione delle risorse/spirito di squadra/orientamento al risultato/pianificazione, organizzazione e gestione del tempo)	
		Punteggio medio tra 4 e 5	-
		Punteggio medio tra 3 e 4	- 50%
		Punteggio medio inferiore a 3	- 80%

IMPIEGATI (2-5 LIVELLO)

IMPIEGATI DI STAFF 2°-4° LIVELLO			
VALUTAZIONE	OBIETTIVO	COMPOSIZIONE OBIETTIVO	
OBIETTIVI QUANTITATIVI	20%	ATTIVITA'/OBIETTIVI	
		Attività ordinarie legate al ruolo ricoperto	- 20%
OBIETTIVI QUALITATIVI	80%	VOTO VALUTAZIONE RESPONSABILE DIRETTO (Problem Solving/spirito di collaborazione/proattività/orientamento al compito)	
		Punteggio medio tra 4 e 5	-
		Punteggio medio tra 3 e 4	- 50%
		Punteggio medio inferiore a 3	- 80%