



FERROVIE PADANE

**DOCUMENTO
RIEPILOGATIVO DEI
CRITERI DI
EROGAZIONE DELLE
PREMIALITÀ**

FER **FERROVIE
EMILIA
ROMAGNA**

ANNO ESERCIZIO 2021

Sommario

1.	INTRODUZIONE	2
2.	ANALISI DEL CONTESTO: MISSION E ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	3
3.	GLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	6
4.	GLI OBIETTIVI OPERATIVI.....	6
5.	COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO	7
6.	RELAZIONE TRA PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT)	7
7.	RINVIO	7

1. INTRODUZIONE

Il presente Documento effettua una ricognizione dei criteri volti a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, garantendo la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

I Criteri individuati dal presente documento derivano da accordi aziendali sottoscritti dalle OO.SS di categoria. Essi sono rilevanti e pertinenti rispetto alla missione istituzionale, agli indirizzi del socio ed alle strategie aziendali, nonché correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Nel presente atto, inoltre, si è ritenuto opportuno tener conto della normativa relativa all'anticorruzione ex L. 190/2012 e della disciplina sulla trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 integrando e coordinando i criteri di premialità con l'individuazione di obiettivi specifici in materia di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Il documento viene articolato in quattro parti.

Nella prima parte del documento viene svolta un'analisi del contesto interno della FER.

Nella seconda e terza parte del documento vengono indicati gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi annuali. In esse viene svolta un'analisi dei criteri di premialità per il personale.

Nella quarta parte, in ultimo, i suddetti criteri sono integrati con l'indicazione di obiettivi specifici da conseguire tramite la realizzazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) rivolti a tutto il personale.

Gli obiettivi individuati dal presente Piano sono rilevanti e pertinenti rispetto alla missione istituzionale, agli indirizzi del socio ed alle strategie aziendali, nonché correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili. Per aspetti di maggior dettaglio si rinvia ai relativi accordi aziendali.

2. ANALISI DEL CONTESTO: *Mission* e organizzazione aziendale

2.1 Missione Istituzionale

Ferrovie Emilia Romagna s.r.l. (di seguito FER), è stata costituita in data 11 aprile 2000 a seguito della emanazione del D.lgs 422/1997 che ha disposto il conferimento alle regioni di tutti i compiti e le funzioni relativi al servizio pubblico di trasporto regionale e locale e con la quale la Regione Emilia Romagna è subentrata alla Stato nella concessione delle linee non di interesse nazionale in passato affidate a delle Gestioni commissariali governative.

La Società svolge i compiti e le funzioni ad essa affidati dall'Articolo 18 della L.R. 30/1998.

Con atto di scissione e fusione del 01 febbraio 2012, FER ha scorporato il ramo trasporto da quello di gestione dell'infrastruttura. Ai sensi della L.R. 30 del 1998, FER è, dunque, la società di gestione della rete ferroviaria regionale e delle relative pertinenze ad essa affidate in godimento con atto di concessione amministrativa del 2012 e successive modifiche ed integrazioni.

La società il cui capitale era detenuto quasi per l'intero dalla Regione Emilia Romagna ed in piccola parte dagli enti locali (Province) e la società Azienda Consorziale Trasporti di Reggio Emilia, a seguito di attuazione dei rispettivi Piani di razionalizzazione delle partecipazioni societarie, previsto dalla L. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015), nel 2016 è stata oggetto di una ricomposizione degli assetti proprietari con dismissione di tutte le quote detenute dai soci di minoranza e con la conseguente realizzazione di una società unipersonale avente socio unico la Regione Emilia Romagna.

Oggi FER è una società in *house providing* della Regione, soggetta a controllo analogo da parte del Socio.

I rapporti con la Regione Emilia Romagna sono regolati, oltre che dal complesso normativo cui si è accennato, anche dal Contratto di Programma del 12 febbraio 2013.

Per lo svolgimento di tali compiti, la società fruisce di risorse proprie, derivanti dalla gestione dei beni alla stessa affidati, di finanziamenti regionali disciplinati anche da appositi contratti, di altre risorse pubbliche e private.

A seguito del DM infrastrutture del 5 agosto 2016, FER è rientrata fra le reti regionali soggette alla disciplina di cui al D.lgs 162/2007 che ha imposto l'elaborazione di un sistema di gestione della sicurezza conforme alle norme di sicurezza nazionali e ha sottoposto il proprio operato alla vigilanza dell'Agenzia Nazionale sulla Sicurezza Ferroviaria (ANSF, oggi ANSIFA).

FER è titolare di una autorizzazione di sicurezza, rilasciata da ANSF il 27 giugno 2018, per tutte le linee ferroviarie gestite, rinnovata e confermata con nuova Autorizzazione di Sicurezza del 18/12/2020 e valida fino al 28/06/2023.

La *mission* aziendale è inoltre indicata nello Statuto di FER riproduttivo della disciplina regionale.

Come previsto all'art. 2 dello Statuto FER (consultabile nella sezione "Disposizioni Generali - Atti amministrativi generali" dell'Amministrazione Trasparente), la società gestisce la rete, le infrastrutture, gli impianti di qualunque genere, per l'esercizio dell'attività di trasporto ferroviario regionale, nonché tutte le altre attività complementari o affini a quelle che costituiscono l'oggetto sociale, incluse quelle relative alla progettazione e realizzazione di infrastrutture di trasporto ed alla manutenzione e ristrutturazione di reti e mezzi di trasporto.

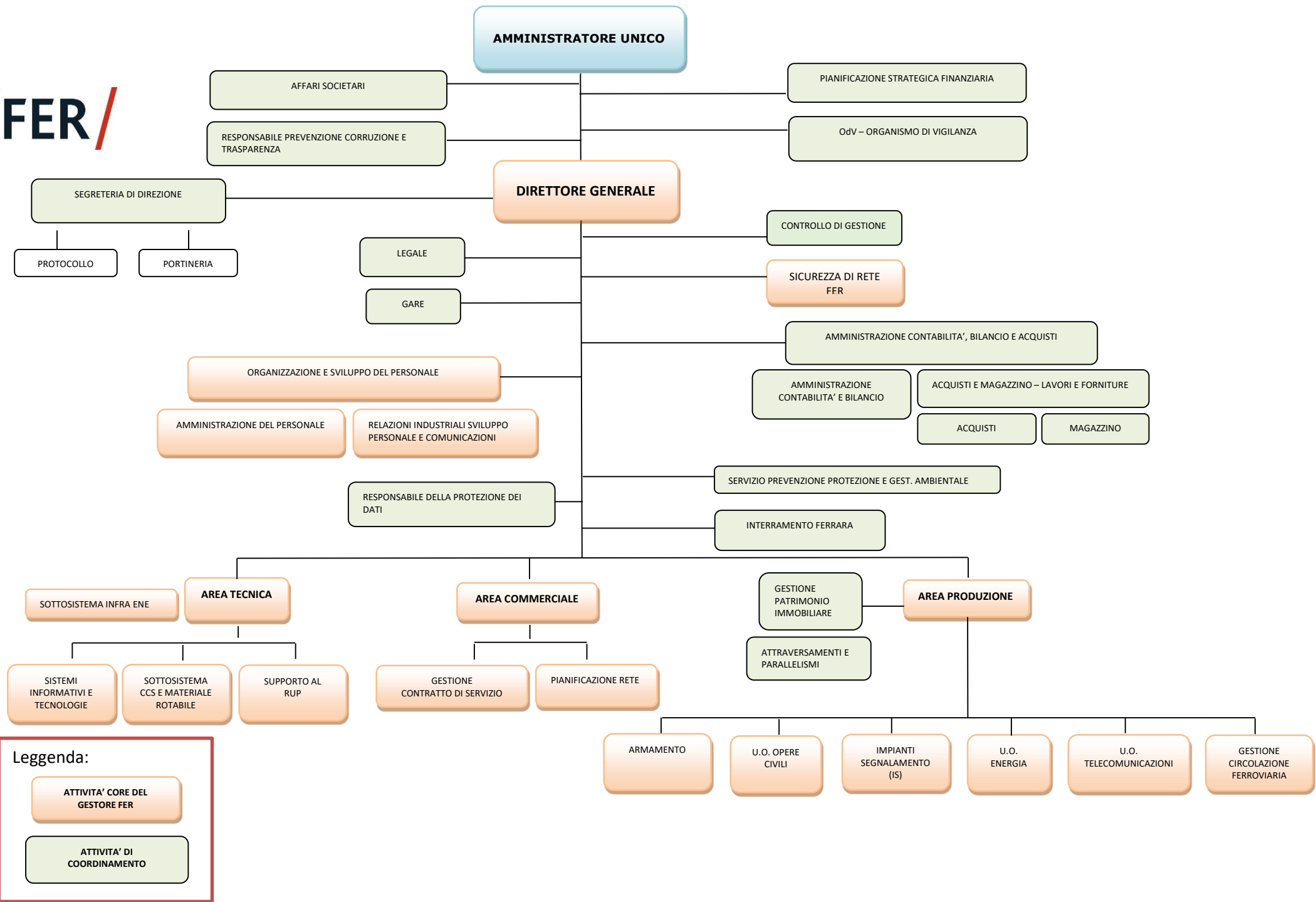
A FER, oltre ad essere rimessa la responsabilità della gestione, manutenzione e rinnovo dell'infrastruttura ferroviaria, è stato, inoltre, demandato anche il ruolo di Stazione Appaltante per l'affidamento del servizio di trasporto ferroviario regionale ed il conseguente compito di monitorare la corretta esecuzione dello stesso.

In virtù di quanto previsto dal D.lgs 112/2015, FER provvede anche a garantire l'accessibilità della rete mediante previa individuazione della sua capacità e alla successiva assegnazione delle tracce ferroviarie, nonché l'applicazione dei canoni per l'utilizzo dell'infrastruttura ed il controllo della circolazione ferroviaria in sicurezza.

2.2 Organizzazione aziendale

Al fine di poter soddisfare le funzioni ed i compiti ad essa rimessi, FER si è dotata di una organizzazione coerente con gli stessi e con il sistema di gestione della sicurezza (SGS) in vigore.

Nell'organigramma che segue, è sintetizzata la struttura organizzativa della società.

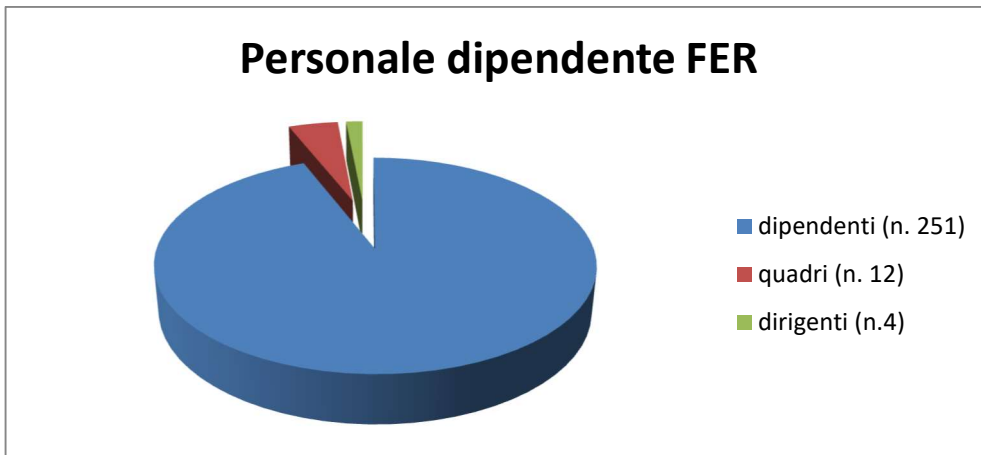


Leggenda:

- ATTIVITA' CORE DEL GESTORE FER
- ATTIVITA' DI COORDINAMENTO

2.3 Il Personale

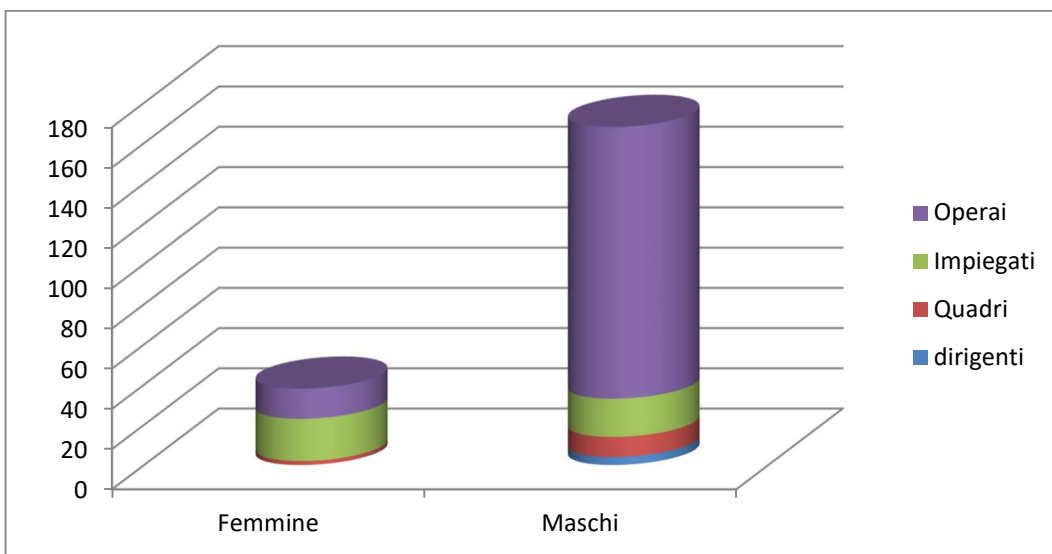
Risultano in servizio n. 251 **dipendenti** di cui n. 4 **dirigenti** e, fra questi, uno in posizione di comando presso la Regione Emilia Romagna.



I dipendenti sono così di seguito distribuiti:

Qualifica	F	M	Totale
Dirigenti	0	4	4
Quadri	2	10	12
Apprendista	6	39	45
Impiegati	18	19	37
Impiegato PT	3	0	3
Operai	15	135	150
TOTALE	44	207	251

Da una analisi di genere si registra una forte preponderanza maschile, con n. 207 uomini (pari al 82% circa) a fronte di n. 44 donne (pari al 18% circa).



3. GLI OBIETTIVI STRATEGICI

La società, nell'ambito della gestione della rete ferroviaria ha i seguenti fini istituzionali che costituiscono gli obiettivi strategici:

- a) assicurare la piena fruibilità e il costante mantenimento in efficienza delle linee e delle infrastrutture e del materiale rotabile ad essa attribuito;
- b) attuare investimenti mirati al potenziamento e ammodernamento tecnologico e allo sviluppo delle linee e degli impianti ferroviari anche in relazione a strategie di commercializzazione dei servizi;
- c) svolgere le procedure concorsuali per l'affidamento del servizio di trasporto ferroviario regionale, sulla base degli indirizzi e dei vincoli ad essa dati dalla Regione, sottoscrivere il contratto ed eseguire i pagamenti;
- d) eseguire il monitoraggio del relativo contratto di servizio e, su richiesta della Regione, redigere rapporti periodici sull'erogazione dei servizi di trasporto e della loro efficienza ed efficacia, ai fini del perseguimento degli obiettivi della presente legge;
- e) gestire e sviluppare un sistema informativo coordinato con quello della Regione e da essa liberamente accessibile nelle materie afferenti i compiti attribuiti e conseguenti, in particolare, le applicazioni per le analisi e il controllo della regolarità della circolazione.

4. GLI OBIETTIVI OPERATIVI

Gli obiettivi operativi sono declinati a partire da:

- priorità e obiettivi strategici stabiliti dalla L.R. 30/1998 e dallo Statuto societario di FER;
- atti di indirizzo del Socio Regione Emilia Romagna.

Ciascun obiettivo strategico viene articolato in più obiettivi operativi. Gli obiettivi operativi costituiscono gli obiettivi comuni assegnati al personale a seconda della Unità Organizzativa in cui opera.

Di seguito si riporta l'elenco degli obiettivi comuni assegnati al personale.

Tenuto conto della specificità della FER, la premialità dovrà essere rapportata al raggiungimento dei seguenti obiettivi: incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'Azienda; per tale ragione tutti i lavoratori dovranno tendere alla riduzione dei costi di produzione, al miglioramento della qualità del servizio e della funzionalità operativa, alla riduzione dei costi operativi e all'incremento dei ricavi, compatibilmente alle politiche aziendali di organizzazione del lavoro.

Per tutti gli Agenti della FER vengono individuati i seguenti nuovi indicatori a cui riferire il Premio di Risultato e in particolare:

- il dato del Bilancio Economico indicante la differenza tra il Valore della Produzione e i Costi della Produzione;
- la puntualità dei treni in circolazione uguale o superiore al 96,1%;
- la riduzione del numero dei guasti non causati da forza maggiore assumendo come valore di base il numero degli stessi verificatisi nel 2014.

Le modalità per la definizione della percentuale relativa ad ogni indicatore sono riportate nell'allegato all'accordo sindacale del 2014.

L'importo del premio, inoltre, sarà erogato in funzione dell'apporto individuale del singolo dipendente e

commisurato alla percentuale di presenza secondo quanto previsto nell'Accordo sindacale del 2014 cui si rinvia per maggiori dettagli.

In quanto strettamente connessa alla *mission* di FER e conseguente alla situazione contingente, nel corso del presente anno è stato, altresì, integrato il prospetto dei criteri di premialità con l'obiettivo di esecuzione dei progetti di realizzazione del PNRR afferenti a FER. A tal fine indicatori dell'avvenuto raggiungimento del presente obiettivo sarà demandato al rispetto delle *milestone* di progetto ivi previste per la annualità di riferimento cui si rimanda per una puntuale individuazione.

Anche per il suddetto obiettivo straordinario, il suo raggiungimento sarà demandato ad una certificazione come previsto nel punto 8 dell'Accordo del 21/07/2014.

5. COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO

La coerenza del presente documento con la programmazione economico-finanziaria di FER trova fondamento nell'integrazione del processo di formazione degli obiettivi con quello di formazione del Bilancio d'esercizio e trova in esso copertura finanziaria.

Dopo la deliberazione del bilancio, gli stanziamenti approvati costituiscono limite per le risorse destinabili alle azioni ed agli obiettivi relativi alla inerente annualità.

L'erogazione del premio avverrà annualmente in una unica soluzione il mese successivo all'approvazione del Bilancio della Società e alla certificazione del raggiungimento dei risultati.

Restano fermi, per il riconoscimento e successiva erogazione del premio di risultato gli accordi assunti fra FER e le Organizzazioni sindacali di categoria e ai relativi livelli di inquadramento (Dirigenti, Quadri e Dipendenti).

6. ARMONIZZAZIONE CON IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT)

In coerenza con l'esigenza di giungere ad una maggiore integrazione tra gli strumenti di programmazione, tra gli obiettivi del presente atto sono compresi anche gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza di FER.

A tal fine, FER intende contrastare la corruzione ed i fenomeni di *maladministration* all'interno della propria organizzazione aziendale introducendo misure che perseguano gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione sotto elencati. A ciascun obiettivo, viene associato un indicatore per la misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo medesimo.

1. Rafforzare l'integrità del sistema aziendale nel prevenire il fenomeno corruttivo. *Indicatore*: mancata verifica di eventi corruttivi o assenza di segnalazioni di analoga natura non archiviate
2. Creare un contesto culturale sfavorevole alla corruzione. *Indicatore*: somministrazione di formazione specifica al personale delle U.O. afferenti alle aree a maggior rischio, in materia di anticorruzione e trasparenza.

7. RINVIO

Gli obiettivi di premialità individuati negli Accordi sindacali, per il corrente anno, saranno in via sperimentale integrati dagli ulteriori criteri specificati nel presente documento.

Il sistema sarà introdotto in Azienda in via sperimentale ed avrà durata annuale, salvo diversamente stabilito.

Fermo quanto previsto negli Accordi, il mancato raggiungimento dell'obiettivo, per cause non imputabili all'azienda e alla sua organizzazione, non sarà considerato quale elemento ostativo al riconoscimento del premio e della successiva sua erogazione.

A chiusura della sperimentazione, saranno raccolti dati e feedback sul funzionamento del Sistema al fine di definirne l'eventuale implementazione definitiva e le modifiche strutturali da apportare ad esso che potranno essere oggetto di successivi accordi con le OO.SS.