



ARTCa1

AUTORITÀ REGIONALE DEI TRASPORTI
DELLA CALABRIA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)
2025 -2027**

(art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con la delibera ARTCa1 n. 5 del 28.03.2025

All. 1) Mappatura processi-rischi-misure

Sommario	pag.
• <u>Premessa e riferimenti normativi</u>	4
• <u>Sezione 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</u>	7
1.1 <u>ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO</u>	7
1.2 <u>Segue. MAPPATURA DEI PROCESSI</u>	8
• <u>Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</u>	15
2.1 <u>PREMESSA</u>	15
2.1.2 <u>MISSION E PERIMETRO DELLE ATTIVITÀ</u>	16
2.1.3 <u>Segue. La programmazione e l'affidamento dei servizi di trasporto pubblico locale</u>	17
2.1.4 <u>ORGANI DI GOVERNO</u>	23
2.1.5 <u>GLI STAKEHOLDER DI RIFERIMENTO</u>	24
2.2 <u>"VALORE PUBBLICO" - INDIRIZZI E OBIETTIVI STRATEGICI</u>	26
2.2.1 <u>PREMESSA. LA METODOLOGIA DI CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO: MISSION - LINEE E OBIETTIVI STRATEGICI - OBIETTIVI OPERATIVI</u>	26
2.2.2 <u>LINEE STRATEGICHE E OBIETTIVI STRATEGICI</u>	27
2.3 <u>"PERFORMANCE"</u>	33
2.3.1 <u>METODOLOGIE DI PIANIFICAZIONE DELLA PERFORMANCE. VALORE PUBBLICO: DAGLI INDIRIZZI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI</u>	33
2.3.2 <u>IL CONTENUTO DELLA PIANIFICAZIONE DELLA PERFORMANCE IN GENERALE</u>	35
2.3.3 <u>LA PIANIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI</u>	36

2.3.4	<u>METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</u>	43
2.3.5	<u>DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI</u>	45
2.4	<u>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</u>	51
2.4.1.	<u>Premessa e riferimenti normativi</u>	51
2.4.2.	<u>Processo di adozione del Piano</u>	55
2.4.3.	<u>Modello organizzativo e soggetti coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione</u>	57
2.4.4.	<u>Oggetto e finalità; obiettivi strategici</u>	58
2.4.5.	<u>Analisi del contesto e mappatura dei processi (rinvio)</u>	59
2.4.6.	<u>Valutazione del rischio</u>	60
2.4.7.	<u>Trattamento del rischio</u>	63
2.4.8.	<u>Sezione per la Trasparenza</u>	71
	• Sezione 3. <u>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</u>	74
3.1	<u>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</u>	74
3.2	<u>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</u>	79
3.3	<u>PIANO TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE</u>	80
	• Sezione 4. <u>MONITORAGGIO</u>	91

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (“PIAO”) è un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale, istituito dall’art. 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Esso costituisce una sorta di «testo unico della programmazione», al fine di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di accesso”*.

Viene, pertanto, introdotto il concetto di «pianificazione integrata» che supera, quindi, l’approccio frammentario dei processi di programmazione venutosi a determinare a seguito della sovrapposizione di diversi interventi normativi in vari ambiti quali la performance, la trasparenza, l’anticorruzione, la parità di genere, i fabbisogni di personale, il lavoro agile, dei quali non rappresenta, tuttavia, una mera sommatoria.

In particolare, in coerenza con quanto stabilito dalla richiamata disposizione, il PIAO descrive:

- gli obiettivi strategici e operativi della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante ricorso al lavoro agile;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il processo di accorpamento in un unico documento delle programmazioni cui sono tenute le Amministrazioni (cfr. art 6, comma 5, D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021) si è sviluppato parallelamente all’*iter* di approvazione del provvedimento normativo che ha definito i contenuti e lo schema tipo dello stesso PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti (cfr. art. 6, comma 6, D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021).

In particolare, quanto al primo aspetto, si richiama il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione”* che ha disposto la soppressione degli adempimenti inerenti ai Piani previsti da diversi interventi normativi in vari ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di

genere, fabbisogni di personale, lavoro agile), in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, inteso, pertanto, come misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA., funzionale all'attuazione del PNRR.

Quanto al secondo aspetto, rilevano le disposizioni di cui al successivo Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022 n. 132, "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*" che disciplina il contenuto del documento, indicandone la struttura e le modalità redazionali, definendo "*uno schema di Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche contenuto nell'allegato che costituisce parte integrante del [...] decreto*".

Il presente documento è stato elaborato conformandosi al citato schema di Piano-tipo con riferimento alle sezioni/sottosezioni di programmazione e ai relativi contenuti previsti per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Un'attenzione particolare, nella declinazione della programmazione, proprio al fine di valorizzare l'ottica dell'integrazione, è stata rivolta al tema del personale, considerato non solo in un'ottica meramente adempimentale di necessario accrescimento della struttura amministrativa secondo la dotazione organica dell'Ente, per come approvata, o di formazione quale cumulo quantitativo di monte ore. La cifra qualificante della pianificazione dell'Ente è, invece, la consapevolezza che investire sul personale, dalle fasi del reclutamento fino alla cura della formazione quale accrescimento di competenze di alto profilo, è la chiave per un concreto e proficuo perseguimento del valore pubblico. La bontà di una simile impostazione, d'altra parte, è confermata dalle stesse indicazioni ministeriali. Non a caso il Ministro per la P.A. ha emanato la Direttiva del 14.01.2025, intitolata "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", con cui vengono introdotte importanti novità sul fronte della formazione della Pubblica Amministrazione, con il precipuo intento proprio di valorizzare il capitale umano accrescendone le competenze. Così la crescita professionale dei dipendenti pubblici diventa il fulcro del miglioramento dei servizi offerti ai cittadini. In quest'ottica, le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a dare impulso in termini di accrescimento:

- quantitativo, raggiungendo l'obiettivo concreto di garantire almeno n. 40 ore di formazione annue a ciascun dipendente a partire dal 2025;
- qualitativo, realizzando programmi che consentano il raggiungimento degli obiettivi strategici e, così, misurando l'impatto della formazione utilizzando l'unità di misura della creazione di valore pubblico.

Solo così si può realizzare la declinazione della formazione come "*obiettivo di performance concreto e misurabile*". L'accrescimento delle competenze, allora, passa non solo per l'organizzazione di approfondimenti nelle materie oggetto di formazione obbligatoria, ma anche per l'aggiornamento continuo in tutte le aree di operatività della P.A. e per il consolidamento delle competenze fondamentali.

*

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per

la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione-PNA e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, quale l'ARTCal, procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), n. 3), **per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento** di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto, considerando, ai sensi dell'art.1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento, nel triennio di vigenza, della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati in detto periodo.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 e procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del citato D.M., il Piano è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data; il successivo art. 8, comma 2, aggiunge, però, che "*In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*".

Per l'annualità 2025, dunque, tenuto conto del termine ultimo per l'approvazione dei bilanci al 28 febbraio, il termine ultimo di scadenza per l'approvazione del PIAO è il 30.03.2025.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

Sezione 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

AUTORITA' REGIONALE DEI TRASPORTI DELLA CALABRIA (ARTCaI)

Indirizzo: c/o Cittadella Regionale – Viale Europa – Loc. Germaneto- 88100 Catanzaro

Codice fiscale/Partita IVA: 97087640799

Commissario: Dott. Francesco Cribari

Direttore: Avv. F. Tiziana Corallini

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 0 (zero)

Telefono: 0961/8511

Sito internet: www.artcalabria.eu

E-mail: info@artcalabria.eu

PEC: artcal@pec.regione.calabria.it

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

Per **analisi del contesto esterno** deve intendersi “l’individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento [...] nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull’attività dell’amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.”¹

Si tratta, in pratica, di focalizzare l’attenzione sulle dinamiche economico-sociali, culturali, territoriali, non in maniera astratta, bensì orientata a individuare possibili influenze negative sul corretto agire amministrativo. Tale attività di disamina si sviluppa, operativamente, in due fasi: l’acquisizione e l’interpretazione dei dati.

In attesa di una più compiuta e specifica analisi del contesto esterno, cui con l’implementazione della pianta organica dell’Ente potrà dedicarsi un tempo di disamina ed elaborazione più adeguato, può intanto ed efficacemente farsi riferimento all’analisi del contesto esterno valevole per la Regione Calabria e all’approfondimento in proposito condotto dall’ente regionale, nel cui alveo peraltro l’Autorità è istituzionalmente incardinata. Si rimanda, pertanto, integralmente, all’analisi del contesto esterno contenuta nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 adottato dalla Regione Calabria con D.G.R. n. 113 del 25.03.2025 e, in particolare all’obiettivo strategico di riferimento, per il settore trasporti, rubricato: “Potenziare le infrastrutture e favorire uno sviluppo economico sostenibile” nonché agli obiettivi operativi ad esso afferenti, con particolare riguardo al n. 5.1.9.2, “potenziare la mobilità urbana sostenibile, ITS, trasporto ferroviario e intermodalità”, in coerenza con le azioni del PR Calabria FESR-FSE 2021-2027 tra le quali, in particolare, la n. 2 bis 8.3 Sostegno alla mobilità sostenibile e leggera e n. 3.2.1. potenziare i

¹ Così All. 1 al PNA 2019, “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”, p. 8.

servizi di trasporto pubblico ferroviario regionale nonché all'obiettivo operativo 5.1.9.7 dal titolo: "promuovere e valorizzare in modalità integrata le destinazioni turistiche".

Potranno, in seguito, essere sviluppate puntualizzazioni specifiche idonee all'inquadramento più dettagliato del settore dei trasporti a partire dall'analisi regionale anzidetta.

L'**analisi del contesto interno**, invece, ha ad oggetto l'identificazione dell'organizzazione e gestione dei processi amministrativi, orientata nella prospettiva di individuare quei processi che possono incidere sul rischio corruttivo; per questo diviene prioritaria l'individuazione delle responsabilità nei procedimenti e negli atti da adottare, nonché del livello di complessità dell'amministrazione in generale.

La situazione attuale di ARTCal, specie con riguardo al personale presente in organico, di cui si è già dato atto, per un verso neutralizza il fattore complessità e dispersione dei ruoli di responsabilità, per altro verso concentra le attività in pochi riferimenti soggettivi ma, soprattutto, non consente un'articolata organizzazione della macchina amministrativa.

Ad oggi, infatti, sotto la supervisione e la responsabilità del Direttore – e in attesa di rimpinguare la dotazione organica, per come si è già più volte ribadito – le attività fisiologiche e ineludibili di funzionamento dell'ente sono svolte di concerto e in sinergia da tutto il personale in maniera trasversale, oltre che con l'ausilio di alcuni consulenti esterni, affidatari di servizi nei settori nei quali è richiesta una maggiore competenza e specializzazione.

Ciò non ha impedito, nondimeno, di procedere alla stipula dei contratti di servizio, nonché di impostare le prime linee programmatiche per avviare le attività caratterizzanti dell'ARTCal, fermo restando il pieno adempimento dei doveri connessi alle attività essenziali dell'ente, anche in termini di trasparenza e rendicontazione delle stesse.

1.2 **Segue. MAPPATURA DEI PROCESSI**

La rappresentazione sintetica dell'articolazione organizzativa dell'amministrazione, in cui si sostanzia la "*mappatura dei processi*", rappresenta "*l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno*".

Affinché le misure anticorruzione manifestino tutta la loro auspicata efficacia, è necessario che tutta l'attività svolta dall'amministrazione sia oggetto di un graduale esame, dal quale trae origine, appunto, la fase appena richiamata di "*mappatura dei processi*", la quale non può rimanere fine a sé stessa, ma costituisce presupposto per l'individuazione di quelle attività (o parti di esse) potenzialmente esposte ai maggiori rischi corruttivi.

Si comprende, pertanto, come sia necessario che l'effettivo svolgimento della mappatura risulti, in forma chiara e comprensibile, nel PTPCT.

La fase di mappatura consta di due sotto-fasi: dapprima i processi vengono identificati, ossia concretamente elencati a partire dalla rilevazione e classificazione di tutte le attività interne, che prendono avvio da una catalogazione in macro-aggregati; in seguito, i processi vengono

analiticamente sviluppati, anche nelle loro “sotto-fasi”, fino ad essere scorporate descrittivamente anche le singole attività che compongono l’intero processo.

Tale ricostruzione analitica dell’apparato amministrativo necessita del coinvolgimento di tutte le strutture organizzative dell’ente, in particolare con riguardo ai loro responsabili (per le organizzazioni complesse, l’ANAC suggerisce la costituzione di un gruppo di lavoro dedicato, con interviste agli addetti ai processi).

È importante che, nel ciclo di vita di un ente, la descrizione dei processi avvenga con un aumento graduale di complessità e analicità, direttamente proporzionale allo sviluppo delle attività e alle componenti di esperienza e competenza sempre maggiori ad esse sottese.

Per questo, l’Autorità Nazionale ha suggerito che la finalità di una completa elaborazione della mappatura dei processi e della loro descrizione (comprensiva delle indicazioni del “macro-processo”, delle sue singole fasi ed azioni costitutive, fino ai profili di responsabilità coinvolti) venga perseguita *“in maniera progressiva nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili”*; conseguentemente, la *“gradualità di approfondimento”* è necessaria *“per tenere conto delle esigenze delle amministrazioni [...] caratterizzate da criticità organizzative (scarse risorse e/o competenze)”*.

Così, è opportuno avviare la mappatura dei processi partendo dall’individuazione degli ambiti di attività (così dette aree di rischio), da destinare poi, in maniera graduale, all’approfondimento, con l’indicazione degli elementi funzionali alla descrizione dei processi.

Ciò è quanto ha operato ARTCal, che si trova nelle condizioni peculiari prese in considerazione dall’ANAC ed appena evidenziate.

Sono stati indicati i processi, garantendo l’individuazione di tutte le aree di rilevanza delle attività svolte dall’ente e iniziando a identificare i singoli processi di maggiore impatto e di verifica attuale e “a pieno regime”, con il precipuo intendimento di proseguire – considerando tale prospettiva come una vera e propria misura da attuare nel prossimo futuro – ad approfondirli, inserendo gli elementi descrittivi in ragione della graduale stabilizzazione di modalità operative ben individuabili, riproducibili e, soprattutto, riconducibili a specifiche responsabilità (sotto il profilo, innanzitutto, degli uffici competenti e, in seguito, dei singoli soggetti).

Il risultato dell’attività avviata è la predisposizione di una mappatura dei processi che si connota già per una differenziazione dagli schemi generali valevoli per tutte le amministrazioni. Si tiene conto, infatti, sia delle specificità interne di quei processi (e delle relative “aree di rischio”) che accomunano tutte le amministrazioni, sia dei processi che identificano in maniera esclusiva, univoca e caratterizzante l’attività tipica dell’ente, sia di sotto-processi e procedimenti per identificare ancor meglio e nel dettaglio le attività svolte e, dunque, i rischi corruttivi ad esse sottesi.

Si è tenuto conto, infatti, delle aree di rischio generali, nonché di aree specifiche relative, in maniera esclusiva, di ARTCal.

È stato così possibile identificare i processi ad oggi tracciabili in maniera più strutturata, per come segue:

- *programmazione del fabbisogno del personale;*
- *redazione del Piano triennale del fabbisogno del personale;*
- *attuazione del Piano triennale del fabbisogno del personale;*
- *affidamento ed esecuzione dei contratti di servizio:* in particolare, avvio attività per affidamento decennale del servizio ferroviario sulla rete regionale, in attuazione della DGR n. 628/2019, alla società controllata regionale Ferrovie della Calabria srl.; ripresa attività per gara di affidamento dei servizi di TPL su gomma;
- *autorizzazione per i servizi a libero mercato;*
- *stipula di accordi con i proprietari o concessionari di beni strumentali all'effettuazione del servizio;*
- *verifica del regolamento di contabilità;*
- *predisposizione degli atti di programmazione: documento di programmazione aziendale (DPA);*
- *bilancio di previsione e relativi allegati; piano esecutivo di gestione (PEG);*
- *gestione finanziaria e fiscale corrente (a partire da redazione e verifica mandati e reversali);*
- *attività connesse alla fiscalità attiva e passiva;*
- *verifica di regolarità contabile, amministrativa e fiscale della spesa;*
- *trasmissione dichiarazioni fiscali;*
- *attività di rendicontazione: rendiconto finanziario, conto economico, stato patrimoniale, bilancio consolidato;*
- *sanzioni agli utenti dei servizi di trasporto pubblico locale: applicazione sanzioni amministrative;*
- *accertamento ed eventuale irrogazione sanzioni riguardanti i reclami da parte dei passeggeri trasmessi dall'Osservatorio;*
- *irrogazione di sanzioni a carico degli operatori determinate dalla G.R. su segnalazione dell'Osservatorio della mobilità;*
- *controlli sui servizi di trasporto pubblico locale (pubblicazione sul sito web ARTCal dei verbali dei controlli effettuati sui servizi di TPL, delle segnalazioni ricevute dal Nucleo Ispettivo e la conseguente sanzione irrogata);*
- *definizione ambiti territoriali:* in particolare, viste le lungaggini per l'avvio della gara per l'affidamento in concessione del trasporto pubblico locale con autobus e altre modalità complementari, necessità di una nuova definizione degli ambiti territoriali, già definiti con le delibere commissariali del 2019 (in particolare, con la delibera ARTCal n. 45 del 2018 sono stati fissati i criteri previsti dall'articolo 15 della L.R. n. 35/2015 per l'istituzione degli ambiti territoriali di area vasta, di area urbana e di area a domanda debole, cui era demandata la programmazione dei servizi di competenza, mentre con le successive delibere commissariali n. 10, 11 e 13 del 2019 sono stati istituiti gli ambiti territoriali stessi).
- *obblighi di servizio pubblico: pubblicazione annuale della relazione sugli obblighi di servizio pubblico;*
- *relazione annuale sulle attività svolte;*
- *protocollazione; repertoriazione;*
- *redazione e adozione regolamenti;*
- *gestione adempimenti performance;*

- *gestione trasparenza e anticorruzione.*

Per la loro più dettagliata descrizione, con indicazione anche dei sotto-processi e delle fasi in cui si specificano ulteriormente, nonché per la riconducibilità alle diverse aree di rischio rilevanti, l'atto (normativo e/o amministrativo) di riferimento che impone e/o legittima il singolo processo, nonché per i rischi ad essi agganciati e le misure anticorruzione individuate, si rimanda alla tabella "*Mappatura dei processi e misure*", allegata alla presente Sezione (e dunque al PIAO) e che ne costituisce parte integrante (*All.1*).

Coerentemente con quanto poc'anzi osservato, già da qualche tempo (almeno un paio di cicli annuali di programmazione anticorruzione) sono state poste le basi per una più dettagliata indicazione dei processi, che è proseguita e proseguirà, con graduale approfondimento e rappresentazione delle (singole) attività che scandiscono i processi e con specificazione di questi ultimi in ulteriori fasi (sotto-processi), soprattutto da quando si verifica l'effettivo incardinamento di personale direttamente alle dipendente di ARTCal: circostanza, questa, che consentirà al tempo stesso l'effettiva assegnazione differenziata di responsabilità di procedimenti e provvedimenti e la possibilità di approfondire la mappatura sulla base dell'effettiva impostazione del contesto interno.

In ogni caso, è stata sviluppata in particolare, con individuazione di dettagliati sotto-processi e delle responsabilità, la mappatura del macro-processo relativo all'attività ispettiva e di vigilanza sui treni regionali, che si configura come uno dei processi qualificanti e caratterizzanti di seguito descritti.

1.2.1 Segue. Processi qualificanti e caratterizzanti

Particolare rilievo continua ad assumere il processo relativo al Controllo sui servizi di Trasporto Pubblico Locale svolto dal Nucleo Ispettivo ARTCal, che merita in questa sede una specifica e autonoma sottolineatura, dal momento che, essendosi potute svolgere con continuità le attività ispettive e di monitoraggio sui servizi di trasporto pubblico locale su ferro, in particolare sull'attuazione del Contratto di Servizio ARTCal/Trenitalia, l'Autorità ha proceduto anche alla relativa mappatura (che rileva già in questa sede di analisi del contesto interno), al *risk assessment* e all'individuazione delle misure idonee. Trattandosi di un processo da sviluppare e mappare *ex novo*, l'Ente si è attivato, utilizzando i criteri metodologici (qualitativi e valutativi) raccomandati da ANAC, procedendo ad una dettagliata mappatura, definendo le singole fasi (sotto-processi), meglio dettagliate nella tabella allegata al Piano.

Nel dettaglio, il Nucleo Ispettivo ARTCal è l'organismo deputato a svolgere attività ispettive e di monitoraggio sui servizi di trasporto pubblico locale su ferro, in particolare sull'attuazione del Contratto di Servizio ARTCal/Trenitalia (c.d. "CdS": rep. ARTCal n. 7 del 02.12.2019). Gli artt. 17 e 18 del CdS prevedono un "Sistema di monitoraggio" della qualità dei servizi erogati e degli obiettivi di efficacia ed efficienza, da attuarsi, tra le altre cose, tramite verifiche dirette effettuate dal personale ispettivo dell'ARTCal, attraverso rilevazioni campionarie sulla rete.

Sulla base di tale normativa contrattuale, nonché, prima ancora, della disciplina legislativa contenuta nell'art. 13, commi 11 e 12 della L.r. n. 35/2015, è stato costituito, con decreto n. 33 del 11.11.2020, il Nucleo Ispettivo ARTCal, composto originariamente, oltre che dall'esiguo personale in utilizzo presso l'Autorità, anche da funzionari regionali, facenti parte del già costituito Nucleo

Ispettivo del TPL su gomma. Ad oggi il N.I. ARTCal risulta composto da n. 12 ispettori (nominati in virtù di Decreto n. 7 del 25.01.2024).

Ogni tre mesi, gli Ispettori del N.I. ARTCal eseguono, a campione, un determinato numero di controlli a bordo treno, su singoli aspetti della qualità del servizio. Per ciascuno dei fattori di qualità, vi è uno standard minimo che Trenitalia deve conseguire: in caso di mancato raggiungimento, verranno applicate delle penali, tanto più elevate quanto più la qualità riscontrata risulterà inferiore al minimo previsto. Le attività del N.I., oltre per la verifica dei richiamati parametri di qualità, dai quali, con il calcolo di specifici indici, si arriva alla determinazione di penali contrattuali consentono di evidenziare, altresì, eventuali, ulteriori, carenze o criticità, anche a seguito di segnalazioni di utenti, a loro volta segnalate a Trenitalia e a RFI.

Le attività appena descritte sono state compendiate in fase di mappatura nelle seguenti sotto-fasi:

- a) integrazione e formazione nuovi componenti;
- b) calendarizzazione delle verifiche: creazione, a cura della figura di coordinamento, dei cicli ispettivi, con cadenza trimestrale, contenenti l'indicazione degli itinerari selezionati e degli ispettori incaricati;
- c) attività ispettiva a bordo treno (in contraddittorio);
- d) rendicontazione ispezioni;
- e) caricamento delle check list sulla piattaforma;
- f) esame congiunto dei dati con Trenitalia SpA.

Altro processo rilevante e di recente consolidato è quello relativo all'attivazione degli obblighi di trasparenza derivanti dalla normativa comunitaria e nazionale in tema di condizioni minime di qualità dei servizi di trasporto, con particolare riferimento al regolamento CE n. 1370/2007 del Parlamento europeo, relativo ai servizi pubblici di trasporto di passeggeri su strada e per ferrovia, come modificato dal regolamento UE n. 2338/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2016; all'art. 11 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, in tema di qualità dei servizi pubblici, nazionali e locali; all'art. 37 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, che ha istituito, nell'ambito delle attività di regolazione dei servizi di pubblica utilità, l'Autorità di Regolazione dei Trasporti (ART), attribuendole di *"stabilire le condizioni minime di qualità dei servizi di trasporto nazionali e locali connotati da oneri di servizio pubblico, individuate secondo caratteristiche territoriali di domanda e di offerta"*; alla delibera ART n. 16/2018 avente ad oggetto *"Condizioni minime di qualità dei servizi di trasporto passeggeri per ferrovia, nazionali e locali, connotati da oneri di servizio pubblico (...)"*, con cui è stato approvato l'allegato A), ovvero l'atto di regolazione delle predette condizioni minime; al Contratto di servizio tra ARTCal e Trenitalia 2018-2032 (in particolare, art 17 *"Monitoraggio della qualità dei servizi, degli obiettivi di efficacia ed efficienza"* ed art. 18 *"sistema dei premi, delle penali e sistema di riduzione/mitigazione delle medesime"*).

In particolare, l'atto di regolazione approvato con delibera ART n. 16/2018, stabilisce le condizioni minime di qualità dei servizi di trasporto passeggeri per ferrovia, sia regionali che locali, sia di interesse nazionale. Sono tenuti all'applicazione delle misure gli enti affidanti e le imprese ferroviarie titolari di contratti di servizio, come nel caso di ARTCal.

Le condizioni minime di qualità dei servizi, da misurare attraverso indicatori e livelli quantitativi e qualitativi, individuano obblighi e/o prestazioni minime che garantiscano il soddisfacimento delle esigenze essenziali di mobilità degli utenti, in condizioni di uso efficiente delle risorse pubbliche destinate a compensare gli obblighi di servizio pubblico.

I livelli quantitativi e qualitativi dei servizi soddisfano gli obblighi di servizio pubblico specificati, per i servizi di linea, in termini di relazioni da servire, frequenze, orari, periodicità, offerta di posti, disponibilità di posti a sedere.

I predetti indicatori e livelli quantitativi sono definiti, misurati, monitorati e verificati, tenuto conto delle caratteristiche territoriali, socio-economiche e temporali della domanda e dell'offerta e delle caratteristiche infrastrutturali.

I livelli qualitativi e quantitativi minimi dei servizi sono individuati nelle misure, in relazione a fattori di qualità quali: disponibilità servizi di trasporto; regolarità e puntualità del servizio; informazioni all'utenza, trasparenza, accessibilità commerciale, pulizia e comfort del materiale rotabile e delle infrastrutture al pubblico, accessibilità dei mezzi e delle infrastrutture al pubblico, sicurezza del viaggio e del viaggiatore, personale e patrimoniale.

In detto contesto l'ARTCal, in coerenza con le finalità e le specificità delle misure di cui alla delibera Art. n. 16/2018, ha reso accessibili tutti i dati mediante l'istituzione di una specifica sezione del sito istituzionale denominata "Adempimenti ART" e, nello specifico, i seguenti documenti: contratto di servizio vigente, comprensivo di tutti gli allegati; documentazione inerente la misura 2, punto 3 (offerta servizi adeguata alla domanda); schemi di questionari utilizzati nelle indagini di *customer satisfaction*; indagini sulla mobilità potenziale; carte della qualità dei servizi; relazione annuale; indicatori semestrali. Tutti i suddetti documenti vengono periodicamente aggiornati e resi disponibili.

Tale modalità di pubblicazione favorisce l'accessibilità e la riutilizzabilità dei predetti dati agli operatori economici che esercitano attività nel settore del trasporto dei passeggeri.

Inoltre, le predette informazioni, periodicamente aggiornate, consentono di applicare il sistema delle penali contrattualmente definito, volto a garantire, per tutta la durata del contratto di servizio, l'osservanza dei livelli minimi di qualità a tutela dell'utenza regionale, con lo scopo di assicurarle alla il ristoro di eventuali disagi.

Il sistema delle penali si integra con il sistema di miglioramento della qualità erogata e percepita del servizio e con il sistema di incentivazione dell'efficienza e dell'efficacia.

Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 PREMESSA

In questa sezione si intende definire il "Valore pubblico", inteso come «*incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo*», che l'ARTCal intende apportare al proprio contesto di riferimento, le strategie implementate, nonché i risultati attesi con riferimento agli obiettivi generali e specifici programmati.

Le dimensioni attraverso le quali l'ARTCal ha definito nel presente documento il perimetro del "Valore pubblico" sono le seguenti: in *primis*, la definizione di tale concetto è stata determinata in coerenza con

l'assetto funzionale che la legge attribuisce all'ARTCal, deputata alla funzione *“di promuovere e coordinare, nell'ambito regionale, le politiche di mobilità sostenibile, conformemente alla pianificazione e alla programmazione regionale, ottimizzando, in una logica di sistema, i servizi di trasporto pubblico locale ferro-gomma, al fine di conseguire obiettivi di efficienza, efficacia, universalità del servizio e sostenibilità ambientale, promuovendo anche economie di scala e di differenziazione, idonee a massimizzare l'efficienza del settore”*; in secondo luogo, è scaturita dalle attività di programmazione sino a questo momento realizzate dall'Autorità, che assumono nel presente documento una dimensione unitaria. A tal fine, è stata operata una correlazione ed integrazione quanto più convergente possibile tra i vari processi di analisi, programmazione, monitoraggio, valutazione già implementati in vari ambiti quali quelli della performance, trasparenza, anticorruzione, accessibilità, semplificazione/ingegnerizzazione dei processi, parità di genere. Infine, è stato realizzato il più ampio coinvolgimento attivo e strutturato degli *stakeholder* di riferimento, in quanto è fondamentale rilevare i bisogni effettivi dei propri utenti ed interlocutori.

In tal modo l'Amministrazione pone le basi per operare efficacemente ai fini del raggiungimento di obiettivi di *“Valore Pubblico”*, connotate dalle diverse dimensioni di seguito riportate: sostegno, promozione e qualificazione degli interventi, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse, partecipazione.

Difatti, la visione olistica che impone il PIAO non è solo un obbligo di legge, ma rientra nel dettato Costituzionale dell'art. 97, secondo il quale *“I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati buon andamento e imparzialità della Pubblica Amministrazione”*. I principi costituzionali di buon andamento, imparzialità, rispetto del principio di legalità, partecipazione democratica trovano sintesi sia in una programmazione strategica integrata (e sul conseguente monitoraggio e controllo), sia nel rispetto dei principi di trasparenza e prevenzione della corruzione, di cui il PIAO illustra la gestione e strategia di azione per il loro completo perseguimento.

I suddetti principi informano l'attività delle Pubbliche Amministrazioni a vantaggio dei cittadini e del processo di partecipazione democratica all'azione amministrativa. Consentire la piena accessibilità dei dati a tutti i cittadini comporta anche per le PP.AA. l'obbligo di attuare tutte le misure atte a garantire tale diritto anche ai cittadini ultrasessantacinquenni ed ai cittadini con disabilità. In tale prospettiva opera anche l'ARTCal, prevedendo l'impiego di nuovi strumenti che permettano di produrre documenti digitali intellegibili ed avviando interventi che si collocano all'interno di una azione sistemica per la promozione della trasparenza e dell'accesso alla documentazione prodotta anche alle categorie più fragili.

In conclusione, l'ARTCal, con la predisposizione del presente PIAO, mediante l'analisi multidimensionale del contesto interno e esterno in cui è chiamata ad esplicare la sua *mission* istituzionale e attraverso la valutazione multidimensionale e sinergica dei punti di forza e di debolezza, delle opportunità di crescita del territorio e delle minacce principali, realizza una pianificazione strategica integrata che semplifica e agevola il raggiungimento del fine del Legislatore, nonché dell'Ente: la creazione di *“valore pubblico”*, che tiene conto della specifica *mission*, del perimetro delle attività dell'Autorità, dello scenario socio-economico e degli stakeholder di riferimento e che viene declinato attraverso un graduale passaggio da indirizzi strategici a obiettivi strategici (perseguiti poi ai fini della performance secondo specifici obiettivi operativi, nonché coniugati anche come obiettivi anticorruzione).

2.1.2 MISSION E PERIMETRO DELLE ATTIVITÀ

La Legge regionale 31 dicembre 2015, n. 35 *“Norme per i servizi di trasporto pubblico locale”*, pubblicata sul BURC n. 96 del 31 dicembre 2015, all’art. 13 ha istituito l’Autorità Regionale dei Trasporti della Calabria (ARTCal) quale Ente di governo del bacino unico regionale di interesse regionale in materia di TPL. L’ARTCal è un soggetto con personalità giuridica di diritto pubblico, opera in piena autonomia funzionale, indipendenza di giudizio e di valutazione, in base al disposto dell’art. 13, comma 1, della L.r. n. 35/2015, ed ha sede presso la Cittadella Regionale, località Germaneto - Catanzaro. L’art. 3-bis, comma 1-bis, del D.L. n. 138/2011, convertito con modificazioni dalla L. n. 148/2011, (*“Ambiti territoriali e criteri di organizzazione dello svolgimento dei servizi pubblici locali”*), attribuisce ad ARTCal *“le funzioni di organizzazione dei servizi [...] di scelta della forma di gestione, di determinazione delle tariffe all’utenza per quanto di competenza, di affidamento della gestione e relativo controllo”*.

L’organizzazione ed il funzionamento dell’ARTCal, per come delineati dalla L.r. n. 35/2015, risultano ulteriormente dettagliati dalla disciplina contenuta nello Statuto dell’Ente, approvato con la Delibera commissariale n. 1/2017, e nel Regolamento regionale n. 14/2016, avente ad oggetto il *“Regolamento di funzionamento dell’Autorità Regionale dei Trasporti della Calabria (ARTCal)”*. Con la Legge regionale 8 febbraio 2018 n. 4 sono state, poi, apportate modifiche organizzative alla struttura dell’Ente ed è stato specificato che l’Autorità è un Ente strumentale partecipato dalla Regione Calabria (art. 13, comma 18 bis, della L.R. n.35/2015)

Mission istituzionale dell’ARTCal è la promozione e il coordinamento, nell’ambito regionale, delle politiche di mobilità sostenibile, conformemente alla pianificazione e alla programmazione regionale, ottimizzando, in una logica di sistema, i servizi di trasporto pubblico locale ferro-gomma, al fine di conseguire obiettivi di efficienza, efficacia, universalità del servizio e sostenibilità ambientale, promuovendo anche economie di scala e di differenziazione, idonee a massimizzare l’efficienza del settore.

Sono assegnate ad ARTCal le seguenti funzioni per il perseguimento del proprio mandato istituzionale:

- la definizione periodica dei programmi di esercizio;
- l’affidamento e l’esecuzione dei contratti di servizio;
- la stipula degli accordi con i proprietari o concessionari dei beni strumentali all’effettuazione del servizio;
- l’autorizzazione dei servizi a libero mercato;
- la pubblicazione annuale della relazione sugli obblighi di servizio pubblico;
- la produzione di una relazione annuale contenente i dati di sintesi delle funzioni sopra indicate, e sulle eventuali criticità registrate.

2.1.3 Segue. La programmazione e l’affidamento dei servizi di trasporto pubblico locale

Tra le funzioni affidate ad ARTCal rilievo fondamentale assume la programmazione dei servizi di trasporto pubblico locale (in acronimo TPL).

Tale programmazione è stata preceduta dalla definizione dei requisiti per la costituzione degli ambiti territoriali, di cui all’articolo 15 della L.r. 35/2015, di competenza del Comitato istituzionale, e dalla successiva istituzione di tali ambiti; in particolare:

- con la delibera ARTCal n. 10/2019 è stato istituito l'Ambito Territoriale dell'Area Urbana di Cosenza, Rende e Castrolibero,
- con la delibera n. 11/2019 è stato istituito l'ambito territoriale dell'Area Vasta della Provincia di Cosenza e
- con la delibera n. 13/2019 è stato istituito l'ambito Territoriale dell'Area Urbana di Locri, Siderno, Marina di Gioiosa Ionica, Gioiosa Ionica, S. Giovanni di Gerace, Martone e Portigliola.

La programmazione dovrà seguire la definizione del livello dei servizi minimi e la coerente programmazione pluriennale di competenza della Regione.

A tal fine, l'ARTCal ha avviato e proseguito l'interlocuzione con gli Enti locali, tramite la costituzione e la convocazione del *"Tavolo permanente sulla programmazione dei servizi di TPL"*, previsto dal paragrafo 10.2 del Programma Pluriennale del TPL, approvato con DGR 402/2019.

Si evidenzia, inoltre, che è in corso di aggiornamento il Programma pluriennale del trasporto pubblico locale (DGR n. 402/2019; art. 9 della L.R. n. 35/2015), per cui è stata avviata (dall'UOA *"Trasporti e mobilità sostenibile"* della Regione Calabria, con la quale ARTCal si è più volte confrontata in incontri periodici) una ricognizione puntuale dei documenti di pianificazione degli enti locali, necessari affinché il nuovo documento programmatico tenga conto delle strategie e degli indirizzi dei Piani urbani della mobilità e dei Piani di ambito della mobilità (di cui al comma 7 dell'articolo 15 della Legge regionale 31 dicembre 2015, n. 35), nonché degli altri piani in materia redatti in applicazione delle leggi vigenti.

Sono in corso le procedure di affidamento di tutti i servizi di trasporto pubblico locale di competenza, mediante la pubblicazione sulla GUUE di 3 avvisi di pre-informazione, ai sensi dell'art. 7 del Reg. (CE) 1370/2007; la gestione del servizio ferroviario su rete nazionale è già stata affidata (come si vedrà meglio a breve).

La Regione Calabria, nelle more del completamento della riforma prevista dalla L.r. n. 35/2015, è il committente dei servizi di trasporto pubblico locale su gomma e su ferro, ma limitatamente ai servizi su rete regionale; è invece in capo ad ARTCal la titolarità della committenza servizi di trasporto pubblico locale su ferro sulla rete nazionale.

I servizi su gomma al momento sono affidati a sei società consortili, mentre i servizi ferroviari sono affidati a Trenitalia S.p.A. sulla rete nazionale e a Ferrovie della Calabria S.r.l. sulla rete regionale.

In materia di affidamenti, l'art. 16 della L. r. n. 35/2015 prevede che l'affidamento dei servizi avvenga conformemente alla normativa comunitaria e nazionale, tenendo conto delle misure previste dall'Autorità di Regolazione dei Trasporti (ART) e delle indicazioni dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) relativamente all'individuazione dei lotti, ricorrendo in via ordinaria al modello di remunerazione a costo netto, nel quale il rischio commerciale e i ricavi tariffari sono di competenza dell'operatore. Lo stesso articolo disciplina, altresì, i contenuti dei contratti di servizio, richiamando i criteri di aggiornamento dei corrispettivi unitari, di revisione dei servizi affidati e del corrispettivo complessivo, le modifiche del contratto di servizio, le opzioni di proroga della durata contrattuale ed i principi in materia di sanzioni e penalità.

Tutti gli affidamenti dei servizi sono stati avviati dall'ARTCal, mediante la pubblicazione degli appositi avvisi di pre-informazione previsti dal Regolamento (CE) 1370/2007 e quello relativo alla gestione del servizio ferroviario su rete nazionale si è concluso con la stipula del contratto di servizio, come si specificherà in dettaglio nella parte dedicata.

- Servizio ferroviario su rete nazionale (contratto concluso)

Di seguito si propone una sintesi del procedimento in considerazione.

Il 24.12.2016 l'ARTCal ha pubblicato un avviso di pre-informazione per l'affidamento diretto a Trenitalia SpA del servizio ferroviario, per un periodo di 15 anni, secondo quanto prescritto dall'art. 7, 2° comma, del Regolamento (CE) 1370/2007 come modo di attuazione del principio di pubblicità della procedura di assegnazione diretta del servizio.

L'avviso, fatto pubblicare da ARTCal, segue un indirizzo approvato dalla Giunta Regionale della Calabria (con DGR n. 549/2016), richiamandosi entrambi i soggetti all'art. 5, 6° comma, del Regolamento (UE) 1370/2007, che così dispone *"A meno che non sia vietato dalla legislazione nazionale, le autorità competenti hanno facoltà di aggiudicare direttamente i contratti di servizio pubblico di trasporto per ferrovia, fatta eccezione ... [eccezioni qui non rilevanti] ... In deroga all'art. 4, paragrafo 3, la durata di tali contratti non è superiore a dieci anni, salvo nei casi in cui si applica l'art. 4, paragrafo 4"*. Il riferimento normativo principale è costituito dal D.lgs. n. 422/1997, il quale, all'art. 18, 2° comma, lett. a, prevede il ricorso alle procedure concorsuali per la scelta del gestore del servizio in conformità alla normativa comunitaria e nazionali sugli appalti pubblici di servizio.

In questo contesto – che potremmo definire di *"tentata liberalizzazione"* del mercato di riferimento, s'inserisce il successivo Regolamento (CE) n. 1370/07, modificato dal Reg. (CE) n. 2338/2016. Tale Regolamento, relativamente al trasporto pubblico di passeggeri per ferrovia, adotta un approccio meno rigoroso rispetto a quello adottato dalla normativa interna: pur ponendosi come obiettivo di medio-lungo termine l'introduzione di forme di concorrenza regolamentata anche nel servizio di trasporto ferroviario, riconosce le peculiarità proprie del servizio in questione, legittimando espressamente il ricorso alle procedure per l'affidamento diretto dei relativi contratti.

A seguito della pubblicazione dell'avviso di pre-informazione, sono pervenute all'ARTCal manifestazioni di interesse al servizio da parte di altri soggetti. Con la delibera ARTCal n. 36/2018, si è provveduto a disciplinare il procedimento di consultazione del mercato a seguito delle manifestazioni di interesse e contestualmente a ribadire la continuità della negoziazione con Trenitalia.

Con delibera n. 23 del 02.12.2019 è stato approvato lo schema di Contratto di servizio per il trasporto pubblico ferroviario di interesse regionale e locale della Calabria per gli anni 2018- 2032 e, nella stessa data, è stato sottoscritto il contratto tra ARTCal e Trenitalia SpA (rep. n. 7/2019).

Il contratto di servizio prevede:

un consistente investimento nel materiale rotabile (oltre 200 MEuro), con un rinnovo pressoché completo della flotta;

la riduzione delle barriere all'ingresso per il prossimo affidamento, garantito dalle clausole di trasferimento del materiale rotabile al subentrante;

l'incremento di tutti i parametri di qualità rispetto a quelli rilevati nel 2017, anno precedente all'avvio del contratto di servizio;

incremento del servizio, rispetto al 2019, di circa 200 mila km/treno annui;

l'incremento del rapporto fra ricavi da traffico e costo del servizio.

- Servizio ferroviario su rete regionale

L'ARTCal ha fatto pubblicare sulla Gazzetta Ufficiale UE del 30.09.2017 un avviso di pre-informazione relativo a un contratto di servizio pubblico per l'affidamento diretto della gestione del servizio

ferroviario regionale. Il servizio sarà erogato nel rispetto degli standard di qualità di cui alla L.r. 35/2015 e definiti nel contratto di servizio, anche alla luce della Delibera ART n.16/2018. La procedura di affidamento avviata dall'ARTCal è rimasta sospesa in attesa dei necessari indirizzi della Regione Calabria.

L'ultimo indirizzo in materia della Giunta regionale è stato fornito con D.G.R. n. 628 del 20/12/2019, valutando due scenari, dipendenti dall'eventuale scorporo delle attività relative alla manutenzione e gestione dell'infrastruttura ferroviaria, derivante dalla scissione societaria di cui all'art. 13 della L.R. 35/2015.

Con nota prot. n. 103036 del 6 marzo 2023, il dirigente dell'UOA "*Trasporti e Mobilità sostenibile*" ha rappresentato la necessità, pur in un quadro di incertezza, dovuto al disallineamento fra gli atti di livello pianificatorio e programmatico vigenti e il bilancio di previsione 2023-2025, di riavviare le attività propedeutiche all'affidamento dei servizi.

Conseguentemente, ARTCal ha avviato le indagini di mercato finalizzate ad individuare i necessari supporti esterni, al fine di procedere all'affidamento dei servizi ferroviari su rete regionale, sottoscrivendo, in data 17.04.2023, la Convenzione per servizi professionali e specialistici rep. n. 3/2023 (previa manifestazione di interesse indetta con decreto ARTCal n. 15 del 14.03.2023, pubblicata sul sito istituzionale in data 15.03.2023) con la Società "*Steer Davies & Gleave Limited*", tenuto conto delle differenti opzioni contrattuali delineate dalla DGR 628/2019, e dandone comunicazione al Dipartimento "*Turismo, Marketing territoriale, Mobilità*" nonché alla predetta UOA. Quest'ultima, con nota prot. n. 335344 del 24.07.2023, rappresentava la necessità di proseguire l'iter avviato, proponendo una gestione unitaria dei supporti esterni, con un'intesa fra le parti che ripartisse anche le incombenze amministrative.

Conseguentemente, è stato redatto congiuntamente e pubblicato sui rispettivi siti istituzionali, in data 11.08.2023, nonché notificato ad ANCI Calabria ed al Comitato della Mobilità, il "*Documento di consultazione pubblica per l'affidamento dei servizi di trasporto ferroviario sulla rete isolata regionale ex art. 8 D. lgs. n. 422/1997*", di cui alla Misura 4 dell'All. A) alla Delibera ART) n.154/2019, i cui esiti saranno descritti e contenuti nella Relazione di Affidamento (RdA) prevista dalla citata delibera.

Inoltre, con nota n.734 del 30.11.2023, è stata trasmessa all'Autorità di Regolazione dei Trasporti la Relazione prevista dalla delibera ART n. 48/2017 contenente, tra l'altro, gli elementi di cui alla Misura 4 "*Determinazione degli obblighi di servizio pubblico e criteri per la loro copertura finanziaria*" ed alla Misura 6 "*Criteri di identificazione dei lotti dei servizi di trasporto da affidare in regime di esclusiva*", concernente l'affidamento dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro della Calabria. A seguito di richiesta di integrazione di ulteriori elementi informativi necessari per il prosieguo dell'istruttoria da parte di ART (nota n. 82558 del 22.12.2023), sono tuttora in corso interlocuzioni con i Dipartimenti regionali competenti (UOA "*Trasporti, Mobilità sostenibile*", Dip. "*Infrastrutture, LL.PP.*") per l'acquisizione delle richieste informazioni aggiuntive.

Nelle more, con decreto ARTCal n. 52 del 13.09.2023 si è proceduto all'affidamento del servizio di supporto specialistico e professionale in ambito economico-finanziario, con riferimento alla procedura di affidamento del servizio di trasporto ferroviario sulla rete isolata regionale, alla società "*Steer Davies & Gleave Limited*" ed è stato sottoscritto il contratto rep. ARTCal n. 6 del 15.09.2023, la cui durata è connessa all'effettivo svolgimento delle attività oggetto dell'incarico (1. "*Affidamento dei servizi*"; 2. "*Affidamento della manutenzione e gestione dell'infrastruttura*").

Nell'ambito della prima attività (*"Affidamento dei servizi"*), la Società ha al momento proceduto alla Predisposizione del piano economico-finanziario (PEF), in conformità alle delibere dell'Autorità di Regolazione dei Trasporti n. 154/2019, n. 49/2023 ed alle ulteriori delibere applicabili, relativamente all'affidamento diretto dei servizi di trasporto su ferro a Ferrovie della Calabria, ad esclusione del servizio di gestione dell'infrastruttura ferroviaria ed inclusi i servizi automobilistici sostitutivi. Il PEF, strutturato in modo da consentire di identificare e rappresentare i principali aspetti dell'affidamento, quali ad esempio il piano di investimenti, i ricavi tariffari basati sulle previsioni di domanda ed evoluzioni tariffarie messe a disposizione dal Committente, i costi operativi, rappresenta, al contempo, uno strumento di analisi volto alla quantificazione del corrispettivo annuo da destinare all'affidamento, a verificare il raggiungimento dell'equilibrio economico-finanziario all'interno del PEF stesso e a determinare il margine di utile ragionevole.

Nelle more della stipula del nuovo *"Contratto di servizio per l'esercizio dei servizi ferroviari ex art. 8 del D.Lgs. n. 442/1997"*, resosi, comunque, necessario assicurare la continuità del servizio, anche alla luce delle indicazioni del Piano Regionale dei Trasporti e degli investimenti già previsti sull'infrastruttura, il Settore *"TPL e Mobilità sostenibile"* della Regione Calabria, con nota prot. n. 798394 del 20/12/2024, ha chiesto a Ferrovie della Calabria s.r.l. di esprimere assenso alla proroga consensuale dell'affidamento in corso, per al massimo un anno, alle medesime condizioni vigenti. La richiesta di proroga ha avuto riscontro positivo da parte di Ferrovie della Calabria, con nota prot. AU/7345 del 23.12.2024.

- Servizio TPL gomma

I servizi su gomma sono attualmente affidati a sei società consortili.

Le attività svolte dall'ARTCal per l'affidamento dei suddetti servizi sono di seguito riportate:

- in data 31.05.2016 è stato pubblicato sulla GUUE l'avviso di pre-informazione ex art. 7 del Regolamento (CE) n. 1370/2007, relativamente all'affidamento dei servizi di trasporto pubblico locale su gomma nel bacino della Regione Calabria (2016/S 103-184047);
- con la Delibera ARTCal n. 37/2018 è stata avviata la consultazione prevista dall'Allegato A) alla Delibera ART n. 49/2015, recante *"Misure per la redazione dei bandi e delle convenzioni relativi alle gare per l'assegnazione in esclusiva dei servizi di trasporto pubblico locale passeggeri e definizione dei criteri per la nomina delle commissioni aggiudicatrici"*;
- con Delibera ARTCal n. 16 del 10.09.2019 è stato rettificato l'avviso di pre-informazione, prendendo atto del Programma Pluriennale del TPL approvato con DGR n. 402 del 28 agosto 2019 e integrando la pre-informazione anche con gli altri atti attuativi della L.r. n. 35/2015;
- una volta proceduto con la divisione in lotti funzionali, con calcolo per ciascuno del servizio, è stato predisposto lo Schema di avviso pubblico per manifestazione di interesse alla gara pubblica per l'affidamento in concessione del trasporto pubblico locale su autobus e altre modalità complementari, approvato con la delibera ARTCal n. 22 del 15.11.2019;
- a seguito della trasmissione, nella versione integrata, della citata Relazione ex delibera ART n. 48/2017, l'ART trasmetteva il Parere n. 5/2020 (acquisito al prot. ARTCal n. 123 del 24.04.2020), riportante esito favorevole e contenente indicazioni utili per il prosieguo del procedimento e l'adozione degli atti conseguenti;
- in data 27 gennaio 2020, è stato sottoscritto con l'ANAC il *"Protocollo di vigilanza collaborativa"*, avente ad oggetto la procedura di affidamento in concessione dei servizi di trasporto pubblico

passaggeri su autobus e altre modalità complementari, tra cui funicolare urbana e tram, della durata di otto anni, esclusivamente per il periodo compreso tra il momento iniziale della predisposizione del bando di gara e quello dell'aggiudicazione definitiva del contratto, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 213 del Codice dei Contratti;

- in data 7 agosto 2020, con nota prot. ARTCal n. 253, è stato trasmesso all'ANAC lo schema di Avviso pubblico per la manifestazione di interesse, ai fini dell'esercizio delle funzioni e dei compiti disciplinati nel protocollo di vigilanza collaborativa, per l'acquisizione del relativo parere;
- acquisito l'indirizzo volto ad assicurare un rapido avvio delle procedure di affidamento, ai fini della pubblicazione dell'avviso risultava necessario l'impegno, in favore di ARTCal, ai sensi dell'art. 21, co. 1 della L.r. 35/2015, delle risorse necessarie per procedere all'affidamento sul bilancio di previsione del 2023, atteso che l'avvio del servizio era stimato dal 1° gennaio 2023, tenuto conto delle risorse necessarie per i contratti di servizio già stipulati e per gli affidamenti da effettuarsi, del livello dei servizi minimi, dell'adeguamento inflattivo, dell'incertezza associata all'entrata sul fondo nazionale del TPL e, infine, delle risorse aggiuntive rispetto a quelle previste dal livello dei servizi minimi di cui alla DGR n. 582/2019, oltre all'aggiornamento degli strumenti di pianificazione e programmazione dei servizi e dell'analisi della domanda di trasporto, per come richiesto dalle deliberazioni ART, oltre che dal richiamato parere n.5/2020;
- l'iter di cui sopra ha subito un rallentamento in considerazione della situazione di bilancio dell'amministrazione regionale (nota prot. ARTCal n. 91 del 15.03.2021), tale da consentire l'assunzione degli impegni di spesa nei limiti dei soli importi iscritti in bilancio, con conseguente impossibilità di affrontare le possibili variazioni derivanti da meccanismi di premialità e/o penalità previsti dalla normativa vigente, con riferimento alla metodologia di ripartizione del Fondo Nazionale TPL, ex D.L. n.50/2017, convertito dalla L. n. 96/2017;
- da ultimo ARTCal (con note n. 98 e n. 99 del 22.03.2021), nell'evidenziare che gli importi di cui era stato richiesto l'impegno erano coerenti con quelli indicati nelle DGR n. 402/2019 e n. 582/2019, ha richiesto al Settore TPL l'impegno delle somme necessarie, appositamente dettagliate;
- si è registrato un rallentamento dell'iter sostanzialmente a motivo delle conseguenze socio-economiche derivanti dalle misure di contenimento della pandemia da Covid-19 (si pensi alla perturbazione delle catene di approvvigionamento in relazione all'offerta, nonché alla riduzione della domanda che ha penalizzato imprese e dipendenti, in particolare nei settori della sanità, del turismo, della cultura, del commercio e dei trasporti).

Proprio la normativa introdotta per affrontare l'emergenza pandemica (L. n. 27/2020, di conversione del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante "*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19*"), si è occupata anche di trasporto (art. 92), prevedendo che "*Fino al termine delle misure di contenimento del virus COVID-19, tutte le procedure in corso, relative agli affidamenti dei servizi di trasporto pubblico locale, possono essere sospese, con facoltà di proroga degli affidamenti in atto al 23 febbraio 2020 fino a dodici mesi successivi alla dichiarazione di conclusione dell'emergenza...*";

In attuazione del citato art. 92, comma 4 Legge 24 aprile 2020 n. 27, è stato emanato il decreto dirigenziale n. 14147 del 31.12.2021, con cui è stato prorogato l'affidamento dei servizi di TPL su gomma

fino al 31.03.2023, alle medesime condizioni previste nel decreto dirigenziale n. 17136 del 31.12.2019, concordate fra l'Amministrazione regionale e le sei società consortili attualmente affidatarie degli stessi servizi.

Per l'affidamento dei servizi di TPL su gomma mediante gara, occorrerà per il futuro tenere conto della normativa vigente (Regolamento comunitario n. 1370/2007, artt. 4, comma 4 e 5, comma 5²) e di quella nel frattempo intervenuta (L.R. n. 20/2022³, L. 25/2022, di conversione del D.L. 4/2022, art. 24, comma 5-bis⁴),

È stato definito il seguente cronoprogramma con specifiche attività per tutti i soggetti coinvolti:

- la Regione deve provvedere alla conferma o all'eventuale revisione del livello dei servizi minimi attualmente in vigore, valutando contestualmente il fabbisogno finanziario necessario; aggiorni il Programma Pluriennale del Trasporto Pubblico Locale, individuando con certezza le risorse che possono essere destinate al servizio di TPL su gomma; definisca gli investimenti che si intendono finanziare, specificando anche la tipologia di autobus da acquistare;
- la stessa Regione e gli Enti Locali devono confermare o modificare le indicazioni sulla costituzione del bacino dell'Area integrata dello Stretto, nonché ogni ulteriore indirizzo pertinente alle modalità di affidamento e suddivisione in lotti, con specifico riferimento all'affidamento *in house* alle società di proprietà degli Enti che partecipano all'ente di governo ART-Cal.
- ARTCal deve aggiornare i dati delle consultazioni effettuate ai sensi della citata Delibera ART n. 49/2015, in stretta collaborazione con gli uffici regionali, al fine di tenere conto delle variazioni intervenute nelle more; riveda, per ciascun lotto da mettere a gara: i) la stima dei costi d'esercizio, alla luce degli aumenti intervenuti negli ultimi anni nei prezzi dei materiali; ii) il calcolo degli ammortamenti, per adeguarlo agli investimenti che la Regione intende finanziare; iii) i ricavi da

2 "Se necessario, tenuto conto delle modalità di ammortamento dei beni, la durata del contratto di servizio pubblico può essere prorogata, al massimo, del 50% se l'operatore del servizio pubblico fornisce beni di entità significativa in rapporto all'insieme dei beni necessari per la fornitura dei servizi di trasporto di passeggeri oggetto del contratto di servizio pubblico e prevalentemente finalizzati ai servizi di trasporto di passeggeri previsti dal contratto (...)" (art. 4, comma 4);

"L'autorità competente può adottare provvedimenti di emergenza in caso di interruzione del servizio o di pericolo imminente di una tale situazione. I provvedimenti di emergenza assumono la forma di un'aggiudicazione diretta o di un accordo formale per prorogare un contratto di servizio pubblico oppure di un'imposizione dell'obbligo di fornire determinati servizi pubblici. L'operatore di servizio pubblico ha il diritto di impugnare la decisione che impone la fornitura di determinati servizi pubblici. Il periodo in relazione al quale i contratti di servizio pubblico sono aggiudicati, prorogati o imposti con provvedimenti di emergenza non supera i due anni" (art. 5, comma 5).

3 "il programma di esercizio dei Servizi di trasporto pubblico locale riferito all'annualità 2021 è prorogato per l'anno 2022 e, comunque, rimane valido ed efficace fino all'approvazione del successivo Programma pluriennale del trasporto pubblico locale, ai sensi della presente legge. Fino a tale approvazione, la Giunta regionale, nei limiti delle disponibilità di bilancio per l'anno 2022, può apportare le modifiche necessarie per esigenze indifferibili e può prevedere servizi aggiuntivi".

4 - "Al fine di sostenere gli operatori del settore del trasporto pubblico locale e regionale e di mitigare gli effetti negativi derivanti dalle misure di prevenzione e contenimento adottate per l'emergenza epidemiologica da Covid-19 nonché al fine di sostenere gli investimenti, le autorità competenti possono applicare l'art. 4, par. 4 del Reg. (CE) n. 1370/2007 del Parlamento Europeo e del Consiglio, anche nel caso in cui il gestore dei servizi di trasporto pubblico locale e regionale si vincoli ad effettuare, in autofinanziamento anche parziale e sulla base di un piano economico-finanziario rispettoso delle disposizioni e delle misure regolatorie vigenti, significativi investimenti, anche in esecuzione o ad integrazione degli interventi afferenti al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) o di altri strumenti finanziari, orientati alla sostenibilità ambientale e al miglioramento dei servizi di trasporto dei passeggeri, aventi un periodo di ammortamento superiore rispetto alla scadenza dell'affidamento. In tale ipotesi, si ritiene necessaria la proroga di cui al suddetto art. 4, par. 4, che non può in ogni caso superare il termine del 31 dicembre 2026, e ai fini del calcolo si tiene conto della durata complessiva dell'affidamento, cumulativa anche di tutti i provvedimenti adottati in conformità al predetto regolamento".

traffico, per recepire le variazioni sulla domanda di trasporto intervenute rispetto ai dati utilizzati in precedenza, anche per effetto della pandemia.

Nel caso in cui la Regione dovesse, invece, modificare significativamente i precedenti indirizzi o variare in maniera consistente (al netto dell'aggiornamento dovuto alle variazioni di costi e ricavi) le risorse finanziarie dedicate, occorrerà rivedere i servizi programmati e inseriti nei vari lotti, richiedendo una nuova autorizzazione ad ART.

Allo stato, la Regione Calabria (avvalendosi della facoltà di cui al citato art. 24, comma 5-bis del D.L. n. 4/2022, conv. con mod. Legge 28 marzo 2022 n. 25, per l'applicazione dell'art. 4, par. 4 del Regolamento Comunitario n. 1370/2007, che prevede, in presenza delle condizioni previste dalla legge, una proroga dei servizi fino, al massimo, al 31/12/2026), con decreto dirigenziale n. 20372 del 29/12/2023, ha disposto la proroga dei servizi di TPL su strada fino al 31/12/2026, con facoltà di recedere anticipatamente, comunque non antecedentemente al 31/12/2025, in alcuni casi, fra i quali l'intervenuta aggiudicazione della futura gara per l'affidamento del servizio e di intervenuta stipula del contratto con l'operatore subentrante, con tempistiche che garantiscano il subentro del nuovo gestore. Con nota n. 112268 del 12.02.2024, l'UOA "*Trasporti, Mobilità sostenibile*", nella prospettiva di un imminente riavvio delle procedure di gara d'intesa con ARTCal, ha evidenziato la possibilità di ritenere, nelle sue linee essenziali, tuttora valida la programmazione dei servizi effettuata con il Programma pluriennale del TPL approvato con D.G.R. n. 402 del 28/08/2019; il che, a condizione di disporre della originaria copertura finanziaria aggiornata all'inflazione, permetterebbe di avviare in parallelo le necessarie azioni dei due Enti finalizzate all'affidamento a gara dei servizi di trasporto pubblico locale su strada, coinvolgendo solo in una successiva fase gli Enti Locali. In tale ipotesi, per quanto di competenza della Regione, la programmazione dovrebbe essere rivista solo ove strettamente necessario mentre, per quanto di competenza di ARTCal, dovrebbe rimanere inalterata la configurazione dei lotti di gara.

Si è, invece, da ultimo ritenuto necessario riprendere i lavori del "*Tavolo Permanente dei Soggetti con funzioni di programmazione*", ai fini di un aggiornamento del Programma Pluriennale del TPL: tale strumento assume, difatti, importanza fondamentale soprattutto nell'ottica di fornire ad ARTCal gli indirizzi programmatici utili a definire l'oggetto della prestazione dei servizi da affidare mediante gara pubblica o, comunque, secondo le modalità stabilite dalla legge. La normativa regionale (L.R. n. 35/2015) prevede, difatti, che il Programma Pluriennale del TPL sia aggiornato tenendo conto delle strategie e degli indirizzi del Piano attuativo del trasporto pubblico locale, degli indirizzi dei Piani urbani della mobilità e dei Piani di ambito della mobilità, nonché degli altri piani in materia redatti in applicazione delle leggi vigenti. Pertanto, al fine di concertare un percorso volto a recepire le istanze del territorio, acquisire gli strumenti di pianificazione approvati o in fase di approvazione e raccogliere tutti i dati relativi ad eventuali indagini di mobilità svolte dagli Enti locali, sono stati ripresi recentemente gli incontri, previa convocazione dell'Assessore competente e del Settore TPL (ad es., riunione del 19.11.2024 per la costituzione dell'Ambito territoriale di Area urbana della Locride; riunione del 21.11.2024 per l'Area urbana di Cosenza-Rende - Castrolibero;), nel corso dei quali sono state presentate anche le possibili azioni di supporto che la Regione Calabria potrà attuare, anche avvalendosi delle azioni di rafforzamento della capacità amministrativa previste dal Programma Regionale Calabria FESR FSE+ 2021/2027, per come descritte nella DGR n. 541 del 19.10.2024 ("*PR Calabria FESR FSE+ 2021/2027 - Obiettivo specifico RSO2.8 - Atto di programmazione*").

Al riguardo, si evidenziano:

- la Convocazione del “Tavolo permanente dei soggetti con funzioni di programmazione” del 13.11.2024;
- la riunione del 19.11.2024 per la costituzione dell’Ambito territoriale di Area urbana della Locride e per l’Area Integrata dello Stretto;
- la riunione del 21.11.2024 per l’Area urbana di Cosenza-Rende – Castrolibero;
- le riunioni del 11.12 2024 per i comuni di Catanzaro e Crotona;
- le riunioni del 23.01.2025, per i comuni di Vibo Valentia e Lamezia Terme.

Inoltre, ARTCal, in collaborazione con la Regione, ha avviato e concluso la consultazione dei gestori uscenti in materia di risorse umane e beni strumentali, al fine di aggiornare i dati acquisiti nel 2019.

In particolare, con nota n. 678 del 11.11.2024, ARTCal ha provveduto a trasmettere agli organi regionali competenti il set informativo costituito dai documenti di consultazione elaborati, riguardanti “beni strumentali” e “personale”, relativi rispettivamente alla Misura 4.6 ed alla Misura 21.3 della deliberazione ART n. 154/2019, revisionata dalla delibera ART n. 64/2024.

Tutte le attività sono comunque volte al termine ultimo del 31.12.2026, oltre il quale, ai sensi di quanto previsto dalle norme vigenti, non sarà ulteriormente consentita la proroga di cui all’art. 4, paragrafo 4, del Regolamento (CE) n. 1370/2007, per l’affidamento dei servizi di TPL su gomma.

2.1.4 ORGANI DI GOVERNO

Nel sistema innovato della L.r. n.35/2015, sono **Organi di governo** dell’ARTCal:

- a) l’Assemblea;
- b) il Presidente;
- c) il Comitato istituzionale;

A) L’Assemblea è costituita dal Presidente della Giunta regionale, dal Sindaco della Città metropolitana di Reggio Calabria, dai Presidenti delle Province e dai Sindaci dei Comuni della Calabria, ovvero da loro delegati e svolge le funzioni previste dall’art. 13 della L.r. n. 35/2015.

B) Il Presidente è eletto dall’Assemblea e resta in carica per cinque anni. Assume la rappresentanza legale dell’ARTCal, presiede e convoca il Comitato istituzionale, assume i provvedimenti di urgenza, nelle more delle deliberazioni del Comitato istituzionale, anche nei casi in cui esso non sia regolarmente costituito. Assume inoltre le funzioni che gli sono delegate dal Comitato istituzionale.

In tutti i casi in cui la carica di Presidente è vacante, il Presidente della Giunta regionale nomina un commissario, con le stesse funzioni del Presidente, fino alla sua elezione.

C) Il Comitato istituzionale è costituito dal Presidente dell’ARTCal e da altri otto componenti (due designati dal Consiglio regionale, uno designato dalla Città metropolitana di Reggio Calabria, uno eletto dalle Province, uno eletto dai Comuni con popolazione fino a 15.000 abitanti, uno eletto dai Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, due eletti dall’Assemblea dell’ARTCal), esercita le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi e i programmi da attuare, adotta gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verifica la rispondenza agli indirizzi impartiti all’attività amministrativa e della gestione ai risultati. Ad esso spetta, inoltre, la determinazione degli aspetti concernenti la qualità, quantità e modalità di espletamento dei servizi. Rientrano tra i suoi compiti, alla luce della L. n. 190/2012, l’individuazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza RPCT e l’adozione della programmazione anticorruzione e dei suoi aggiornamenti.

*

Allo stato attuale non sono stati ancora costituiti gli organi individuati dall'art. 13, comma 3, della L.r. 35/2015, in particolare il Presidente ed il Comitato istituzionale, quest'ultimo in quanto il Regolamento di funzionamento dell'ARTCal (Regolamento Regionale n. 14/2016, approvato dalla Giunta regionale nella seduta del 29.06.2016) non è stato ancora adeguato al nuovo assetto normativo. Una proposta di modifica del Regolamento è stata più volte formalizzata dall'Autorità (dapprima con nota n. 327 del 18.09.2018, successivamente con nota n. 214 del 06.09.2019 e, da ultimo, con nota n. 329 del 30.10.2020).

Nel mese di ottobre 2017, ARTCal ha posto in essere le procedure previste per la nomina del Presidente e dei componenti del Comitato Istituzionale, senza registrare alcuna candidatura valida, motivo per cui le funzioni del Presidente e del Comitato Istituzionale continuano ad essere svolte da un Commissario. Essendo necessario rendere effettiva la partecipazione degli Enti locali ad ARTCal, in ossequio alle previsioni dell'art. 3 bis del decreto-legge 13 agosto 2011 n. 138, una volta adeguato, da parte della Regione, il Regolamento di funzionamento dell'Ente (n. 14/2016) al mutato assetto organizzativo introdotto dalla L.r. n. 4/2018, dovranno essere indette nuove elezioni per la nomina del Presidente e dei componenti del Comitato Istituzionale, attivando i relativi procedimenti elettivi e sollecitando le designazioni.

Con riferimento alla modifica del citato Regolamento, si evidenzia che il procedimento di relativa adozione, attivato dalla Regione Calabria unitamente alla scrivente Autorità (nota prot. SIAR n. 353301/2020) è tuttora in corso di definizione, anche a seguito del succedersi di una serie di modifiche ed integrazioni alla legge regionale n. 35/2015 (precisamente, LL.rr. 5 agosto 2016, n. 29; 27 dicembre 2016, n. 43; 22 dicembre 2017, n. 54; 8 febbraio 2018, n. 4; 21 dicembre 2018, n. 48; 28 dicembre 2021, n. 39; da ultimo, 4 luglio 2022, n. 20).

- Il **Commissario ARTCal** è la figura nella quale convergono le funzioni di impulso politico e istituzionale di ARTCal, assorbendo tale figura i compiti di Assemblea, Presidente, Comitato istituzionale.

L'attuale Commissario, nominato con il DPGR n. 117 del 30.10.2017 e confermato nell'incarico con il DPGR n. 9 del 20.02.2018, è il Dott. Francesco Cribari. A quest'ultimo compete la definizione degli obiettivi di valore pubblico e degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, comma 8, L. n. 190/2012), dunque anche l'approvazione del presente Piano.

2.1.5 GLI STAKEHOLDER DI RIFERIMENTO

L'ARTCal ha molteplici *stakeholder*, sia interni che esterni, ciascuno dei quali caratterizzato da opinioni ed esigenze differenti e richiedente modalità e livelli diversi di coinvolgimento, in base alla diversificazione della rispettiva influenza.

In coerenza con quanto previsto dalle normative di riferimento, e specificatamente da quelle afferenti al ciclo di gestione della performance e della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, è stata operata una mappatura degli stakeholder dell'ARTCal, sintetizzata nel seguente modo.

Il contesto esterno dell'ARTCal è costituito dai soggetti con cui essa intrattiene rapporti di collaborazione o di consultazione per l'attuazione della propria *mission*: in primo luogo gli Enti locali (Province, Comuni e Città metropolitane), cui si aggiungono le categorie economiche e sindacali, gli utenti ed i concessionari di servizi.

Più in dettaglio, i soggetti che, a regime, interagiranno con l'ARTCal possono essere così individuati:

- Cittadini ed utenti dei servizi e loro rappresentanze;
- Autonomie locali (Comuni, Province e Città metropolitana) partecipanti;
- Amministrazioni centrali ed Autorità indipendenti;
- Organizzazioni internazionali;
- Concessionari dei servizi;
- Organizzazioni sindacali;
- Fornitori di beni e servizi.

L'Autorità dovrà confrontarsi continuamente con le Autonomie locali partecipanti che compongono l'Assemblea, gli Enti e le istituzioni del territorio, gli operatori del settore, le associazioni rappresentative dei cittadini che utilizzano i servizi di trasporto pubblico locale. Tali rapporti si dovranno svolgere in un contesto di massima trasparenza e diffusione, mediante la pubblicazione sul sito istituzionale dei contratti di servizio, degli studi, dei rapporti tecnici, dei progetti e dei programmi di realizzazione.

Tutti i circuiti di programmazione gestiti dall'ARTCal sono, dunque, strutturati in processi che garantiscono il pieno coinvolgimento degli interlocutori esterni, sia nella fascia ascendente che in quella attuativa.

Tale individuazione degli stakeholder potrà essere in futuro aggiornata e implementata, ma ad oggi rappresenta il punto di partenza cui fare riferimento.

Sottosezione di programmazione 2.2

"VALORE PUBBLICO" - INDIRIZZI E OBIETTIVI STRATEGICI

2.2.1 PREMessa. LA METODOLOGIA DI CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO: MISSION - LINEE E OBIETTIVI STRATEGICI - OBIETTIVI OPERATIVI

I risultati attesi in termini di creazione di valore pubblico, priorità ed obiettivi strategici generali previsti nella presente sottosezione sono stati elaborati in coerenza con l'omologa programmazione in tal senso della Regione Calabria (al cui riguardo si rinvia al PIAO da ultimo approvato con DGR n. 113 del 25.03.2025) e, in particolare all'obiettivo strategico di riferimento, per il settore trasporti, rubricato: "Potenziare le infrastrutture e favorire uno sviluppo economico sostenibile" nonché agli obiettivi operativi ad esso afferenti, con particolare riguardo al n. 5.1.9.2, "potenziare la mobilità urbana sostenibile, ITS, trasporto ferroviario e intermodalità", in coerenza con le azioni del PR Calabria FESR-FSE 2021-2027 tra le quali, in particolare, la n. 2 bis 8.3 Sostegno alla mobilità sostenibile e leggera e n. 3.2.1. potenziare i servizi di trasporto pubblico ferroviario regionale nonché all'obiettivo operativo 5.1.9.7 dal titolo: "promuovere e valorizzare in modalità integrata le destinazioni turistiche". Ciò in considerazione della natura di ente strumentale (quantunque dotato di autonomia funzionale e di spesa) di ARTCal rispetto alla Regione stessa. Detto documento, in attuazione dell'art. 11, comma 1, del Regolamento regionale n. 1/2014 e ss.mm.mi, individua gli indirizzi/obiettivi strategici per le annualità di riferimento, i Dipartimenti e le Strutture regionali ad essi equiparate che concorrono al relativo raggiungimento, nonché le direttive concernenti il corredo informativo, i contenuti e le verifiche tecnico-metodologiche necessarie a garantire il rispetto dei requisiti degli obiettivi strategici, operativi ed

individuali. Le linee d'azione e gli interventi strategici previsti dal citato documento regionale, specie con riguardo alle politiche sulle infrastrutture e la mobilità, caratterizzano e incidono anche sulla programmazione strategica di ARTCal per l'annualità di riferimento, mettendo a sistema e riprendendo gli interventi già definiti nel corso dei precedenti cicli di programmazione.

L'ARTCal definisce indirizzi e obiettivi strategici attraverso l'organo di governo "Comitato istituzionale", in attesa della cui costituzione le medesime funzioni sono svolte dal Commissario, cui compete appunto l'approvazione del Piano stesso.

Mandato istituzionale, missione, visione, aree, indirizzi e obiettivi strategici, obiettivi operativi e piani d'azione sono elaborati e attuati in stretta connessione e interdipendenza tra loro, secondo il seguente schema:



Si intende:

- per **Mandato istituzionale**: il perimetro entro il quale l'Amministrazione può e deve operare sulla base delle sue attribuzioni/competenze istituzionali;
- per **Indirizzi strategici**: le linee di azione in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, le azioni perseguite e lo scenario di medio-lungo termine, in cui, attraverso strategia e operatività, l'Ente si prefigge il raggiungimento degli obiettivi. L'Indirizzo strategico può riguardare un insieme di attività, di servizi o di politiche. La definizione degli Indirizzi strategici scaturisce da un'analisi congiunta dei fattori interni e dei fattori di contesto esterno. Rispetto agli Indirizzi strategici sono poi definiti gli Obiettivi strategici, da conseguire attraverso adeguate risorse e piani d'azione, secondo una declinazione di dettaglio costituita dagli Obiettivi operativi;
- per **Obiettivi Strategici**: la descrizione dei traguardi che l'organizzazione si prefigge di raggiungere, per perseguire con successo le proprie linee strategiche;
- per **Obiettivi Operativi**: il dettaglio delle azioni necessarie all'implementazione dei programmi e delle relative modalità (risorse umane, risorse economiche, interventi, ecc.).

Nell'elaborare la pianificazione strategica, si tiene conto del Documento di Programmazione Aziendale (DPA), che costituisce l'atto fondamentale di raccordo tra le funzioni di indirizzo politico - amministrativo espresse dagli organi di governo dell'Autorità e le funzioni di gestione dirette a

realizzare gli obiettivi fissati. L'ARTCal ha approvato il DPA 2025-2027, con la delibera n. 1 del 03.02.2025.

2.2.2 LINEE STRATEGICHE E OBIETTIVI STRATEGICI

L'ARTCal intende indirizzare la propria azione sulla base di due linee direttive strategiche d'intervento:

- **Linea strategica 1 - “Miglioramento della capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza”**
- **Linea strategica 2 - “Una Calabria resiliente e più connessa attraverso una mobilità regionale, locale e urbana sostenibile”**

Vision sottesa: L'Autorità, per affermare il ruolo conferitole dalla legge e dallo Statuto nell'ambito del sistema trasporti e creare un dialogo con le istituzioni locali, deve procedere in via preliminare all'adozione di misure necessarie a garantire i livelli di trasparenza e di prevenzione della corruzione, così da mettersi nelle condizioni migliori per garantire il perseguimento di una mobilità sempre più performante e sostenibile, in linea con le esigenze della collettività.

Dalle Linee strategiche derivano gli obiettivi strategici ed operativi, coerentemente con i documenti di programmazione.

Gli obiettivi strategici dell'ARTCal, con specifico riferimento alle politiche sulle infrastrutture e la mobilità, sono connessi a quelli individuati e descritti nella *Sottosezione Valore pubblico e Performance* del PIAO approvato con la DGR n. 113 del 25.03.2025 dalla Regione Calabria; si ha riguardo, in particolare, a quanto programmato per il Dipartimento “Turismo, Marketing territoriale e Mobilità”, che esercita la vigilanza sulle attività di ARTCal tramite l'U.O.A. “*Mobilità sostenibile e Trasporto Pubblico Locale*”.

Ad ogni linea di indirizzo strategico sono associati alcuni obiettivi strategici; la Linea 2, in quanto relativa alle infrastrutture e mobilità, tiene conto della programmazione della Regione Calabria, ai cui indicatori si è fatto anche riferimento.

La pianificazione della “*performance*” ne terrà poi conto, così da emergere come l'attività dell'Ente si inserisce in un disegno strategico complessivo e coerente con il mandato istituzionale e la sua *mission*. Peraltro, all'individuazione ed elaborazione degli obiettivi strategici, così come di quelli operativi, sebbene gli stessi siano contenuti nel presente PIAO la cui scadenza di legge è prevista per il 30.03.2025, l'Ente ha già provveduto da tempo, per esigenze di coerenza di programmazione: ciò in quanto gli stessi devono essere coerenti e, anzi, precedere e ispirare gli obiettivi individuali assegnati al Direttore (già approvati con Delibera del Commissario ARTCal n. 3 del 28.02.2025, attesa la scadenza per tale adempimento a febbraio di ogni anno), ma anche (quantomeno con riguardo agli obiettivi strategici) gli obiettivi strategici anticorruzione (già approvati con Delibera del Commissario ARTCal n. 16 del 30.12.2024, attesa la scadenza per tale adempimento fissata al 31.12 di ogni anno).

Si precisa che gli obiettivi individuali già assegnati al Direttore per le ragioni temporali sopra indicate risultano confermati e riportati nel presente documento e che è stata effettuata una puntuale verifica della coerenza dei predetti rispetto agli obiettivi di *performance* dell'Ente contenuti nel presente piano.

Linea Strategica 1: “Miglioramento della “Capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza”	
OBIETTIVI STRATEGICI 2025-2027	
1.1	“Migliorare la rendicontazione esterna soprattutto nei confronti degli stakeholder”
1.2	“Migliorare l’efficienza amministrativa e l’indice di trasparenza”
1.3	“Perseguire il rispetto dei tempi di pagamento, migliorando l’indicatore di tempestività”
1.4	“Proseguire con l’implementazione dell’organizzazione e della struttura operativa di ARTCal idonea a garantire e migliorare il perseguimento della mission istituzionale”

Linea Strategica 2: “Riqualificazione infrastrutturale del territorio e potenziamento mobilità”	
OBIETTIVI STRATEGICI 2025-2027	
2.1	“Perseguire una mobilità regionale sostenibile di persone e merci anche attraverso il potenziamento delle infrastrutture” <small>(rif. O.S. 5.1 REGIONE _Potenziare le infrastrutture e favorire uno sviluppo economico sostenibile - <u>Priorità strategica 5. Infrastrutture, sviluppo economico, turismo, cultura</u>)</small>

Gli obiettivi strategici, quali declinazione delle Linee di indirizzo strategico, nascono da un approccio olistico ai diversi ambiti di rilevanza dell’azione amministrativa di ARTCal, secondo le seguenti prospettive:

Ambito/Prospettiva	Descrizione
Comunità	La prospettiva della collettività interpreta la politica dell’ARTCal in termini di impatto sui bisogni della collettività ed in termini di gradimento dell’azione di governo da parte dei cittadini e dei portatori di interessi. Risponde alle domande: <ul style="list-style-type: none"> • quali obiettivi deve perseguire la politica dell’ARTCal per soddisfare i bisogni della collettività? • quali obiettivi garantiscono all’azione di governo il gradimento dei cittadini e dei portatori di interessi?
Economico-Finanziaria	La prospettiva finanziaria interpreta la politica dell’ARTCal in termini di efficienza ed efficacia della spesa dedicata alla realizzazione degli interventi strategici. Il fattore critico di successo è la disponibilità di risorse sia trasferite che proprie. Risponde alla domanda: <ul style="list-style-type: none"> • Qual è l’ammontare, l’efficacia e l’efficienza delle risorse finanziarie destinate alla realizzazione della politica dell’ARTCal?
Processi Interni	La prospettiva dell’organizzazione e dei processi interpreta la politica dell’ARTCal in termini di velocità di risposta ai bisogni, razionalizzazione e semplificazione delle procedure, introduzione di nuove tecnologie. I fattori critici di successo sono la capacità di adeguare il contesto normativo, la capacità di cambiare l’organizzazione, la disponibilità di risorse finanziarie per investimenti. Risponde alle domande: <ul style="list-style-type: none"> • quali procedure occorre migliorare?

	<ul style="list-style-type: none"> • quali materie è necessario disciplinare per aumentare l'efficacia e l'efficienza delle risorse dell'Autorità e soddisfare i bisogni della collettività? • come è possibile aumentare l'efficacia e l'efficienza della spesa destinata alla realizzazione della politica dell'ARTCal?
Crescita e apprendimento	<p>La prospettiva dell'apprendimento e sviluppo interpreta la politica dell'ARTCal in termini di comprensione e soddisfazione dei bisogni della collettività, di sviluppo di competenze del personale e di strumenti di apprendimento organizzativo, necessari per incrementare la capacità di comprensione e soddisfazione dei bisogni. Il fattore critico di successo è la capacità di osservare e interpretare l'evoluzione del contesto.</p> <p>Risponde alla domanda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • quali competenze occorre sviluppare per migliorare processi e organizzazione e aumentare l'efficacia e l'efficienza delle risorse?

I singoli obiettivi strategici

Obiettivo STRATEGICO 1.1: "Migliorare la rendicontazione esterna, soprattutto nei confronti degli stakeholder"

(Indirizzo strategico 1 - "Miglioramento della Capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza")

Descrizione	Migliorare il sistema di rendicontazione esterna anche attraverso forme specializzate ed innovative di comunicazione verso i diversi portatori di interesse, in entrata e in uscita, promuovendo una conoscenza delle vicende relative al trasporto pubblico di competenza ARTCal più diffusa in favore dei portatori di interesse e sviluppando indagini per captare il grado di soddisfazione dei destinatari degli interventi e iniziative per favorire risposte alle richieste provenienti dall'esterno.
Risorse finanziarie	Risorse di Bilancio
Dati di contesto e motivazione scelta	La rendicontazione esterna rappresenta il mezzo attraverso il quale si estrinseca il rapporto di fiducia dei cittadini nei confronti delle istituzioni ed attraverso cui gli <i>stakeholder</i> possono esercitare i propri diritti.
Presente nel precedente Piano	SI

*

Obiettivo STRATEGICO 1.2: "Migliorare l'efficienza amministrativa e l'indice di trasparenza"

(Indirizzo strategico 1 - "Miglioramento della Capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza")

Descrizione	<p>Rendere più efficiente l'organizzazione attraverso la valorizzazione delle competenze, la semplificazione e velocizzazione dei procedimenti amministrativi.</p> <p>Migliorare e favorire l'efficienza amministrativa attraverso azioni in grado di incentivare la collaborazione con i vari Enti, di misurare analiticamente i costi, di favorire concretamente l'integrazione dei sistemi informativi, anche nell'ottica della trasparenza, dell'integrità e della prevenzione della corruzione.</p> <p>Adozione delle misure volte ad assicurare un livello sempre crescente di prevenzione della corruzione e di trasparenza.</p>
Risorse finanziarie	Risorse di Bilancio
Dati di contesto e motivazione scelta	<p>Il tema delle competenze dei dipendenti pubblici assume un ruolo centrale in questa fase di ripresa, che parte dalla necessità di accrescere le competenze interne.</p> <p>Si intende anche perseguire un'efficace azione amministrativa, attraverso l'adozione di processi di semplificazione, che da tempo rappresentano una stringente esigenza di tutta la P.A., così</p>

	come l'attuazione delle politiche, buone prassi e misure anticorruzione, da programmarsi coerentemente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale dell'Amministrazione.
Presente nel precedente Piano	SI

*

Obiettivo STRATEGICO 1.3: “Perseguire il rispetto dei tempi di pagamento, migliorando l'indicatore di tempestività”

(Indirizzo strategico 1 - “Miglioramento della Capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza”)

Descrizione	Occorre garantire la tempestività dei pagamenti di forniture e/o servizi, in quanto loro ritardi lederebbero il principio di leale cooperazione, causando possibili pregiudizi ai creditori, e genererebbero un aggravio sul bilancio per il maturare di interessi. Al fine di ridurre tali situazioni, è necessario intervenire in fase preventiva, monitorando i tempi di pagamento sulla base dell'analisi delle fatture pervenute attraverso piattaforma telematica e adottare le azioni di rimedio necessarie a migliorare l'indicatore.
Risorse finanziarie	Risorse di Bilancio
Dati di contesto e motivazione scelta	<p>L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023, prevede che “Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64”.</p> <p>La previsione di siffatto obiettivo ha dunque un esplicito fondamento normativo, ulteriormente dettagliato nella Circolare n. 1 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica (MEF Prot. N. 2449 del 03/01/2024).</p> <p>Quanto alle specificità di ARTCal, un peso preponderante del bilancio riguarda il Contratto di Servizio con Trenitalia per il trasporto pubblico ferroviario di interesse regionale e locale, al quale prestare particolare attenzione.</p> <p>ARTCal, infatti, si fa carico, trimestralmente, del pagamento delle relative spettanze, dietro trasferimento delle risorse da parte della Regione Calabria. Eventuali ritardi comporterebbero cospicui interessi da corrispondere alla controparte contrattuale.</p>
Presente nel precedente Piano	SI

*

Obiettivo STRATEGICO 1.4: “Proseguire con l'implementazione dell'organizzazione e della struttura operativa di ARTCal idonea a garantire e migliorare il perseguimento della mission istituzionale”

(Indirizzo strategico 1 - “Miglioramento della Capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza”)

Descrizione	<p>Per le esigenze sottese al perseguimento della mission istituzionale, ARTCal ha l’esigenza di aumentare il numero degli operatori dedicati alle svariate attività dell’Ente, tenendo conto della dotazione organica approvata. In assenza dei presupposti (economico-finanziari e giuridici), al momento, per una diretta indicazione di una procedura di selezione volta a coprire l’intera pianta organica prevista, per come già descritta, nonché dovendosi procedere ad un necessario coordinamento con il fabbisogno di personale, occorrerà procedere con un graduale aumento del personale, affiancando diverse forme di reclutamento (associando mobilità, ricorso a graduatorie da altri enti, distacco, anche al fine di non gravare sul bilancio oltre le risorse disponibili) e, in parte, ricorrendo a forme di acquisizione di prestazioni (di servizi, consulenziali, di collaborazione) diverse (dunque non ricorrendo necessariamente all’incardinamento di nuovo personale dipendente) ma che comunque garantiscano il perseguimento sempre più efficiente della <i>mission</i> istituzionale dell’Autorità, atteso che, in parte, le attività da espletare richiedono un grado di elevata competenza e preparazione e alta specializzazione che supera il livello delle mansioni che possono essere pretese dal personale interno, in base all’inquadramento.</p> <p>A tal proposito, la finalità qualificata come obiettivo strategico presuppone allora una prudente valutazione circa la soluzione tecnica più idonea al perseguimento della stessa, non dovendosi necessariamente (e non potendosi) procedere con l’assunzione di tutti i dipendenti in unica soluzione, né tantomeno solo a seguito di procedura concorsuale <i>ad hoc</i>, peraltro considerando che anche il numero e la tipologia di personale da incardinare necessita un’attenta disamina sul fabbisogno e sulle modalità (possibili e alternative) realizzative delle esigenze dell’ente.</p>
Risorse finanziarie	Risorse di Bilancio
Dati di contesto e motivazione scelta	<p>La realizzazione della <i>mission</i> istituzionale dell’ARTCal presuppone una pluralità di competenze, da quelle tecniche riguardanti lo specifico settore dei trasporti, a quelle giuridico-amministrative per una corretta gestione delle procedure nel rispetto delle complesse normative vigenti, passando per quelle contabili, ineludibili per il funzionamento finanziario dell’ente.</p> <p>La piena validità, efficacia e operatività del contratto con Trenitalia, unitamente alle future ulteriori attività che saranno implementate, mette l’Autorità davanti all’esigenza concreta di sviluppare ulteriormente le competenze dell’Ente e i soggetti che, a vario titolo, possano consentirne il perseguimento.</p>
Presente nel precedente Piano	SI (ma con una diversa perimetrazione del contenuto)

* * *

Obiettivo STRATEGICO 2.1: “Perseguire una mobilità regionale sostenibile di persone e merci anche attraverso il potenziamento delle infrastrutture”

(rif. O.S. 5.1 REGIONE _Potenziare le infrastrutture e favorire uno sviluppo economico sostenibile - Priorità strategica 5. Infrastrutture, sviluppo economico, turismo, cultura)

(Indirizzo strategico 2 - “Una Calabria resiliente e più connessa attraverso una mobilità regionale, locale e urbana sostenibile”)

Descrizione	<p>L’obiettivo strategico 2.1 intende raggiungere un obiettivo di valore pubblico a partire da un adeguamento infrastrutturale.</p> <p>Lo sviluppo di un trasporto locale più sostenibile rileva non solo ai fini della decarbonizzazione (treni elettrici o ibridi, idrogeno) ma anche come volano di miglioramento della qualità della vita di cittadini e utenti.</p> <p>In tal senso, anche la Regione Calabria ha individuato la necessità di puntare sul rinnovo del</p>
--------------------	--

	<p>materiale rotabile e sulla promozione di accordi volti ad elettrificare la rete ferroviaria jonica, così da ridurre l'inquinamento nel rispetto del DNHS.</p> <p>Il perseguimento di una mobilità sostenibile, inoltre, passa anche da una fotografia dell'effettiva domanda di mobilità, rispetto alle quali emerge la necessità di un aggiornamento delle stime.</p>
Risorse finanziarie	Risorse trasferite dalla Regione Calabria (POR 14-20, POC 14-20; PNRR, PSC 21-27, FESR 14-20)
Dati di contesto e motivazione scelta indicatori	Il quadro di riferimento è costituito, in primo luogo, dalle seguenti deliberazioni di Giunta regionale: D.G.R. n. 388/2017, recante "Piano di Investimenti per l'acquisto di materiale rotabile ferroviario e tramviario- approvazione Programma di Attuazione"; D.G.R. n. 582 del 29.11.19, recante "Atto di indirizzo all'ArtCal per l'affidamento de servizi ferroviari sulla rete stradale a Trenitalia s.p.a."; la D.G.R. n. 509 del 14.10.22, recante D.M. 319 del 9 agosto 2021. Piano nazionale degli investimenti complementari al piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR); la D.G.R. n. 548/2023 recante "Indirizzi sul sistema di mobilità sostenibile della Città d Reggio Calabria".
Presente nel precedente Piano	SI (ma con una diversa perimetrazione del contenuto)

Sottosezione di programmazione 2.3 "PERFORMANCE"

2.3.1 METODOLOGIE DI PIANIFICAZIONE DELLA PERFORMANCE. VALORE PUBBLICO: DAGLI INDIRIZZI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Il "*Ciclo di gestione della performance*" è un processo che rientra tra gli strumenti per valorizzare l'organizzazione ai diversi livelli, in un'ottica di miglioramento continuo della performance e dei servizi resi alla comunità amministrata.

La L.R. n. 4/18, modificativa della L.R. n. 35/15, ha chiarito che all'ARTCal, in qualità di Ente partecipato non solo dalla Regione, ma anche dai Comuni, dalle Province e dalla Città Metropolitana di Reggio Calabria, non sia applicabile la Legge regionale n. 3/2012, che delinea anche il sistema di misurazione e valutazione della performance degli enti strumentali della Regione Calabria. In particolare, l'art. 13, comma 18 *bis* (come modificato dalla L.r. n. 4/18) dispone che: "*All'ARTCal, quale ente strumentale partecipato dalla Regione Calabria, non si applicano le disposizioni dell'articolo 13, comma 8, della legge regionale 27 dicembre 2012, n. 69*", che stabilisce che la Giunta regionale esercita il controllo strategico su tutti gli enti e gli organi indicati dall'art. 2, ovvero, tra gli altri, gli enti strumentali ed ausiliari.

Per tale ragione, l'ARTCal ha sviluppato un sistema di performance proprio e autonomo, con organizzazione sia della pianificazione sia del sistema di misurazione e valutazione, quantunque mutuato – quantomeno in parte – da quello della Regione e, in ogni caso, si è dotata di un Organismo di Valutazione Indipendente in forma monocratica.

Con la pianificazione della *performance* (v. art. 10, comma 1, lettera a, e 15, comma 2, lettera b, del D. lgs 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74) l'organo di indirizzo politico-amministrativo, in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica, esplicita la programmazione di obiettivi operativi e individuali, da valutare sulla base di specifici indicatori e target e tenendo conto degli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente. La pianificazione e la misurazione della *performance*, pertanto, concorrono alla creazione di valore pubblico nell'accezione fatta propria nel PIAO, nel quale confluisce appunto la parte relativa alla performance, che in precedenza era un autonomo piano.

Gli obiettivi di performance (operativi e individuali) sono assegnati, oltre che sulla base degli obiettivi strategici, in coerenza con le risorse assegnate.

L'intera pianificazione è predisposta con lo scopo di assicurare:

- 1) la qualità,
- 2) la comprensibilità,
- 3) l'attendibilità

dei documenti di rappresentazione della performance (v. art. 10, co. 1, D. Lgs. 150/2009).

1) Quanto alla prima finalità, la qualità della rappresentazione della performance consente di comprendere il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Ciò consente la verifica interna ed esterna della "qualità" del sistema di obiettivi o, più precisamente, del livello di coerenza con i requisiti metodologici che devono caratterizzare gli obiettivi. L'articolo 5, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 richiede, infatti che gli obiettivi siano: a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari; c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili. Il Piano consente la verifica dell'effettivo rispetto di tali requisiti metodologici dal momento che, oltre a definire gli obiettivi, esplicita il metodo ed il processo attraverso i quali si è arrivati ad individuarli.

2) La seconda finalità, assicurare la comprensibilità della rappresentazione della performance, è correlata all'esigenza di garantire ed esplicitare il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. La programmazione, allora, deve essere redatta in maniera tale da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti, prestando particolare attenzione al linguaggio, al livello di sintesi ed alle modalità di strutturazione delle informazioni. L'articolo 11, comma 3, del D. Lgs. 150/2009 decreto richiede alle amministrazioni di garantire la massima trasparenza in ogni fase del Ciclo di gestione della performance.

3) La terza finalità del Piano consiste nell'assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance. Di tale requisito costituisce presupposto la verificabilità *ex post* della correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Questa sezione di pianificazione costituisce l'atto di avvio dell'attuazione del Ciclo di gestione della performance (art. 4). In caso di mancata adozione o di mancato aggiornamento, l'amministrazione incorre nel divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione e nel divieto di procedere all'assunzione di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

La pianificazione della performance ha, quindi, il compito fondamentale di costituire una visione comune tra gli organi di vertice e il personale sulle finalità e sulla collocazione nel futuro, a breve e a medio termine, dell'Autorità ed è, quindi, uno strumento per orientare le azioni ed i comportamenti.

2.3.2 IL CONTENUTO DELLA PIANIFICAZIONE DELLA PERFORMANCE IN GENERALE

Quanto ai contenuti, la pianificazione della *performance* contiene l'esplicitazione di:

- **indirizzi e obiettivi strategici e obiettivi operativi**: i primi (indirizzi e obiettivi strategici) sono già stati individuati nella precedente sottosezione, in quanto icasticamente rappresentativi dell'idea di valore pubblico che ARTCaI intende generare; i secondi (obiettivi operativi) saranno di seguito dettagliati, tenendo conto dei primi;

- **indicatori per la misurazione e la valutazione della performance** dell'amministrazione, quale criterio metodologico fondamentale;

- **obiettivi individuali**, assegnati al personale dirigenziale, evidentemente agganciati necessariamente agli obiettivi operativi (e, quindi, agli indirizzi e agli obiettivi strategici), con i relativi indicatori.

Nella presente parte sono dunque indicati obiettivi operativi, indicatori e target di riferimento, obiettivi individuali già assegnati, fornendo gli elementi fondamentali sui quali si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance, cioè il contributo che l'Autorità nel suo complesso intende fornire alla collettività, attraverso la propria azione strategica ed amministrativa. Ciò avverrà in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Più nel dettaglio, si procederà con le seguenti attività e fasi:

- assegnazione degli obiettivi operativi dell'Amministrazione che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- assegnazione degli obiettivi individuali del personale dirigenziale;
- collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione;
- rendicontazione dei risultati ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Gli obiettivi operativi esplicitati nel Piano dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

L'ARTCal intende perseguire una crescente integrazione tra il ciclo di gestione economico- finanziaria e il ciclo della performance, con l'adozione e l'integrazione dei sistemi informativi a supporto della programmazione, della gestione e del controllo.

2.3.3 LA PIANIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Nella presente parte sono dunque inserite le attività relative all'ambito programmatico indicato, che costituisce contenuto necessario del ciclo della performance: sono definiti gli obiettivi operativi di performance organizzativa, focalizzati su interventi considerati prioritari nel contesto attuale dell'Amministrazione rispetto agli ambiti strategici degli interventi ed alle relative linee strategiche.

In merito, si evidenzia che l'ARTCal ha programmato puntualmente e nel dettaglio la propria attività, anche al fine di rendere conto ai propri interlocutori, sia esterni che interni, delle attività e degli interventi da mettere in campo.

Altresì, la programmazione in materia è stata definita in un'ottica di continuo miglioramento, con l'intento di accrescere la qualità e quantità dei servizi, la responsabilizzazione delle strutture e l'efficienza e l'efficacia dei processi gestiti.

Gli obiettivi operativi che qualificano la pianificazione della *performance* di ARTCal sono dunque una derivazione – nella prospettiva di una declinazione in concreto – degli obiettivi strategici individuati, questi ultimi a loro volta quale estrinsecazione degli indirizzi strategici. L'intero sistema è allora orientato alla creazione di valore pubblico.

Al fine di meglio evidenziare la correlazione tra linee/indirizzi strategici, obiettivi strategici, obiettivi operativi ed articolazione organizzativa dell'ARTCal, i singoli obiettivi operativi sono indicati, in primo luogo, nella tabella che segue, in correlazione alle matrici strategiche da cui originano. In seguito, saranno sviluppati secondo schede di dettaglio, con descrizione dell'obiettivo, finalità, struttura responsabile, indicatori, *target* attesi (per annualità e poi nel triennio), criteri di misurazione.

Linea strategica	Obiettivi Strategici 2025 - 2027	Obiettivi Operativi 2025
1. "Miglioramento della Capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza"	1.1 Migliorare la rendicontazione esterna, soprattutto nei confronti degli <i>stakeholder</i>	1.1.1 Attivare un canale istituzionale di aggiornamento periodico dell'utenza per portare a conoscenza della stessa le iniziative dell'Autorità e l'avanzamento della mission istituzionale (newsletter): ogni trimestre
1. "Miglioramento della Capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza"	1.2 Migliorare l'efficienza amministrativa e l'indice di trasparenza	1.2.1 Incrementare il livello di formazione del personale - Curare i fabbisogni del personale neoassunto
1. "Miglioramento della Capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza"	1.3 Perseguire il rispetto dei tempi di pagamento, migliorando l'indicatore di tempestività	1.3.1 Diminuire ulteriormente l'indicatore di tempestività dei pagamenti, ottenendo un risultato migliore rispetto alla scorsa annualità
1. "Miglioramento della Capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza"	1.4 Proseguire con l'implementazione dell'organizzazione e della struttura operativa di ARTCal idonea a garantire e migliorare il	1.4.1 Espletare le procedure di reclutamento per l'assunzione di funzionari

	perseguimento della mission istituzionale	
2. "Una Calabria resiliente e più connessa attraverso una mobilità regionale, locale e urbana sostenibile"	2.1 Perseguire una mobilità regionale sostenibile di persone e merci anche attraverso il potenziamento delle infrastrutture	2.1.1 Potenziamento dei collegamenti ferroviari turistici

A questo punto, vengono sviluppate per ciascun obiettivo singole schede con indicazione di: descrizione, finalità, struttura responsabile, indicatori, criteri di misurazione, target attesi (nel triennio e nell'annualità di riferimento), nonché la relativa fonte di rilevazione.

Singoli obiettivi operativi

Obiettivo OPERATIVO 1.1.1: Attivare un canale istituzionale di aggiornamento periodico dell'utenza per portare a conoscenza della stessa le iniziative dell'Autorità e l'avanzamento della mission istituzionale (newsletter)

Linea Strategica	1. "Miglioramento della Capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza"
Obiettivo Strategico di riferimento	1.1 Migliorare la rendicontazione esterna, soprattutto nei confronti degli stakeholder
Titolo Obiettivo Operativo	1.1.1 Attivare un canale istituzionale di aggiornamento periodico dell'utenza per portare a conoscenza della stessa le iniziative dell'Autorità e l'avanzamento della mission istituzionale: trasmissione newsletter periodiche.
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>Il processo di coinvolgimento e di partecipazione dei cittadini ed utenti del servizio di trasporto pubblico ferroviario è stato già avviato da ArtCal, che ha già attivato al riguardo un procedimento finalizzato all'individuazione delle Associazioni di Pendolari o Utenti dei Servizi di Trasporto Pubblico Locale della Regione Calabria.</p> <p>Altro risultato raggiunto consiste nell'aver messo a regime la buona prassi, ad ogni modifica del programma di esercizio, di convocare le associazioni, in ottica di proficuo dialogo tra le parti, così da acquisire informazioni rilevanti in merito ai servizi erogati, oltre ad eventuali suggerimenti in merito a modifiche da introdurre.</p> <p>Ancora, è stata introdotta un'apposita sezione del sito attraverso cui poter raggiungere più agevolmente e celermente l'utenza per ricevere comunicazioni tempestive su eventuali disservizi, ma anche per raccogliere tutte le segnalazioni, costituendo un apposito e dedicato indirizzo email.</p> <p>Durante la scorsa annualità, complice l'esigenza di tenere informata l'utenza della riprogrammazione di alcuni servizi, anche con servizi automobilistici sostitutivi, a motivo degli interventi di elettrificazione della rete infrastrutturale su alcune tratte, è stata individuata l'esigenza e perseguito il correlato intento di un costante coinvolgimento dei cittadini/utenti al fine di acquisire eventuali suggerimenti relativamente ai servizi erogati e fornire informazioni in merito ai lavori/servizi erogati. Proseguendo in quest'ottica, l'intento di perseguire un costante dialogo con la collettività deve tradursi in un'interlocuzione non già esclusivamente limitata alla gestione delle fasi di criticità, bensì istituzionalizzata come forma ordinaria e "fisiologica".</p> <p>Pertanto, oltre a farsi portavoce delle segnalazioni (di disservizi, ma non solo) ricevute e ad attivarsi per comunicare variazioni dei servizi, ARTCal si impegna a coinvolgere l'utenza, condividendo una serie di informazioni, con cadenza periodica e prefissata, dunque non solo nella fase emergenziale.</p> <p>S'intende realizzare una <i>newsletter</i> periodica, con cadenza semestrale, all'interno della quale aggiornare l'utenza sul servizio di trasporto, ma anche sulle iniziative intraprese dall'Ente (così come della Regione, per quanto di rispettiva competenza) per perseguire la <i>mission</i> istituzionale. La <i>newsletter</i> sarà trasmessa alla mailing list formata grazie all'iniziativa di cui sopra, ma sarà anche pubblicata e messa a disposizione su un'apposita sezione del sito istituzionale ARTCal.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	La scelta dell'obiettivo operativo è coerente con l'obiettivo strategico, poiché il coinvolgimento degli <i>stakeholder</i> , per divenire strutturale, necessita non solo di un'attivazione eccezionale (magari in momenti emergenziali), ma anche di maturare come buona prassi costante.
Condizioni di contesto e motivazioni della scelta degli indicatori	Il D. Lgs. n. 74/2017 prevede un ruolo attivo dei cittadini e, nella fattispecie, dei passeggeri che fruiscono del trasporto ferroviario ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi.

	Svolgendosi il servizio nell'intero territorio regionale, è necessario avere e favorire un confronto costante con la collettività e i fruitori del servizio (attuali e potenziali).	
Peso rispetto all'O.S.(%)	100%	
Presente nel precedente Piano (motivazione)	NO	Si tratta di una declinazione ulteriore e conseguente, in termini di obiettivi operativi, dell'obiettivo strategico sotteso che migliora ulteriormente l'intento di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i> .
Risorse Finanziarie	Le risorse finanziarie destinate allo scopo sono quelle previste sul bilancio di previsione 2025- 2027	

Indicatori:

Newsletter di aggiornamento periodico (semestrale)

Titolo	Numeratore/Denominatore		Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target	
								30/06	31/12
Attivare un canale istituzionale di aggiornamento periodico dell'utenza per portare a conoscenza della stessa le iniziative dell'Autorità e l'avanzamento della mission istituzionale: trasmissione <i>newsletter</i> periodiche.	Numero di newsletter inviate	Numero di newsletter programmate: n. 2	diretta	diretta	%	100	0	50%	100%

*

Obiettivo OPERATIVO 1.2.1: Incrementare il livello di formazione del personale - Curare i fabbisogni del personale neo-assunto

Linea Strategica	1. "Miglioramento della "Capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza"
Obiettivo Strategico di riferimento	1.2 Migliorare l'efficienza amministrativa e l'indice di trasparenza
Titolo Obiettivo Operativo	1.2.1 Incrementare il livello di formazione del personale - Curare i fabbisogni del personale neoassunto.
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>L'implementazione della struttura amministrativa dell'Ente impone una particolare cura, oltre che nella selezione del personale, anche dell'accompagnamento dello stesso e della cura della formazione, onde garantire le competenze necessarie al perseguimento della mission istituzionale.</p> <p>Considerata la presenza di personale (sebbene in comando/distacco/convenzione) da più tempo parallelamente all'imminente incardinamento di nuove risorse (ad esito delle procedure di selezione, in parte avviate e in parte da avviare, per lo più di mobilità), l'attenzione dovrà essere diversificata ma, al tempo stesso, univocamente orientata al raggiungimento di elevati standard formativi, anche alla luce delle raccomandazioni provenienti dal Ministero della pubblica amministrazione (si veda, da ultimo, la Direttiva del Ministro Zangrillo che impone una serie di accorgimenti tra i quali, esemplificativamente, il raggiungimento di un monte ore annuo di formazione pari a 40 ore per singolo dipendente).</p> <p>Si proseguirà, allora, il progetto formativo sartorialmente definito, già avviato lo scorso anno partendo dalle singole e specifiche esigenze espressamente manifestate o comunque emergenti dall'agire quotidiano dei dipendenti.</p> <p>L'analisi del fabbisogno formativo dovrà inoltre essere svolta per le nuove risorse che saranno assunte presso l'Ente.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	L'efficienza dell'agire amministrativo e il miglioramento della trasparenza esigono l'operatività di personale competente e adeguatamente formato, in grado di evitare inefficienze e il dispendio di risorse (di tempo ma non solo) dettato dalle incertezze operative o da errori.
Condizioni di contesto e motivazioni della scelta degli indicatori	<p>La formazione costituisce presupposto di un'attività amministrativa orientata al buon andamento e di cui sia garantita la piena regolarità.</p> <p>Considerato il nuovo assetto organizzativo di ARTCaI e le nuove assunzioni che saranno definite, le peculiarità delle attività dell'Autorità fanno emergere l'esigenza di una particolare cura della qualità delle azioni svolte dal personale, di cui la competenza diventa ancor più decisiva.</p> <p>L'accrescimento delle competenze del personale passa anche per il tempo dedicato alle attività formative; s'intende allora garantire un numero minimo di monte ore di formazione in linea con quanto raccomandato.</p>
Peso rispetto all' O.S. (%)	100%
Presente nel precedente Piano (motivazione)	SI La declinazione dell'obiettivo era però diversa, atteso il diverso presupposto di partenza

Risorse Finanziarie		Le risorse finanziarie destinate allo scopo sono quelle previste nel bilancio di previsione 2025- 2027									
Indicatori:											
a) Monte orario di formazione erogata/ b) analisi del fabbisogno formativo (per i nuovi dipendenti inquadrati dal 2025)											
Titolo	Numeratore/Denominatore		Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target			
								30/03	30/06	30/09	31/12
Incrementare il livello di formazione del personale - Curare i fabbisogni del personale neoassunto	a) Monte ore erogate per singolo dipendente	Monte ore minimo (40)	diretta	interna	n.	100	0	0	0	0,3	1 o >
	b) Numero analisi del fabbisogno formativo	Numero dipendenti di cui analizzare il fabbisogno formativo	diretta	interna	n.	100	0	0	0	0	1

*

Obiettivo OPERATIVO 1.3.1: “Migliorare la tempestività dei pagamenti”

Linea Strategica	1. “Miglioramento della capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza”
Obiettivo Strategico di riferimento	1.3 Perseguire il rispetto dei tempi di pagamento, migliorando l'indicatore di tempestività
Titolo Obiettivo Operativo	1.3.1 Diminuire ulteriormente l'indicatore di tempestività dei pagamenti, ottenendo un risultato migliore rispetto alla scorsa annualità
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>Nella presente annualità ARTCal, partendo dagli obiettivi programmati per il 2024 e che è riuscita a realizzare, intende raggiungere traguardi di ulteriore miglioramento. Si intende ottimizzare il processo di gestione delle fatture per ridurre lo stock del debito e i tempi di pagamento dello stesso, così che non siano attribuibili sanzioni ed interessi all'Amministrazione. Per poter garantire una ottimale gestione delle fatture, è necessario che gli uffici competenti si occupino del “ciclo di vita” della fattura sin dal suo arrivo sul sistema di fatturazione elettronica e fino al pagamento della stessa, comprese eventuali momentanee sospensioni della stessa sulla PCC, anche attraverso l'individuazione del personale preposto a tali attività di gestione e delle corrette procedure da porre in essere.</p> <p>S'intende raggiungere un indicatore di tempestività dei pagamenti che non si limiti ad essere di segno negativo (dunque che identifichi risultati positivi), ma che sia segno di ulteriore efficientamento delle attività. Considerate le potenzialità di virtuosa gestione amministrativo-contabile dell'Ente, l'obiettivo è di compere un passo in avanti rispetto al mero adempimento formale.</p>
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	<p>La coerenza emerge in maniera evidente, considerando che l'obiettivo operativo in questione costituisce esplicita e ineludibile declinazione dell'obiettivo strategico sotteso.</p> <p>La scelta dell'obiettivo operativo è coerente con l'obiettivo strategico poiché l'ente di governo deve garantire la puntualità e correttezza dei pagamenti.</p>
Condizioni di contesto e motivazioni della scelta degli indicatori	<p>Gli obiettivi in questione vanno perseguiti: attraverso l'adozione di specifiche misure, anche organizzative, utili ad efficientare i propri processi di spesa; attraverso l'assegnazione di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle relative strutture.</p> <p>Tali obiettivi andranno inseriti nei sistemi di valutazione della performance: il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 (conv. con L. 41/2023), prevede infatti che le PP.AA., nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento.</p> <p>La significatività di tali obiettivi era già stata rafforzata dalle norme in vigore dal 1° gennaio 2021, concernenti le misure di garanzia per il rispetto dei termini di pagamento (L. 30.12.2018, n. 145, art.1, comma 859 e seguenti) previste per le pubbliche amministrazioni non statali. Tali misure - basate sulla verifica dell'indicatore di ritardo medio annuo nei pagamenti e sulla percentuale di riduzione, anno su anno, del debito commerciale residuo scaduto - rappresentano un valido incentivo verso il raggiungimento del rispetto dei termini di pagamento da parte delle PA.</p> <p>Quanto alla scelta degli indicatori, considerando:</p> <p>1) fatture ricevute nel 2025 e negli anni precedenti pagate nel 2025 con calcolo preciso dei giorni di ritardo; 2) fatture accettate, con scadenza del termine di pagamento entro il 31.12.2025 e non pagate, che riporteranno come data convenzionale di pagamento il 31.12.2025 al fine del calcolo dei giorni di ritardo nel pagamento;</p> <p>si procederà ad azzerare i ritardi nei pagamenti delle fatture con possibilità di considerare l'obiettivo raggiunto se l'indicatore di ritardo delle fatture pagate nel periodo dal 01/01/2025 al 31/12/2025,</p>

	<p>per le fatture di competenza, sarà inferiore (dunque identificativo di un risultato migliore) di quello raggiunto l'anno scorso.</p> <p>L'utilizzo dell'indicatore "Tempo medio di ritardo" consente di compensare eventuali criticità con tempi migliori registrati per altre fatture e di evitare che il mancato rispetto dei tempi di pagamento, anche solo per una fattura, determini il non raggiungimento totale dell'obiettivo.</p> <p>Ai fini del monitoraggio dei tempi di pagamento e di ritardo ci si atterrà alle indicazioni fornite dal Dipartimento Economia e Finanze in ordine alle modalità di gestione delle fatture, della loro sospensione e dei tempi di scadenza delle stesse (30 gg o 60 gg in caso di presenza di accordo scritto che andrà debitamente comunicato), tutte operazioni rilevanti ai fini del corretto calcolo dell'indicatore.</p> <p>In conformità con quanto previsto dalla Legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, comma 862, l'indicatore seguirà i seguenti range di performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pienamente performante, con decurtazione della retribuzione di risultato pari a zero, per valori uguali o inferiori a zero; - decurtazione del 6% della retribuzione di risultato con ritardo tra 1 e 10 giorni; - decurtazione del 12% della retribuzione di risultato con ritardo tra 11 e 30 giorni; - decurtazione del 18% della retribuzione di risultato con ritardo tra 31 e 60 giorni; - decurtazione del 30% della retribuzione di risultato con ritardo uguale o superiore a 60 giorni <p><u>Si precisa che rispetto alla scelta degli indicatori, saranno da intendersi come liquidabili, poiché accettate e non sospese, le fatture rispetto alla cui liquidazione non sussista una qualsivoglia causa o condizione sospensiva e/o impeditiva.</u></p>
--	--

Peso rispetto all' O.S.(%)	100%
Presente nel precedente Piano (motivazione)	SI
Risorse Finanziarie	Le risorse finanziarie destinate allo scopo sono quelle previste nel bilancio di previsione 2024-2026

Indicatori

Lavorazione delle fatture elettroniche sulla piattaforma Halley

Titolo	Numeratore/Denominatore		Fonte	Modalità di acquisizioni	Unità di misura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target			
								30/03	30/06	30/09	31/12
Diminuire ulteriormente l'indicatore di tempestività dei pagamenti, ottenendo un risultato migliore rispetto alla scorsa annualità	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti 2025	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti 2024	interna	Interna	%	100	-	-	-	-	> indicatore annuale 2024

*

Obiettivo OPERATIVO 1.4.1: Espletare le procedure di reclutamento per l'assunzione di funzionari

Linea Strategica	1. "Miglioramento della capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza"
Obiettivo Strategico di riferimento	1.4 Proseguire con l'implementazione dell'organizzazione e della struttura operativa di ARTCal idonea a garantire e migliorare il perseguimento della mission istituzionale
Titolo Obiettivo Operativo	1.4.1 Espletare le procedure di reclutamento per l'assunzione di funzionari
Descrizione dell'obiettivo operativo	Se nel corso del 2024 sono state positivamente avviate le procedure per il reclutamento, mediante mobilità, dei funzionari, per il 2025, come da pianificazione del fabbisogno del personale, ci si pone l'obiettivo di selezionare le risorse da incardinare presso l'Ente e rientranti nell'area dei funzionari-elevata qualificazione.
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	La coerenza emerge in maniera evidente, considerando che l'obiettivo operativo in questione costituisce esplicita e ineludibile declinazione dell'obiettivo strategico sotteso.
Condizioni di contesto e motivazioni della scelta degli indicatori	La realizzazione della mission istituzionale dell'ARTCal presuppone una pluralità di competenze, da quelle tecniche riguardanti lo specifico settore dei trasporti, a quelle giuridico-amministrative per una corretta gestione delle procedure nel rispetto delle complesse normative vigenti, passando per quelle contabili, ineludibili per il funzionamento finanziario dell'ente. La piena validità, efficacia e operatività del contratto con Trenitalia, unitamente alle future ulteriori attività che saranno implementate, mette l'Autorità davanti all'esigenza concreta di sviluppare ulteriormente le competenze dell'Ente e i soggetti che, a vario titolo, possano consentirne il perseguimento.
Peso rispetto all' O.S.(%)	100%
Presente nel precedente Piano (motivazione)	NO
Risorse Finanziarie	Le risorse finanziarie destinate allo scopo sono quelle previste nel bilancio di previsione 2025-2027

Indicatori

Espletamento procedura di selezione funzionari ARTCal										
Titolo	Descrizione e struttura	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target			
							30/03	30/06	30/09	31/12
Espletare le procedure di reclutamento per l'assunzione di funzionari	Svolgimento procedura di selezione	interna	Interna	On/off	100	0	30/03	30/06	30/09	31/12
							-	-	-	ON

*

Obiettivo OPERATIVO 2.1.1: "Potenziamento dei collegamenti ferroviari turistici"

Linea Strategica	2. "Una Calabria resiliente e più connessa attraverso una mobilità regionale, locale e urbana sostenibile"									
Obiettivo Strategico	2.1 Perseguire una mobilità regionale sostenibile di persone e merci anche attraverso il potenziamento delle infrastrutture									
Titolo Obiettivo Operativo	2.1.1 "Potenziamento dei collegamenti ferroviari turistici"									
Descrizione dell'obiettivo operativo	<p>Il presente obiettivo muove dalla considerazione del treno quale protagonista della vita della persona, non soltanto come mezzo di trasporto, ma anche come luogo e spazio nel quale è possibile consolidare e diffondere una cultura comune a favore della salute, dell'inclusione e della sostenibilità.</p> <p>L'anno trascorso (2024) ha fatto registrare una crescita della soddisfazione espressa dai clienti in termini di qualità ed affidabilità del servizio, migliorando i risultati di <i>customer satisfaction</i>. L'offerta attuale è permeata dalla sostenibilità, che si traduce in investimenti in una flotta più giovane e moderna, nell'introduzione di servizi intermodali e in innovazioni tecnologiche, che dovranno garantire un'esperienza di viaggio più completa e di qualità. Le previsioni per il 2025 indicano una crescita ulteriore, sostenuta dalla domanda interna.</p> <p>In particolare, per il segmento turismo, si propone l'obiettivo di introdurre una spinta importante, valorizzando la capillarità e la frequenza dell'offerta di mobilità regionale, la promozione del turismo di prossimità, la scoperta delle bellezze "fuori porta", nello spirito proattivo di massimizzare le diverse esigenze di mobilità e, in ultimo, per contribuire fattivamente al raggiungimento degli sfidanti obiettivi di crescita, incentivando l'utilizzo del treno verso <i>target</i> specifici di clientela.</p> <p>In questo contesto si pone l'obiettivo di proporre l'offerta commerciale estiva "Summer experience 2025", intensificando corse aggiuntive ed ulteriori fermate sulle tratte ferroviarie lungo le fasce costiere per il periodo giugno/settembre, prevedendo "servizi straordinari" (non programmati in orario) in occasione di eventi di particolare rilevanza e, infine, potenziando i servizi intermodali sul territorio calabrese, con le relative stazioni virtuali presenti sui canali di vendita, che consentono ai viaggiatori di raggiungere varie destinazioni con un unico biglietto valido per più vettori.</p> <p>Grazie alla sinergia tra le Imprese operanti nel settore del trasporto pubblico locale, sia su ferro che su gomma, i servizi di intermodalità treno/bus e treno/treno, consentiranno un migliore collegamento con alcuni punti strategici e verso località di particolare interesse, sia per la clientela turistica che per quella pendolare</p>									
Analisi di coerenza con l'obiettivo strategico	La scelta dell'obiettivo operativo è coerente con l'obiettivo strategico poiché l'ente di governo deve predisporre gli atti necessari al potenziamento della mobilità regionale sostenibile.									
Condizioni di contesto e motivazioni della scelta degli indicatori	Gli indicatori individuati sono rispondenti alle esigenze di massimizzazione delle potenzialità dei servizi di trasporto, in linea con il miglioramento della qualità percepita e con la stessa domanda da parte dell'utenza. Simili miglioramenti costituiscono la base per una più agevole individuazione delle priorità nella programmazione del miglioramento infrastrutturale									
Peso rispetto all' O.S.(%)	100%									
Presente nel precedente Piano	NO									
Risorse Finanziarie	Le risorse finanziarie destinate allo scopo sono quelle previste nel bilancio di previsione 2025-2027									
Indicatori										
Attuazione di un programma di intensificazione del trasporto, con corse e fermate aggiuntive sulle tratte ferroviarie lungo le fasce costiere per il periodo giugno/settembre										
Titolo	Descrizione e struttura	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target			
							31.03	30.06	30.09	31.12
Potenziamento dei collegamenti ferroviari turistici	Attuazione programma di intensificazione del trasporto, con corse e fermate aggiuntive sulle	diretta	diretta	On/off	100	-	-	-	On	(On)

tratte ferroviarie lungo le fasce costiere per il periodo giugno/settembre ("summer experience")										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2.3.4 METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'ARTCal, per descrivere e successivamente misurare e valutare la *performance*, ha optato per la scelta della metodologia "*Balanced Scorecard*" (Scheda Bilanciata), che, ideata da Kaplan e Norton nel 1992 come strumento di misurazione delle *performance* aziendali secondo quattro prospettive (economico-finanziaria, valore per gli interlocutori interni ed esterni, processi interni e apprendimento e crescita), si è evoluta come strumento di gestione manageriale e strategico per tradurre la strategia in azione.

L'utilizzo della *Balanced Scorecard* rappresenta indubbiamente uno degli strumenti più autorevoli per guidare le organizzazioni nella definizione delle priorità strategiche, nella verifica del loro ordine di perseguimento, nel test della compatibilità delle risorse, nella definizione degli indicatori chiave di performance e delle connesse scelte nei sistemi di valutazione; tutto ciò con l'obiettivo finale di pervenire, con la necessaria gradualità ad un sistema di controlli interni, strategico e gestionale, non solo funzionale al ciclo della performance.

La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance di riferimento, in ogni caso, è quella disciplinata dal Regolamento regionale 6 febbraio 2014, n. 1, recante "**Sistema di misurazione e valutazione della Performance (SMiVaP) della Regione Calabria**", come da ultimo integrato e modificato con il Regolamento n. 3 del 7 marzo 2023, adottato dall'ARTCal come proprio sistema di valutazione con la delibera commissariale n. 27 del 17.10.2017.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il sistema di misurazione e valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:

- i criteri di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- le modalità e i documenti per la rappresentazione della performance attesa;
- le modalità e i documenti per il monitoraggio della performance;
- le modalità per la verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è coerente con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e in esso sono previste le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Per quanto concerne la "performance organizzativa" (che, secondo l'art. 5 del citato Regolamento, è "il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad un'unità organizzativa, comunque denominata, o all'organizzazione nel suo complesso, perseguito attraverso l'azione delle medesime strutture e individuati

nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e del programma di governo, per la soddisfazione degli bisogni degli utenti e degli altri stakeholder”), la misurazione e la valutazione della performance avviene attraverso obiettivi strategici e operativi, misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati e nel rispetto del principio di fattibilità tecnica e secondo criteri di gradualità.

Per quel che concerne la “performance individuale” (art. 6 del Regolamento), il sistema di misurazione e valutazione della performance è finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli in coerenza con il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale si basa, essenzialmente, su quattro distinti fattori valutativi:

1) Fattore valutativo 1.a - *La performance organizzativa*

Si intende il grado di attuazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza nell'ambito del Piano della Performance e risultante dalla Relazione sulla performance. Gli obiettivi assegnati possono avere diverso peso e devono essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili.

In attuazione dell'art. 1, comma 8 bis, della L. n. 190/2012, che prevede “*che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza*”, gli obiettivi che concorrono a misurare la performance organizzativa sono così articolati:

- obiettivi operativi (peso 20%);
- misure di attuazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza, riportate nel Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza (peso 10%).

Si precisa che, per i Dirigenti apicali degli Enti strumentali (ai quali è dedicato espressamente l'art. 10 del Regolamento), si fa riferimento alla performance generale rilevata attraverso la Relazione sulla performance del medesimo Ente; in assenza di tale misurazione, si fa riferimento al grado di attuazione degli obiettivi strategici dell'Ente strumentale, anche in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, misurati attraverso gli obiettivi operativi e la cui misurazione deve essere fornita dalla Relazione sulla performance dell'Ente strumentale.

Fattore valutativo 1.b - *Gli obiettivi individuali*

Si intendono specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti, corredati da target ed indicatori che li rendano inequivocabilmente misurabili e verificabili.

2) Fattore valutativo 2 - *Capacità di differenziazione della valutazione*

Misura la capacità di valutare i collaboratori, anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale effettuate.

3) Fattore valutativo 3 - *Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi*

Valuta le competenze dimostrate e gli aspetti di natura comportamentale (professionale ed organizzativa) su cui l'Ente ritiene prioritario orientare l'attenzione del personale.

In particolare, con riferimento al fattore valutativo “*Competenze e comportamenti professionali organizzativi*”, la DGR di indirizzo n. 417 del 31.10.2016 prevede che per i dirigenti l'elemento

“Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna” debba avere un peso non inferiore al 20% rispetto al peso complessivo del fattore valutativo.

4) Fattore valutativo 4 - Performance generale dell’Ente

Rappresenta la performance generale dell’Ente, rispetto alla quale tutto il personale è coinvolto, misurata attraverso gli indicatori d’impatto.

Il raggiungimento degli obiettivi consentirà di collocare le risorse umane oggetto di valutazione nella fascia appresso descritta, anche ai fini della corresponsione dell’indennità di risultato:

% raggiungimento obiettivi	% indennità	livello di conformità
0 - 60	0	non conforme
61 - 80	60	parzialmente conforme
81 - 90	80	conforme
91 - 100	100	pienamente conforme

Il Sistema SMiVaP della Regione Calabria, adottato, come già detto, anche dall’ARTCal, individua la **performance individuale** quale insieme dei risultati conseguiti dal dipendente in relazione al contributo dato al conseguimento della missione istituzionale dell’Ente.

2.3.5 DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Conseguentemente, al Direttore ARTCal, avv. F. Tiziana Corallini, nominata con DPGR n. 7 del 16.01.2023, sono stati assegnati, con la delibera ARTCal n. 3 del 28.02.2025, gli obiettivi individuali per l’anno 2025, che saranno oggetto di misurazione e valutazione nel corrente ciclo della performance. Detti obiettivi sono formalmente approvati prima rispetto al presente PIAO per una mera rispondenza alle previsioni e ai termini di legge, ma in realtà devono intendersi, sotto un profilo di coerenza di programmazione e di posteriorità logica, come consequenziali alle linee strategiche, nonché soprattutto agli obiettivi strategici e operativi dell’Ente, che sono stati elaborati ai fini dell’approvazione del presente documento anticipatamente rispetto – appunto – agli obiettivi individuali, che quindi ne tengono conto e ne sono orientati.

Si precisa che gli obiettivi individuali già assegnati al Direttore per le ragioni temporali sopra indicate risultano confermati e riportati nel presente documento e che è stata effettuata una puntuale verifica della coerenza dei predetti rispetto agli obiettivi di *performance* dell’Ente contenuti nel presente piano. Vengono di seguito riportati gli obiettivi individuali assegnati al Direttore ARTCal.

Relativamente all’obiettivo “Riduzione dei tempi di pagamento”, ex art. 4-bis, comma 2, D.L. 13/2023, descritto come terzo obiettivo individuale (e collegato con l’omologo obiettivo operativo, con il quale vi è coincidenza), si segnala che lo stesso viene assegnato al Direttore con effetti diretti sulla retribuzione di risultato, ma non rientra nel fattore valutativo 1b (obiettivi individuali): viene, dunque, misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato.

1) Migliorare il processo di coinvolgimento e partecipazione dei cittadini o utenti finali, anche nelle forme associate

Obiettivo operativo di riferimento: “Migliorare il processo di coinvolgimento e partecipazione dei cittadini o utenti finali, anche nelle forme associate”.

In questo caso obiettivo operativo e individuale coincidono.

Titolo obiettivo	Migliorare il processo di coinvolgimento e partecipazione dei cittadini o utenti finali, anche nelle forme associate - (peso 30%)
Descrizione dettagliata dell'obiettivo (con una sintetica motivazione delle ragioni della scelta degli indicatori e del rispetto dei requisiti previsti dalla legislazione di riferimento vigente)	<p>Al fine di migliorare il processo di coinvolgimento e di partecipazione dei cittadini ed utenti del servizio di trasporto pubblico ferroviario, ARTCal ha già attivato un procedimento finalizzato all'individuazione delle Associazioni di Pendolari o Utenti dei Servizi di Trasporto Pubblico Locale della Regione Calabria, così costituendo un apposito elenco di Associazioni, al fine di attivare momenti di consultazione e discussione su tematiche inerenti al trasporto pubblico locale.</p> <p>Periodicamente e precisamente ad ogni modifica del programma di esercizio, ARTCal convoca le Associazioni al fine di acquisire informazioni rilevanti in merito ai servizi erogati, oltre ad eventuali suggerimenti in merito a modifiche da introdurre, ai fini del costante miglioramento della qualità dei servizi erogati e del costante incontro tra offerta e domanda dei servizi di trasporto.</p> <p>Inoltre, è stata introdotta un'apposita sezione del sito, attraverso la quale raggiungere più agevolmente e celermente l'utenza per ricevere comunicazioni tempestive su eventuali disservizi, ma anche per raccogliere tutte le segnalazioni. A tal fine è stato predisposto un apposito e dedicato indirizzo e-mail.</p> <p>Dopo la sistematica verifica del livello di soddisfazione degli utenti posta in essere nel 2024 in coincidenza con la riprogrammazione di alcuni servizi (e quindi la programmazione dei servizi sostitutivi, anche per mezzo di autobus, con conseguente aumento dei tempi di percorrenza), per il 2025 si intende aumentare il dialogo con l'utenza relativamente ai collegamenti ferroviari, così da approfondire la conoscenza dei bisogni e dei comportamenti dei passeggeri alimentando un patrimonio informativo in grado di fornire un contributo al processo decisionale, strategico e operative e perseguendo in maniera più decisa un rapporto di leale collaborazione tra Ente e privati cittadini.</p> <p>Il coinvolgimento dei cittadini/utenti dovrà passare, in ottica di ulteriore miglioramento, per la realizzazione di un'iniziativa di interpello/riciesta all'utenza, prioritariamente attraverso le realtà associative rappresentative della stessa, in virtù della quale acquisire eventuali suggerimenti sui servizi erogati anche rispetto alla programmazione ordinaria e al di là della programmazione dei servizi sostitutivi nelle situazioni straordinarie/emergenziali.</p>

Indicatori

Titolo Indicatore	Descrizione e struttura	Fonte di rilevazione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target
Attivazione iniziativa di interpello/coinvoglimento dell'utenza non agganciata a riprogrammazioni straordinarie	Invio comunicazioni/questionari e raccolta riscontri	mail: info@artcalabria.eu	ON/OFF	100	/	ON

2) Curare la formazione del personale:rilevazione dei fabbisogni formativi specifici

Obiettivo operativo di riferimento: "Curare la formazione del personale, accrescendone le competenze con particolare riguardo alla trasparenza della P.A."

Titolo obiettivo	Curare la formazione del personale: rilevazione dei fabbisogni formative specifici - (peso 30%)
Descrizione dettagliata dell'obiettivo (con una sintetica motivazione delle ragioni della	<p>Il presente obiettivo individuale deriva dall'obiettivo operativo "Curare la formazione del personale, accrescendone le competenze".</p> <p>Il personale presente in ARTCal alla data di approvazione degli obiettivi consiste in n. 2 unità, dipendenti ARPAL (già Azienda Calabria Lavoro) in regime di temporaneo utilizzo (in forza di apposita convenzione); ma sono state avviate le procedure di assunzione tramite mobilità</p>

<p><i>scelta degli indicatori e del rispetto dei requisiti previsti dalla legislazione di riferimento vigente)</i></p>	<p>volontaria e a breve – e certamente nel corso del 2025 – diverse risorse saranno direttamente incardinate come dipendenti ARTCal.</p> <p>Le unità presenti ad oggi e di prossimo incardinamento, soprattutto queste ultime, necessitano di un adeguato piano formativo.</p> <p>Il presente obiettivo deve tener conto degli important aggiornamenti in merito intervenuti proprio nel 2025. Con una recentissima Direttiva, dal titolo “<i>Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti</i>”, il Ministro Zangrillo ha introdotto importanti novità sul fronte della formazione della Pubblica Amministrazione, con l’obiettivo di valorizzare il capitale umano accrescendone le competenze. Così la crescita professionale dei dipendenti pubblici diventa il fulcro del miglioramento dei servizi offerti ai cittadini.</p> <p>Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a dare impulso in termini di accrescimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quantitativo, raggiungendo l’obiettivo concreto di <u>garantire almeno n. 40 ore di formazione annue a ciascun dipendente a partire dal 2025;</u> - qualitativo, realizzando programmi che consentano il raggiungimento degli obiettivi strategici e, così, misurando l’impatto della formazione utilizzando l’unità di misura della creazione di valore pubblico. <p>Solo così si può realizzare la declinazione della formazione come “<i>obiettivo di performance concreto e misurabile</i>”.</p> <p>L’accrescimento delle competenze passa non solo per l’organizzazione di approfondimenti nelle materie oggetto di formazione obbligatoria, ma anche per l’aggiornamento continuo in tutte le aree di operatività della P.A. e per il consolidamento delle competenze fondamentali.</p> <p>La verifica del fabbisogno formativo, già effettuata nei confronti del personale presente nella scorsa annualità, dovrà essere effettuata nei confronti del personale di imminente incardinamento, verificando le competenze di base e le attività delle quali ciascun dipendente si è solitamente (o comunque più recentemente) occupato, dedicando apposite e specifiche sessioni di verifica e rendicontazione con appositi <i>report</i> di riepilogo.</p> <p>In seguito, dovrà essere programmato e sviluppato un apposito piano formativo che garantisca il minimo previsto dalla Direttiva del Ministero.</p>
--	--

Indicatori						
Titolo Indicatore	Descrizione e struttura	Fonte di rilevazione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target
Individuazione fabbisogni formativi	Elaborazione di una scheda di rilevazione dei fabbisogni formativi per ciascun dipendente incardinato presso l’Ente nel 2025	report	%	100	0	<=0=<100

3) Migliorare la tempestività dei pagamenti (art. 4-bis, co. 2, D.L. 13/2023)

Obiettivo operativo di riferimento: “Migliorare la tempestività dei pagamenti”.

In questo caso obiettivo operativo e individuale coincidono.

Il presente obiettivo viene assegnato al Direttore ma non rientra nel fattore valutativo 1b). Viene, dunque, misurato e valutato ai soli fini della retribuzione di risultato. Non viene, dunque, assegnato allo stesso un autonomo peso.

Titolo obiettivo	Rispettare i tempi di pagamento
<p>Descrizione dettagliata dell’obiettivo (con una sintetica motivazione delle ragioni della scelta)</p>	<p>Si intende ottimizzare il processo di gestione delle fatture per ridurre lo stock del debito e i tempi di pagamento dello stesso, così che non siano attribuibili sanzioni ed interessi all’Amministrazione. Per poter garantire un’ottimale gestione delle fatture, è necessario che gli uffici competenti si occupino del “ciclo di vita” della fattura sin dal suo arrivo sul sistema di fatturazione elettronica e fino al pagamento della stessa, comprese eventuali momentanee sospensioni della stessa sulla PCC, anche attraverso</p>

degli indicatori e del rispetto dei requisiti previsti dalla legislazione di riferimento vigente)

l'individuazione del personale preposto a tali attività di gestione e delle corrette procedure da porre in essere.

Oltre a rinviarsi a quanto già poc'anzi esplicitato in sede di descrizione dei dati di contesto e di motivazione della scelta dell'obiettivo strategico sotteso al presente obiettivo operativo, si aggiunge, viepiù, che la recente circolare n. 1/2024 della Ragioneria Generale dello Stato, fornendo indicazioni in merito all'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni", rientrando tra gli interventi abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), segnatamente quale Riforma n. 1.11, ha sottolineato la necessità di conseguire specifici obiettivi quantitativi (target), entro il primo trimestre 2025, in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo.

Gli obiettivi in questione vanno perseguiti: attraverso l'adozione di specifiche misure, anche organizzative, utili ad efficientare i propri processi di spesa; attraverso l'assegnazione di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle relative strutture.

Tali obiettivi andranno inseriti nei sistemi di valutazione della performance: il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 (conv. con L. 41/2023), prevede infatti che le PP.AA., nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento.

La significatività di tali obiettivi era già stata rafforzata dalle norme in vigore dal 1° gennaio 2021, concernenti le misure di garanzia per il rispetto dei termini di pagamento (L. 30.12.2018, n. 145, art.1, comma 859 e seguenti) previste per le pubbliche amministrazioni non statali. Tali misure - basate sulla verifica dell'indicatore di ritardo medio annuo nei pagamenti e sulla percentuale di riduzione, anno su anno, del debito commerciale residuo scaduto - rappresentano un valido incentivo verso il raggiungimento del rispetto dei termini di pagamento da parte delle PA.

L'utilizzo dell'indicatore "Tempo medio di ritardo" consente di compensare eventuali criticità con tempi migliori registrati per altre fatture e di evitare che il mancato rispetto dei tempi di pagamento, anche solo per una fattura, determini il non raggiungimento totale dell'obiettivo.

Ai fini del monitoraggio dei tempi di pagamento e di ritardo, ci si atterrà alle indicazioni fornite dal Dipartimento Economia e Finanze in ordine alle modalità di gestione delle fatture, della loro sospensione e dei tempi di scadenza delle stesse (30 gg o 60 gg in caso di presenza di accordo scritto che andrà debitamente comunicato), tutte operazioni rilevanti ai fini del corretto calcolo dell'indicatore.

Indicatori

Titolo Indicatore	Descrizione e struttura	Fonte di rilevazione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target
Rispetto dei tempi medi di pagamento	Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel 2025	Halley programma di contabilità	Giorni	100	-	<=0=<60

4) Predisporre e approvare gli atti necessari all'incardinamento e alla gestione contrattuale del personale

Obiettivo operativo di riferimento: "Accrescere la funzionalità amministrativa aumentando gli operatori ARTCal (a vario titolo)"

Titolo obiettivo	Predisporre e approvare gli atti necessari all'incardinamento e alla gestione contrattuale del personale (peso 40%)
Descrizione dettagliata dell'obiettivo (con una sintetica motivazione)	Il presente obiettivo individuale deriva dall'obiettivo operativo "Accrescere la funzionalità amministrativa aumentando gli operatori ARTCal (a vario titolo)". Dopo aver individuato le procedure da espletare per l'assunzione di nuove risorse e averle in parte avviate, mentre in altra parte saranno avviate nel corso del 2025, per la gestione contrattuale del personale assunto occorre realizzare una serie di ulteriori presupposti.

<i>delle ragioni della scelta degli indicatori)</i>	<p>Occorrerà, allora, dopo aver istituito i profili professionali, approvando le relative declaratorie, quantomeno procedure alla predisposizione e approvazione del regolamento di organizzazione e dell'atto di costituzione del fondo risorse decentrate.</p> <p>Tali adempimenti saranno da perfezionare sotto la cura, la direzione e il coordinamento del Direttore, al quale viene di conseguenza assegnato il relativo obiettivo individuale.</p>					
Indicatori						
Titolo Indicatore	Descrizione e struttura	Fonte di rilevazione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target
Atti necessari all'incardinamento e gestione contrattuale del personale	1) Istituzione profili professionali Predisposizione e adozione: 2) Regolamento di organizzazione 3) Atto di costituzione del fondo risorse decentrate	Protocollo ente/Atti deliberative e amministrativi	100%	100	0	100%

Sottosezione di programmazione 2.4 "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"

Sommario

2.4.1. Premessa e riferimenti normativi

2.4.2. Processo di adozione del Piano

2.4.3. Modello organizzativo e soggetti coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione

2.4.4. Oggetto e finalità; obiettivi strategici

2.4.5. Analisi del contesto e mappatura dei processi (rinvio)

2.4.6. Valutazione del rischio

2.4.7. Trattamento del rischio

2.4.8. Trasparenza

2.4.1. PREMESSA E CENNI A RIFERIMENTI NORMATIVI

In attuazione della Convenzione dell'ONU contro la corruzione, ratificata in Italia con la Legge n. 116/2009, è stata adottata la Legge n. 190/2012, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha introdotto numerosi strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo ed ha individuato i soggetti preposti a mettere in atto iniziative in materia.

La L. n. 190/2012 prevede che l'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) adotti il Piano Nazionale Anticorruzione, attraverso il quale sono individuate le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale e nell'ambito del quale debbono essere previste le linee guida cui ciascuna pubblica amministrazione deve attenersi nell'adottare il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Con Deliberazione n. 144 del 2014, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha chiarito che "fra gli Enti di diritto pubblico non territoriali, nazionali regionali o locali, comunque denominati, istituiti, vigilati, finanziati dalla pubblica amministrazione sono ricompresi tutti gli enti aventi natura di diritto pubblico, economici e non economici".

Alla luce della nuova disciplina del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) introdotta con: il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, in particolare l'art. 6;

il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 concernente il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione";

il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, avente ad oggetto il *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione”*; l'ANAC ha adottato, con la delibera n. 7 del 17.01.2023, il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022.

Detto PNA è stato assoggettato da ultimo, con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, per il 2024, ad un aggiornamento specificatamente rivolto ai comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, fornendo indicazioni per elaborare i contenuti della sezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* del PIAO. L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha così inteso supportare gli enti locali di piccole dimensioni, consapevole che, spesso, essi non dispongono di adeguati apparati strutturali ed organizzativi per un'adeguata pianificazione.

Il citato PNA, in ogni caso, nella parte dedicata alla *“Programmazione e monitoraggio PIAO e PTPCT”*, prevedeva già prima dell'ultimo aggiornamento alcune semplificazioni per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti; in particolare, nella sezione 10.1.2 era stata prevista, per detti Enti, la possibilità, dopo la prima adozione, di confermare, per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, anche se ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione, indicate nella tabella 6 (in particolare: che non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative e non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti).

L'ARTCal, nella scorsa annualità (2024), non si è avvalsa pienamente di tale ultima facoltà, avendo provveduto ad un aggiornamento del piano alquanto incisivo, consistente non solo nell'approfondimento della mappatura dei processi, nell'individuazione di nuovi obiettivi e misure e nell'esplicitazione delle novità – normative e di organizzazione interna – in proposito, ma anche in una revisione dell'impostazione finalizzata a rendere la programmazione anticorruzione effettivamente integrata nella pianificazione degli altri profili.

Formalmente, ciò si è tradotto nel venir meno di un autonomo Piano anticorruzione meramente allegato al P.I.A.O. e, quindi, in un'inclusione all'interno di quest'ultimo della pianificazione delle misure corruttive quale specifica sotto-sezione; sostanzialmente, si è avviata una conseguente convergenza dei contenuti nella prospettiva di graduale unificazione e, dunque, integrazione. Basti pensare alla rilevanza della mappatura dei processi, quale declinazione caratterizzante dell'analisi di contesto interno, già implementata nei precedenti Piani anticorruzione e che adesso costituirà presupposto ed elemento conoscitivo necessario per l'intera programmazione dell'ente.

Per l'anno 2025, può essere esercitata la facoltà di conferma, in presenza dei presupposti già indicati, al netto di un'implementazione della mappatura (di processi, rischi e misure) che comunque è stata proseguita garantendo un graduale miglioramento della pianificazione.

La Legge 190/2012 individua, quale strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella PA, la trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Per assicurare un maggior coordinamento con la programmazione anticorruzione in senso stretto, il D.lgs. n. 33/2013, novellato dal D.lgs. n. 97/2016, ha previsto che un'apposita sezione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (oggi ormai confluito nella sezione Rischi corruttivi del PIAO) sia

dedicata all'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati richiesti dalla normativa (art. 10, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013).

La pianificazione anticorruzione, prevista dall'art. 1, commi 5 e 8, costituisce lo strumento principale per prevenire e contrastare la corruzione, affermare la legalità attraverso la realizzazione di un sistema organizzativo che favorisca il buon andamento e l'efficacia dell'azione di ciascuna amministrazione; essa trae origine dall'attuazione di quanto previsto nel PNA, secondo una specifica declinazione della singola amministrazione che definisce la propria strategia di prevenzione, fornendo la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indicando gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio medesimo.

Con l'introduzione di un unico strumento di programmazione integrata, le logiche sottese al sistema anticorruzione potranno meglio permeare l'intero ciclo di pianificazione della P.A., dagli obiettivi strategici, a quelli di *performance* e non solo.

L'operatività del PTPC risulta strettamente connessa alla stessa nozione di corruzione, che viene richiamata ma non definita dalla L. n. 190/2012. A tal fine la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, con la circolare n. 1/2013, ha precisato che il concetto di "corruzione" di cui alla L. n. 190/2012 deve essere inteso "in senso lato", comprensivo delle varie situazioni in cui si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, nell'esercizio dell'attività amministrativa, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica (artt. 318, 319 e 319-ter codice penale) e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite.

Con l'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione si specifica ulteriormente il concetto di corruzione, facendolo coincidere con la "*maladministration*", intesa come assunzione di decisioni (di assetto, di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. In questo modo, le maglie dei comportamenti rilevanti ai fini della corruzione si allargano ulteriormente, consentendo di ricomprendere nell'ambito applicativo della riforma anche tutte quelle situazioni che, prima dell'entrata in vigore della legge n. 190/2012, rimanevano sostanzialmente impunte, alimentando sacche di inefficienza e di illegalità all'interno degli enti pubblici.

Il presente Piano tiene conto del PNA 2022 aggiornato (da ultimo con Delibera ANAC n. 31 del 30.01.2025) e della Sezione anticorruzione del PIAO della Regione Calabria. In osservanza dell'impianto normativo vigente e in attuazione di quanto previsto nelle versioni precedenti da questa Amministrazione, il Piano è stato aggiornato e reso coerente:

- da un lato, con gli aggiornamenti e le novità intervenute in ARTCal, che incidono, a loro volta, sul funzionamento dell'Ente, sui suoi processi e, dunque, sulla necessità di una loro adeguata mappatura e di una conseguente idonea valutazione dei rischi ed individuazione delle modalità di trattamento degli stessi;
- dall'altro, con le indicazioni contenute nel PNA 2022, che, in tema di trasparenza, prevede che le amministrazioni e gli enti con meno di cinquanta dipendenti seguano le indicazioni già date dall'Autorità nelle delibere nn. 1310/2016 e 1134/2017, unitamente alle misure di semplificazione del già richiamato

paragrafo 10, cui si rinvia. Va, tuttavia, precisato che, anche per tali enti, valgono le raccomandazioni dell'Autorità:

a) sulla necessità di un sempre maggiore coordinamento e integrazione della programmazione delle misure della prevenzione della corruzione con la programmazione delle performance; per rendere sostenibili e adeguate le misure programmate, si raccomanda anche un coordinamento con quanto le amministrazioni e gli enti stabiliscono sulle risorse umane e finanziarie;

b) sulle priorità relative ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure, indicate al paragrafo 10.1.3. (“processi direttamente collegati a obiettivi di **performance**”; “processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati”).

L'ARTCal, in attuazione di quanto raccomandato da ANAC, già da un paio d'anni ha iniziato ad con il raccomandato “*approccio flessibile e contestualizzato*”, tenendo conto delle peculiarità dell'Amministrazione e del contesto interno ed esterno nel quale essa opera. L'approccio valutativo e qualitativo è stato alla base tanto della mappatura dei processi quanto della gestione del rischio (in tutte le sue sotto-fasi) e dell'individuazione delle misure. Attività, queste ultime, che sono state e saranno ancora implementate parallelamente alla graduale attivazione delle diverse altre attività istituzionali dell'Autorità.

La presente sezione è stata redatta secondo quanto statuito dalla normativa vigente in materia e tiene conto anche della Sezione Rischi Corruttivi e trasparenza del PIAO adottato dalla Regione Calabria, da ultimo aggiornato giusta Delibera di Giunta regionale n. 113 del 25.03.2025.

Riferimenti principali sono i seguenti:

L. n. 190/2012 e ss. mm. e ii.: “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”;

D.Lgs. n. 33/2013 e ss. mm. e ii.: “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”;

D.Lgs. n. 39/2013 e ss. mm. e ii.: “*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190*”;

Delibera n. 72/2013 dell'11 settembre 2013 della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, ora Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) che definisce le “*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici*”;

Determinazione ANAC del 28.10.2015 n. 12 “*Aggiornamento 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione*”;

D.Lgs. n. 97/2016 “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L. n. 190/2012 e del d.lgs. n. 33/2013, ai sensi della L. n. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;

Delibera n. 1208 del 22.11.2017 “*Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione*”;

Delibera ANAC n. 1074 del 21.11.2018, *“Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;

Delibera ANAC n. 840 del 02.10.2018, relativa alla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);

Delibera ANAC n. 1064 del 13.11.2019, *“Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019”* (pubblicata in G.U. Serie Gen. n. 287 del 07.12.2019), cui sono allegati le *“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”* (Allegato 1) e il documento *“La rotazione ordinaria del personale”* (Allegato 2);

il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, in particolare l’art. 6 *“Piano integrato di attività e organizzazione”*;

il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 concernente il *“Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione”*;

il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, avente ad oggetto il *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione”*;

Delibera ANAC n. 7 del 17.01.2023, di *“Approvazione PNA 2022”*;

Delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023, di Aggiornamento 2023 del PNA 2022;

Delibera ANAC n. 31 del 30.01.2025, di Aggiornamento 2024 del PNA 2022.

Va evidenziato che l’ARTCal, che già si trova in una situazione di sotto-organico, poiché anche a dotazione organica completa non supererebbe le n. 30 unità, potrebbe beneficiare di tutti gli accorgimenti di semplificazione previsti dalla normativa vigente e dalla Regolamentazione ANAC; cionondimeno, approfondendo uno sforzo di attenta organizzazione e massimizzazione delle risorse (umane, finanziarie e strumentali) disponibili, è riuscita nel tempo a prestare la massima attenzione agli adempimenti anticorruzione e a un’adeguata pianificazione, pur con i fisiologici ostacoli da affrontare.

Pur tenendo conto la presente pianificazione delle semplificazioni raccomandate, va precisato che già l’Autorità ha optato per un’implementazione della programmazione strutturata senza necessariamente sfruttare – quantomeno in parte – le semplificazioni consentite.

Ciò ha consentito e consentirà di elaborare più consapevolmente e, di conseguenza, perseguire più agevolmente gli obiettivi strategici, anche in materia, così migliorando la qualità dell’azione amministrativa.

2.4.2. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO

Il P.T.P.C., ai sensi dell’art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012, è adottato da parte dell’organo di indirizzo su proposta del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). Tale adozione, in relazione alla struttura organizzativa di ARTCal, compete, pertanto, al Comitato istituzionale, con apposito provvedimento deliberativo.

Confluendo la pianificazione anticorruzione nell’unico e integrato strumento programmatico del PIAO, la formale approvazione è unica con il PIAO stesso.

Poiché, alla data di approvazione del presente Piano, non sono stati ancora costituiti gli organi dell’ARTCal, ai sensi dell’art. 13 della L.r. n. 35/2015, ed in particolare l’Assemblea, il Presidente e il Comitato istituzionale, le funzioni di tali organi sono attualmente svolte dal Commissario dell’Ente. Ne

discende che l'approvazione del Piano, comprensivo della Sezione anticorruzione, è di spettanza del Commissario di ARTCal.

La redazione del Piano è stata curata e coordinata dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, coadiuvato, in tutte le necessarie fasi prodromiche all'approvazione (studio e approfondimento delle istruzioni provenienti da ANAC, condivisione delle scelte di impostazione del lavoro, confronto per procedere alla mappatura dei processi, alla valutazione e al trattamento dei rischi) dall'esiguo personale attualmente presente in ARTCal, con il supporto dei consulenti all'uopo incaricati.

La pianificazione ha una validità triennale e viene aggiornata annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno (fatti salvi gli eccezionali slittamenti disposti nella singola annualità).

Tutti coloro che prestano servizio presso l'ARTCal a qualunque titolo e tutti coloro i quali inizieranno a prestare servizio o a collaborare a qualunque titolo con l'Ente, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro e/o della collaborazione si impegnano a rispettare il contenuto del Piano.

L'approvazione è stata preceduta da un'attività di monitoraggio condotta dal RPCT, con riguardo al contesto organizzativo interno ed al contesto esterno. I soggetti esterni che, a regime, nel corso del triennio interagiranno con l'ARTCal possono essere così individuati:

- cittadini ed utenti dei servizi e loro rappresentanze;
- Autonomie locali (Comuni, Province e Città metropolitana) partecipanti;
- amministrazioni centrali ed autorità indipendenti;
- organizzazioni internazionali;
- concessionari dei servizi;
- organizzazioni sindacali;
- fornitori di beni e servizi.

L'analisi del contesto esterno costituisce funzione preliminare all'attività di identificazione e valutazione dei rischi corruttivi collegati alle attività dell'Autorità e consente al RPCT e ai suoi collaboratori di identificare e valutare rischi di corruzione, avendo maggior consapevolezza sia delle effettive possibilità di corruzione collegate alle attività dell'ente, sia degli impatti che i fatti corruttivi potrebbero avere sull'amministrazione e sugli *stakeholders*.

L'Autorità si confronta con le Autonomie locali partecipanti che compongono l'Assemblea, gli enti e le istituzioni del territorio, gli operatori del settore, le associazioni rappresentative dei cittadini che utilizzano i servizi di trasporto pubblico. Tali rapporti si dovranno svolgere in un contesto di massima trasparenza e diffusione, mediante la pubblicazione sul sito istituzionale degli studi, dei rapporti tecnici, progetti e programmi di realizzazione.

Si è proceduto alla fase di analisi del contesto esterno, con il precipuo intendimento di provvedere, nel corso del tempo, all'acquisizione di un numero maggiore di dati rilevanti, in modo da poter poi valutare e interpretare gli stessi senza letture distorte (si veda meglio, in proposito, *infra*, l'apposito paragrafo).

Idem dicasi quanto alla necessità di approfondire sempre di più l'analisi di contesto interno, per la quale si è avviato un tentativo di maggiore sistematicità già da qualche anno.

A tal fine, si è rivelato determinante il coinvolgimento del personale che opera presso l'Ente, pur non essendone alle dirette dipendenze, ne conosce la struttura e ha consentito di meglio "fotografare" i processi, facilitando così l'individuazione dei profili di rischio; presupposti, questi, che consentono una più adeguata individuazione delle misure di prevenzione.

È stato condiviso e attuato quanto raccomandato, come "buona prassi", nelle indicazioni allegate al precedente PNA 2019, valevoli in particolare per gli enti di giovane costituzione o privi di rilevante dotazione organica: non sono state introdotte ulteriori misure di controlli, ma sono stati "razionalizzati

e messi a sistema i controlli già esistenti”, “evitando di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati.”⁵

Ulteriori processi/procedimenti, rischi ad essi sottesi e conseguenti misure per evitarli/trattarli sono stati elaborati nel corso dell'anno e previsti nella presente pianificazione; ne consegue un graduale e coerente avanzamento dell'approfondimento dei tratti caratterizzanti del Piano, i cui dettagli aumentano parallelamente e in egual misura, coerentemente con lo sviluppo delle attività istituzionali dell'Autorità e l'acquisizione di una sempre più approfondita formazione e consapevolezza rispetto ai temi dell'etica pubblica e alle disposizioni di dettaglio dell'anticorruzione.

2.4.3. MODELLO ORGANIZZATIVO E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Tutti i soggetti istituzionali di ARTCal hanno – sia pure ognuno a vario titolo – competenze che rilevano direttamente o indirettamente in tema di prevenzione della corruzione, in alcuni casi in maniera strategica. L'obiettivo di prevenzione della corruzione si traduce allora in un impegno corale e convergente degli attori istituzionali. Per l'identificazione dei soggetti si rinvia alla Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione – 1.1 analisi del contesto e alla Sezione 3 Organizzazione e capitale umano – 3.1 struttura organizzativa, dove si rinviene la descrizione dei soggetti (organi istituzionali e personale) che nel contesto interno dell'Autorità regionale concorrono a vario titolo alla prevenzione della corruzione secondo la L.R. n. 35/2015 e la Macrostruttura attuale, e che qui si elencano nuovamente:

- a) l'Assemblea;
- b) il Presidente;
- c) il Comitato istituzionale;
- d) il Revisore dei conti;
- e) il Direttore e l'eventuale vicedirettore;
- f) l'OIV;
- g) la struttura amministrativa;
- h) il RASA.

Si dà atto che, ancora ad oggi, il Comitato non è stato costituito ed il Presidente non è stato nominato, avvalendosi ancora l'ARTCal di una struttura commissariale.

Quanto alla struttura amministrativa, essa ad oggi è costituita dal solo Direttore, sebbene nel breve termine dovrebbero essere assunti uno o più istruttori amministrativi ad esito della procedura di mobilità avviata nel 2024 in ossequio alla pianificazione della scorsa annualità e di cui è stata già approvata e pubblicata la graduatoria finale (si dirà meglio in proposito di seguito). L'Ente può contare attualmente: sulla forza lavoro di n. 2 dipendenti ARPAL in regime transitorio di convenzione in attuazione di specifico progetto (da febbraio 2025); su n. 2 risorse contrattualizzate a titolo gratuito (in virtù di Decreti nn. 7 e 8 del 2025), trattandosi di personale in quiescenza della Regione Calabria; sull'assegnazione in collaborazione parziale di un funzionario del Dipartimento “*Infrastrutture, LL.PP.*” (originariamente, dal 2019, erano due).

Allo stato, in ogni caso, l'organico è estremamente sottodimensionato (per ogni dettaglio al riguardo, sulle vicende relative all'implementazione della struttura amministrativa e sulle prospettive future, si

⁵ Così All. 1 al PNA 2019, “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”, p. 4.

rinvia alla Sezione 3.3, paragrafo 2.2). Ciononostante, il personale è coinvolto a pieno titolo nel rispetto delle norme e nell'attuazione delle misure anticorruzione, ciascuno in base alle funzioni svolte, con una particolare attenzione alla sensibilizzazione e alla formazione (etica e tecnico-normativa) sul tema.

Potranno così essere ulteriormente implementate le misure di prevenzione.

In linea con quanto disposto nell'art. 1, comma 9, lett. c), della L. n. 190/2012, si precisa che tutti i soggetti coinvolti hanno obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano già nella fase della sua formazione e, successivamente, nelle fasi di verifica di funzionamento e di attuazione delle misure adottate.

2.4.4. OGGETTO E FINALITÀ; OBIETTIVI STRATEGICI

La presente Sezione, redatta alla luce delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, ha la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione delle strutture al rischio di corruzione, di individuare le misure e gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio e di delineare la strategia per la prevenzione e il contrasto della corruzione.

Le finalità fondamentali delle strategie e delle azioni di prevenzione sono le seguenti:

ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;

aumentare la capacità di individuare casi di corruzione;

garantire un contesto sfavorevole all'insorgere di fenomeni di corruzione.

Occorre allora individuare le attività, tra cui quelle *ex art. 1, comma 16, L. n. 190/2012*, nel cui ambito il rischio di corruzione è più elevato. Nella specie, con riguardo alle attività che l'ARTCal svolgerà allorquando saranno pienamente acquisite le competenze trasferite dalla Regione Calabria, occorre prevedere apposite misure di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione e obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle misure indicate nel Piano. È necessario, altresì, monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti; monitorare i rapporti tra l'ARTCal ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione, o erogazione di compensi economici di qualunque genere, anche attraverso opportune verifiche, quali eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra amministratori, soci e dipendenti dei soggetti contraenti e dipendenti dell'Autorità; infine, fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione.

L'Autorità, che - occorre evidenziare - è stata costituita con la L.R. n. 35/2015 (modificata dalle LL.RR. n. 29/2016, n. 43/2016, n. 54/2017 e n. 4/2018) ed è tutt'oggi in fase organizzativa, intende stabilire gli interventi organizzativi volti ad eludere il rischio corruttivo, individuando idonee modalità di prevenzione e di contrasto della corruzione. Il processo di definizione del modello dell'Ente ancora in corso e le condizioni organizzative e di dotazione organica sopra esposte comportano una relativa esiguità dei processi, fino ad oggi mappati, ai fini del rischio corruzione.

Considerate le funzioni istituzionali, l'Autorità, a regime, dovrà espletare la funzione di autorità di regolazione, organizzazione e monitoraggio del Trasporto pubblico Locale (TPL).

Nondimeno, già avviando il necessario allineamento al PNA 2022 (per come negli ultimi anni aggiornato) e alle novità da esso apportate, si è proceduto ad una più specifica mappatura dei processi, valutazione dei rischi e individuazione delle misure, con il dichiarato intento di approfondire, nel corso del tempo, le

voci già individuate, l'istruttoria nonché le misure da adottare per finalità anti-corruttive, sulla base del funzionamento a pieno regime della "macchina amministrativa" dell'Autorità, che si auspica non lontana. Si era, comunque, ritenuto necessario, da subito, dedicare particolare attenzione alla prevenzione di fenomeni corruttivi, anche in relazione alla consistenza degli interessi economici connessi agli affidamenti di servizi di TPL che l'Autorità andrà progressivamente ad assumere e all'entità dei corrispettivi di servizio, che saranno oggetto della gestione da parte dell'ente di governo.

Al fine di perseguire le finalità anzidette, era stata avviata ed è proseguita una graduale implementazione della "parte caratterizzante" del Piano, con previsione esplicita di rischio, nonché di specifiche misure anticorruzione e dei relativi tempi di attuazione delle stesse.

I macro-obiettivi strategici dell'Ente, che nella precedente Sotto-Sezione valore pubblico sono meglio definiti, si sostanziano in:

- 1) 1.1 *"Migliorare la rendicontazione esterna soprattutto nei confronti degli stakeholder"*;
- 2) 1.2 *"Migliorare l'efficienza amministrativa e l'indice di trasparenza"*;
- 3) 1.3 *"Perseguire il rispetto dei tempi di pagamento, migliorando l'indicatore di tempestività"*;
- 4) 1.4 *"Proseguire con l'implementazione dell'organizzazione e della struttura operativa di ARTCal idonea a garantire e migliorare il perseguimento della mission istituzionale"*;

(i primi quattro obiettivi strategici sono ricondotti alla Linea Strategica 1: "Miglioramento della "Capacità istituzionale, efficienza amministrativa e trasparenza");

- 5) 2.1 *"Perseguire una mobilità regionale sostenibile di persone e merci anche attraverso il potenziamento delle infrastrutture"*;

(l'ultimo obiettivo strategico è ricondotto alla Linea Strategica 2: "Riqualficazione infrastrutturale del territorio e potenziamento mobilità").

In un'ottica di integrazione con questi ultimi devono leggersi gli **obiettivi strategici anticorruzione approvati per il 2025 con Delibera del Commissario ARTCal n. 16 del 30 dicembre 2024** e di seguito dettagliati.

1) Ampliare la mappatura dei processi, descrivendo con almeno qualche sotto-processo tutti quelli generali e buona parte di quelli caratterizzanti entro il 2025 (ai fini dell'approvazione nel 2026), **così da riuscire ad associare agli stessi in séguito le misure più idonee che saranno individuate.**

La gradualità della strutturazione della mappatura, di per sé già raccomandata da ANAC, si è manifestata dell'assestamento di ARTCal come ancor più opportuna, in virtù dell'acquisizione – anch'essa, appunto – graduale delle funzioni delegate all'Ente, non tutte completamente e immediatamente trasferite all'atto della sua costituzione. La descrizione dei processi come specificazione del contesto interno, allora, deve tenere conto del tempo necessario affinché detto contesto interno si realizzi e configuri effettivamente.

2) Garantire un allineamento formativo di base in materia di anticorruzione a tutto il personale che sarà incardinato per la prima volta presso l'Ente nel 2025.

ARTCal ha – sin dalla sua costituzione – prestato particolare attenzione a garantire l'assolvimento degli obblighi di formazione, anche al di fuori del perimetro di mera obbligatorietà formale, in favore del personale. Ciò ha consentito, nel tempo, di perseguire prassi virtuose nonostante l'esiguità degli operatori, in quanto particolarmente qualificati per le attività affidate. Siffatto approccio dovrà essere mantenuto anche con l'ampliamento della pianta organica, finalmente possibile e che avverrà nel 2025.

3) Trasformare le prassi virtuose spontanee in processi e misure generalizzate per tutti gli operatori dell'Ente e verificabili nella loro attuazione (trasfondendole in specifiche misure anticorruzione).

L'esiguità del personale, unito alla volontà di ben operare con un approccio etico e di perseguimento efficiente degli obiettivi dell'Ente, ha fatto sì che, nel tempo, si sviluppassero all'interno di ARTCal prassi virtuose, idonee ad eludere il rischio corruttivo, anche al di là del mero rispetto di quanto previsto nelle misure oggetto di formale approvazione. Nella sostanza, le misure anticorruzione e orientate alla regolarità amministrativa attuate, in sede di monitoraggio sono risultate ben superiori (per quantità e qualità) rispetto a quelle formalmente previste e approvate. Con l'occasione dell'ampliamento della pianta organica, simili prassi virtuose dovranno trovare una loro specificazione per divenire patrimonio (e vincolo da osservare) per tutti gli operatori.

4) Promuovere la trasparenza sull'operato di ARTCal (e sulla sua mission istituzionale) in favore della collettività.

Nell'ottica della promozione della trasparenza intesa come conoscenza delle attività istituzionali svolte (e delle finalità realizzate) e non solo come mero adempimento di obblighi formali di pubblicazione, atteso anche il settore di particolare delicatezza e interesse in cui opera ARTCal, s'intende mettere in campo una serie di azioni utili a ridurre il divario informativo tra Amministrazione e utenza (collettività destinataria dell'attività dell'Ente), così avvicinando l'Ente agli *stakeholder*.

Gli anzidetti obiettivi strategici saranno perseguiti con la prosecuzione dell'implementazione della "parte caratterizzante" del Piano, con previsione esplicita di rischio, nonché di specifiche misure anticorruzione e dei relativi tempi, nonché con l'attuazione di quanto in essa previsto.

Gli obiettivi, in ogni caso, sono comunque orientati e coordinati con i macro-obiettivi strategici di cui alla Sotto-Sezione di valore pubblico generale del PIAO, dunque definiti in un'ottica integrata con tutti gli altri. Inoltre, essi sono orientati in dialogo con gli obiettivi strategici in materia della Regione Calabria, di cui ARTCal è Ente strumentale.

Essi si sostanziano in:

- *"Migliorare la rendicontazione esterna soprattutto nei confronti degli stakeholder"*;
- *"Migliorare l'efficienza amministrativa e l'indice di trasparenza"*;
- *"Perseguire il rispetto dei tempi di pagamento, migliorando l'indicatore di tempestività"*;
- *"Proseguire con l'implementazione dell'organizzazione e della struttura operativa di ARTCal idonea a garantire e migliorare il perseguimento della mission istituzionale"*;
- *"Potenziare la mobilità regionale sostenibile di persone e merci"*.

Agli obiettivi segnatamente di anticorruzione si affiancano gli **obiettivi strategici di trasparenza per il triennio 2025-2027**. Essi trovano la propria fonte e legittimazione negli anzidetti obiettivi anticorruzione e sono stati elaborati tenendo conto dello scenario di riferimento, per come sin qui descritto.

Sono così individuabili:

Integrare gli obiettivi di trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa negli obiettivi di Valore Pubblico presenti nel PIAO, garantendo nel contempo la coerenza del ciclo di programmazione della trasparenza con gli altri cicli di programmazione e, in particolare con il ciclo di programmazione della performance.

Implementare il livello di trasparenza con pubblicazione di dati ulteriori a quelli obbligatori.

Potenziare i monitoraggi sulla trasparenza

Aggiornare al PNA 2023 gli obblighi di trasparenza per l'Area di rischio dei contratti pubblici.

2.4.5. ANALISI DEL CONTESTO E MAPPATURA DEI PROCESSI (RINVIO)

L'analisi del contesto, esterno e interno, costituisce una fase prodromica fondamentale alla valutazione del rischio corruttivo e alla più efficace identificazione delle misure atte a prevenirlo e contrastarlo.

In ottica integrata, essa si configura come presupposto qualificante e determinante per la programmazione anche in tutti gli altri settori; per questo, è stata approfondita nella prima parte/Sezione del PIAO (di cui la presente Sezione sui rischi corruttivi costituisce una parte), dopo la scheda anagrafica dell'Amministrazione, alla sotto-sezione 1.1, alla quale si rinvia.

In particolare, la rappresentazione sintetica dell'articolazione organizzativa dell'amministrazione, in cui si sostanzia la "mappatura" dei processi, oltre a rappresentare "l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno", costituisce il presupposto per l'individuazione di quelle attività (o parti di esse) potenzialmente esposte ai maggiori rischi corruttivi e, conseguentemente, affinché le misure anticorruzione all'uopo programmate e sviluppate manifestino tutta la loro auspicata efficacia.

Una mappatura dei processi sviluppata in forma chiara e comprensibile è necessaria per un'adeguata pianificazione delle misure volte ad azzerare o mitigare o comunque trattare i rischi corruttivi.

Per questo la mappatura è indissolubilmente legata alle aree di rischio. I processi indicati, allora, sono stati approfonditi prestando primaria attenzione a identificare quelli di maggiore impatto ai fini della verifica di rischi corruttivi e con il precipuo intendimento di proseguire – considerando tale prospettiva come una vera e propria misura e obiettivo strategico da attuare nel prossimo futuro – ad approfondirli, inserendo gli elementi descrittivi in ragione della graduale stabilizzazione di modalità operative ben individuabili, riproducibili e, soprattutto, riconducibili a specifiche responsabilità (sotto il profilo, innanzitutto, degli uffici competenti e, in seguito, dei singoli soggetti).

Nella sotto-sezione appositamente dedicata, alcuni processi, in quanto particolarmente caratterizzanti e qualificanti il *proprium* dell'attività di ARTCal, sono stati anche approfonditamente descritti oltre ad essersi proceduto alla relativa mappatura (esplicitata nell'apposito allegato).

Anche in questi processi il rischio corruttivo è emerso e se n'è tenuto conto ai fini del trattamento; anzi, la mappatura sempre più dettagliata ha consentito una valutazione del rischio più agevole e consapevole.

2.4.6. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La mappatura dei processi incide sulla valutazione del rischio, essendo la prima attività prodromica e necessariamente connessa alla seconda.

Il lavoro avviato da ARTCal, che ha consentito di iniziare a delineare in maniera più conforme alla realtà dell'ente i processi che lo caratterizzano, si è riverberato, conseguentemente, anche su una più adeguata attività di valutazione (prima) e di individuazione delle misure di trattamento (dopo) del rischio.

Mappatura dei processi, valutazione del rischio e trattamento del rischio costituiscono, infatti, fasi complementari del processo di gestione del rischio unitariamente inteso; esso andrà "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive".⁶

Quanto alla specifica "macro-fase" che qui ci occupa, la valutazione del rischio si sviluppa ulteriormente in tre "sotto-fasi":

identificazione, a partire dalle aree obbligatorie/generali, per poi scendere nel dettaglio di quelle specifiche: essa include il complesso degli eventi rischiosi verificabili anche solo in via ipotetica;

⁶ Così All. 1 al PNA 2019, "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", p. 23.

analisi, necessaria: a comprendere più approfonditamente gli eventi rischiosi già identificati, attraverso l'analisi dei "fattori abilitanti" della corruzione; a stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.⁷

ponderazione, consistente nella "misurazione" del rischio considerato alla luce dell'analisi, così da ottenere una stima della sua importanza e incidenza e, conseguentemente, anche raffrontarlo con altri rischi, così da poter individuare le priorità su cui focalizzare l'attenzione e predisporre le misure di trattamento.

La ponderazione consente di individuare la probabilità che il rischio si realizzi e le conseguenze che lo stesso produce.

I valori da misurare a tal fine sono:

la probabilità di accadimento del rischio per un dato processo/procedimento;

l'impatto, quale entità delle conseguenze pregiudizievoli astrattamente verificabili (individuando diverse tipologie di "danni" astrattamente configurabili).

La valutazione complessiva del rischio esprime il livello di rischio proprio di ciascun processo considerato nell'analisi. Essa si ottiene con un "valore algebrico", moltiplicando il valore associato alla probabilità per il valore numerico attribuito all'impatto. La valutazione, in definitiva, tiene conto del contesto ambientale e organizzativo in cui si colloca l'Autorità ed in cui essa esplica la sua azione e, soprattutto, tiene conto della dimensione della sua struttura funzionale.

Anche l'attività necessaria a tali operazioni presuppone il pieno coinvolgimento della struttura organizzativa dell'ente, poiché solo l'approfondita conoscenza di azioni e procedimenti tipici della macchina amministrativa consentono un'impostazione efficace del lavoro.

Quanto allo specifico criterio di calcolo del valore algebrico poc'anzi richiamato, si è ritenuto opportuno rendere lo stesso omogeneo a quello adottato fino a qualche tempo fa dalla Regione Calabria, per ragioni di affinità operative e di comunanza rispetto al contesto di riferimento; alla luce del monitoraggio effettuato, non si rinvengono esigenze di modifica di un criterio rivelatosi pertinente e congruo. Esso, conformemente a quanto raccomandato dall'ANAC stessa – che ha ripetutamente sottolineato l'importanza dell'autonomia delle amministrazioni nella scelta dei criteri, pur partendo dall'originario schema di riferimento contenuto nell'Allegato 5 del PNA 2013, se n'è discostato in parte, al fine di perseguire una maggiore aderenza dell'impostazione al contesto (esterno e interno) di riferimento e alla struttura di funzionamento dell'ente regionale.

Si è provveduto, pertanto, a individuare e predisporre un autonomo algoritmo per il calcolo e uno schema-tipo di applicazione, dal momento che quello di cui all'All. 5 del PNA 2013 era stato concepito senza distinzione tra le modalità di applicazione.

Cercando di superare diverse criticità, tra cui il pericolo di una sottostima dei rischi possibili, è stata così formulata una nuova scheda, che ARTCal, a seguito di laboratori interni e confronto tra gli operatori, ha ritenuto di acquisire e far propria.

La scheda in questione classifica il rischio sempre su 3 livelli, ma la "scala" di misurazione è stata elaborata più prudentemente: il rischio basso si ottiene fino al valore 2, quello medio è compreso tra > 2 e 4, quello alto è > 4 (la classificazione rischio trascurabile è stata ritenuta non significativa). La ponderazione dei rischi consente di identificare la priorità del trattamento, che dunque si basa su: livello

⁷ Essa è condotta attraverso la seguente scansione: a) scelta dell'approccio valutativo; b) individuazione dei criteri di valutazione; c) rilevazione dei dati; d) formulazione giudizio sintetico.

di rischio (maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento); obbligatorietà della misura di prevenzione; impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura. Gli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto sono stati a loro volta riclassificati. L'articolazione definitiva del processo di valutazione è evidenziata dalla seguente tabella:

<p>Valore economico</p> <p>Qual'è l'impatto economico annuale del processo globalmente inteso? Non comporta l'attribuzioni di vantaggi di rilievo economico 0 Comporta l'attribuzione di vantaggi di rilievo economico fino a 5.000 € 1 Comporta l'attribuzione di vantaggi di rilievo economico superiori a 5.000 € e fino a 40.000 € 2 Comporta l'attribuzione di vantaggi di rilievo economico superiori a 40.000 € 3</p>	<p>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</p> <p>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso)?</p> <p>A livello di dirigente generale o titolari di incarichi apicali 1 A livello di dirigente non generale ovvero di posizione organizzativa/alta professionalità 2 A livello di funzionario 3</p>
<p>Controlli³</p> <p>Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato al processo è adeguato a mitigare il rischio?</p> <p>No 3 Sì, perché sottoposto a controllo interno o esterno 2 Sì, perché sottoposto a controllo interno e esterno 1</p>	
<p>Valore frequenza = (Somma dei punteggi della colonna 1):4=</p>	<p>Valore impatto = (Somma dei punteggi della colonna 2):3=</p>
<p>VALUTAZIONE NUMERICA COMPLESSIVA DEL RISCHIO DEL PROCEDIMENTO =</p> <p>Valore frequenza () x Valore impatto () =</p>	
<p>CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO:</p> <p>1) Basso: fino ad 2 <input type="checkbox"/></p> <p>2) Medio: da > 2 a 4 <input type="checkbox"/></p> <p>3) Alto: > 4 <input type="checkbox"/></p>	

Se per una sempre più adeguata mappatura è opportuno "disaggregare" i processi rappresentativi di tutta l'attività negli ulteriori "sotto-processi" (fasi) e poi, ancora, nelle singole azioni, fintantoché ciò non venga compiutamente attuato, l'evento rischioso identificato potrà essere collegato, dunque, non già alla singola azione (cioè all'unità di misura più piccola della "catena del valore" del processo mappato), bensì al processo individuato nella sua generalità; o alle fasi/sotto-processi, laddove individuati.

Anche l'ANAC ha avuto modo di precisare quanto appena evidenziato nel documento esplicativo al piano da ultimo adottato: "se l'unità di analisi prescelta è il processo, gli eventi rischiosi non vengono abbinati a singole attività del processo".⁸

La motivazione di tale approccio è già stata evidenziata, essendo connessa alla dimensione organizzativa ridotta di ARTCal e alle poche risorse disponibili da impiegare. D'altra parte, stando agli obiettivi dell'ente già delineati nei vari documenti programmatici adottati, anche la valutazione dei rischi verrà gradualmente dettagliata, parallelamente alla mappatura dei processi.

Dunque, i rischi sono stati individuati e agganciati, in base alla suddivisione per aree di rischio e per processi mappati, per come segue: si è prima proceduto a individuare i rischi connessi alle aree a carattere obbligatorio; alle predette aree (la cui trattazione è obbligatoria per legge), sono state aggiunte quelle ulteriori, già segnalate in sede di mappatura dei processi e che hanno dato luogo all'individuazione di rischi specifici per esse.

Si rimanda alla tabella allegata al presente piano per il dettaglio.

⁸ Così All. 1 al PNA 2019, "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", p. 24.

2.4.7. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Una volta valutato il rischio, lo stesso deve essere trattato, individuando i correttivi e le modalità più idonee a prevenirlo, prendendo in considerazione i risultati e le priorità emerse, appunto, in sede di valutazione. Il trattamento consiste, dunque, nell'individuazione e progettazione di misure adeguate, da attuare prevedendone scadenze ragionevoli, contemperando priorità rilevate e risorse disponibili e avendo cura sempre di perseguirle in maniera verificabile, dando luogo anche a una fase di monitoraggio. Tale fase costituisce il "cuore" della pianificazione anticorruzione, la parte fondamentale a cui le altre sono orientate e preordinate, in rapporto di propedeuticità.

In proposito, con riferimento alle attività pregresse, l'ARTCal ha riscontrato notevoli difficoltà operative legate all'assenza di profili di responsabili in grado di rendicontare. Proprio per tale carenza di personale, soprattutto con ruoli di responsabilità, non è stato possibile, per il Responsabile Anticorruzione, formulare specifica richiesta di rendicontazione ai responsabili/referenti rispetto alle attività esercitate, alle misure adottate e al grado di attuazione del Piano. Il Responsabile si è trovato e si trova ad operare da solo per l'attività in questione.

Si auspicava nel recente passato un accrescimento della dotazione organica dell'Autorità, così da consentire, tra le altre cose, una maggiore condivisione delle funzioni di responsabilità e monitoraggio e supervisione rispetto agli adempimenti anche in materia di anticorruzione. Il predetto auspicio di ampliamento della dotazione organica non si è verificato; nondimeno, l'affiatamento e la collaborazione manifestati dal personale presente, la loro graduale formazione ed il pieno inserimento nei meccanismi dell'Autorità (trattandosi di dipendenti provenienti da altri contesti), nonché l'inserimento negli ingranaggi amministrativi delle attività dei consulenti (sia pure con perimetro ben delimitato nel rispetto del ruolo e delle previsioni di legge in proposito), hanno consentito non solo un'adeguata attuazione delle misure, ma anche un monitoraggio proficuo ed un approccio condiviso ai comportamenti e agli adempimenti orientati all'anticorruzione in tutti i settori di operatività degli stessi. In ogni caso, l'ARTCal ha individuato una serie di misure vevoli per tutte le aree di rischio e per i rischi specifici individuati di anno in anno, in quanto aventi una portata ampia e idonea a sviluppare una "cultura" e ad acquisire strumenti e prassi anti-corruttive nei diversi contesti in cui vengono specificamente declinate. Esse, nondimeno, sono riconducibili in maniera più incisiva al contrasto di alcuni specifici rischi. A queste si aggiungono quelle vevoli esclusivamente per singolo processo mappato.

Le misure, in ogni caso, tengono conto degli obiettivi strategici individuati e da perseguire.

Si darà atto di entrambi, rimandando poi alla tabella allegata al presente Piano per i dettagli, specie in ordine alle tempistiche individuate per la scansione temporale della loro attuazione.

Tra le misure a rilevanza trasversale (pur maggiormente incisive per alcuni rischi), quali azioni per prevenire e contrastare la corruzione, si rilevano:

- Codice di comportamento. Novità normative

L'anno 2023 ha visto un importante rinnovamento della disciplina relativa al Codice di comportamento delle pubbliche amministrazioni, a dieci anni di distanza dalla sua introduzione – nella forma della vincolatività e delle conseguenti responsabilità e sanzioni in caso di mancata osservanza – con D.P.R. 62/2013.

Il D.P.R. 81/2023 ha modificato alcuni articoli (12, 13, 15, 17) e introdotto nuove fattispecie nuove fattispecie (artt. 11-bis e 11-ter) attesa la riscontrata necessità di adattamento all'evoluzione sociale, soprattutto per la rilevanza delle tecnologie informatiche e dei social media.

Ai sensi dell'art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001, ciascuna amministrazione deve definire un proprio Codice di comportamento a partire dalla normativa generale di rango nazionale.

Lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione fondamentale, in quanto le norme in essi contenute regolano il comportamento dei dipendenti, indirizzando l'azione amministrativa.

L'Autorità non ha ancora adottato un proprio Codice, soprattutto a motivo dell'assenza di personale interno da potersi ritenere effettivo destinatario della misura in questione, essendo il personale dipendente in distacco funzionale (da Azienda Calabria Lavoro o dall'Ente Regione stesso).

Ad esito dell'ampliamento della pianta organica, nonché della costituzione degli organi istituzionali, con conseguente definizione del perimetro delle attività (organigramma e funzionigramma), sarà possibile prevedere e implementare in maniera adeguata un Codice di Comportamento "sartorialmente" organizzato sulla base delle caratteristiche e delle esigenze specifiche.

Fino ad allora, le finalità del Codice di Comportamento rimangono perseguite, e i relativi interessi tutelati, grazie alla presenza del sicuro riferimento del Codice di Comportamento della Regione Calabria, da intendersi come apparato di riferimento, vincolante in materia, cui il Direttore e il resto del personale, nonché dei consulenti e collaboratori a vario titolo, sono sottoposti e continueranno a fare riferimento.

Di conseguenza, la condivisione dei valori di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta fra i dipendenti dell'Autorità e la responsabilizzazione degli stessi nei confronti degli scopi dell'amministrazione trovano il loro punto di riferimento nel Codice di comportamento dei pubblici dipendenti di cui al D.P.R. n. 62/2013, come modificato dal D.P.R. 81/2023, nonché nel Codice di comportamento della Regione Calabria aggiornato proprio nel 2023 e approvato con D.G.R. n. 357 del 21 luglio 2023 (rinvenibile al seguente link <https://www.regione.calabria.it/website/portaltemplates/view/view.cfm?35141>): ivi sono riportate le regole al cui rispetto è tenuto il personale che a vario titolo opera per ARTCal (Direttore, dipendenti, anche in distacco funzionale, consulenti, collaboratori, Commissario).

Il nuovo Codice tiene conto delle novità normative del 2023, tra cui quelle relative all'utilizzo di tecnologie informatiche (nuovo art. 11-bis "*Utilizzo delle tecnologie informatiche*") e dei social network (nuovo art. 11-ter "*Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media*"), con previsioni di condotta nei confronti dei profili privati dei dipendenti e riguardanti anche l'utilizzo di caselle di posta elettronica personali, il rapporto con gli organi di stampa, l'utilizzo delle risorse elettroniche personali e il rispetto dell'onore e del decoro della PA. Si consideri, ad esempio, che le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei social media non devono in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro.

Le novità di legge hanno riguardato anche la responsabilità dirigenziale per la crescita professionale dei collaboratori e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo: a questi principi l'Autorità si è già informata da tempo e il Direttore proseguirà con la medesima impostazione di valorizzazione e accrescimento delle competenze del personale.

Si rammenta che la violazione degli obblighi previsti dal Codice di comportamento integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione

della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Quale specifica misura anticorruzione, ogni operatore dell'Autorità, a vario titolo, sarà messo a conoscenza della ri-codificazione di cui si è appena dato conto, così da avere piena e completa conoscenza dei propri obblighi e dei comportamenti da adottare di volta in volta.

- Whistleblowing

Il *whistleblowing* costituisce un fondamentale strumento di prevenzione della corruzione, offrendo un sistema normativo di garanzia di protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione, di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento delle proprie attività. Precedentemente, la fattispecie era disciplinata dall'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001, con specifica introduzione – appunto – nel testo unico sul pubblico impiego di una norma a tutela del dipendente che avesse segnalato illeciti.

Dal luglio 2023 sono entrate in vigore le nuove regole in materia di whistleblowing, che adesso operano anche per i soggetti del settore privato (segnatamente per coloro che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di almeno 250 lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato). L'intera disciplina è ora contenuta nel D.Lgs. n. 24/2023, avente ad oggetto *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937: il nuovo articolato normativo è già entrato in vigore, esso amplia le tutele in caso di segnalazioni di illeciti, estendendo l'ambito applicativo soggettivo e le procedure per preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni.

Le amministrazioni tenute a sviluppare un sistema di tutela del segnalante devono predisporre canali interni di veicolazione delle informazioni, garantendo adeguati standard di sicurezza per tutelare l'identità dei segnalanti, attraverso idonee piattaforme informatiche.

Sono suscettibili di segnalazione, con obbligo di tutela del segnalante: comportamenti, atti od omissioni lesivi dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica integranti illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti; illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativamente a specifici settori come appalti, mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; atti od omissioni lesivi degli interessi finanziari dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Sotteso ad una segnalazione deve esservi il pericolo di lesione dell'interesse pubblico (o dell'ente privato) o alla integrità dell'amministrazione, mentre i motivi per i quali un soggetto abbia deciso di segnalare sono irrilevanti rispetto alla protezione che sarà comunque garantita.

Dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. 24/2023, l'ANAC ha adottato apposite Linee Guida, con Delibera n. 301 del 12.07.2023, volte a dettagliare come implementare le procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

I canali di segnalazione possono essere:

- interno, ossia lo specifico contesto lavorativo dell'ente;
- esterno, con comunicazione direttamente ad ANAC;
- la divulgazione pubblica;
- la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

Il canale preferenziale è quello interno; risulta residuale quello esterno, da attivarsi allorché l'implementazione della segnalazione interna non venga prevista, o non sia garantita, o non sia conforme, o non sia idonea a tutelare il segnalante. Anche la divulgazione pubblica è consentita quando dopo la segnalazione esterna non vi sia stato riscontro nei termini o il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto.

Al segnalante sarà garantita riservatezza: non ne sarà rivelata l'identità a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni; saranno oggetto di protezione anche gli elementi della segnalazione da cui si desumibile, anche indirettamente, l'identità del segnalante stesso; quanto segnalato è sottratto all'accesso agli atti.

Il Regolamento ANAC contiene ulteriori disposizioni di dettaglio, anche relativamente all'esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità anticorruzione.

ARTCal si è immediatamente attivata, con l'entrata in vigore della normativa appena richiamata, per allinearsi alle nuove previsioni. Tutto il personale ha partecipato ad un corso di formazione in materia a distanza, aggiornato alle novità.

Ancor prima, RPCT e supporto RPCT hanno partecipato alla "*Giornata del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza- IX edizione*", avente ad oggetto "*RPCT e Whistleblowing: esperienze e competenze*", organizzata dall'ANAC e tenutasi a Roma, il 4 dicembre 2023.

Inoltre, con l'ausilio di esperti del settore, è stato implementato il sistema per la predisposizione del canale interno di segnalazione: il sistema è interamente *web based*, utilizzabile da qualsiasi dispositivo, anche mobile, per la gestione delle segnalazioni in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 ed aggiornato alle linee guida ANAC emanate con delibera 311/2023.

La soluzione consente non solo la gestione della fase di presentazione delle segnalazioni, ma anche il successivo procedimento di gestione, in ciò differenziandosi dalle altre soluzioni attualmente disponibili. Viene assicurato, così, il massimo grado di riservatezza sia dei dati del segnalante, sia dei dati dei soggetti segnalati, sia dei dati della stessa segnalazione, dal momento della presentazione al momento della definitiva chiusura, non essendo necessario in nessuna fase procedere a stampe, invii via email, ecc.

Ogni accesso alla segnalazione è tracciato (sia quelli dello stesso RPCT, sia quelli dei soggetti interni eventualmente interessati da questi) e il RPCT potrà sempre visualizzare l'elenco di tutti gli accessi.

Il RPCT è l'unico soggetto abilitato, su sua specifica richiesta, sempre tracciata dal sistema, all'accesso ai dati del segnalante.

La soluzione consente al RPCT di "dialogare" con il segnalante "mediante la soluzione", quindi senza conoscerne l'identità. Il segnalante può verificare lo stato di avanzamento del procedimento.

Alla soluzione si può accedere da qualsiasi dispositivo fisso o mobile e da qualsiasi luogo, non essendo necessaria nessuna installazione.

Di seguito le funzionalità implementate:

> FASE DI AVVIO

dichiarazione al sistema dei dati di contatto, oltre che del RPCT, dei soggetti che potrebbero, se attivati dal RPCT, accedere alle segnalazioni in fase di gestione;

accesso degli utenti tramite SPID o, in alternativa, tramite registrazione che avviene da web, accertandosi dell'identità del segnalante attraverso autenticazione OTP (One Time Password);

> FASE DI PRESENTAZIONE

l'utente può, quindi, accedendo al sistema sempre in ambiente web, completare il modello di segnalazione reso disponibile;

completata la compilazione si otterrà **conferma dell'identità** del segnalante al momento dell'**invio** della segnalazione (via OTP);

immediato **disaccoppiamento** dei dati del segnalante da quelli della segnalazione; tutti i dati vengono mantenuti crittografati e conservati su server distinti;

invio di notifica di avvenuto deposito della segnalazione al RPCT (sms/email);

> FASE DI GESTIONE

il RPCT avrà **accesso immediato SOLO ai dati della segnalazione**, in chiaro ed in forma "volatile" (cioè a chiusura della sessione non è più disponibile la segnalazione in chiaro) e potrà:

decidere l'archiviazione (che viene notificata al segnalante);

chiedere integrazioni e "dialogare" con il segnalante senza conoscerne l'identità. È, infatti, il sistema a "recapitare" le richieste al segnalante, ed a procedere all'inoltro al RPCT degli eventuali riscontri ottenuti;

inviare, per l'eventuale avvio dei rispettivi procedimenti, la segnalazione: agli Uffici interni individuati e/o alle Procure di Corte dei Conti e/o Tribunale.

L'invio ai **soggetti interni**, pre-dichiarati al sistema, viene notificata via email e saranno tracciati tutti gli accessi alla segnalazione con immediato report al RPCT. Il sistema consente ai soggetti interni di dichiarare lo stato del procedimento avviato, allegando atti e documenti. L'invio ai **soggetti esterni** avverrà con le modalità e le cautele di riservatezza prescritti.

A questa modalità informatica per l'invio e la gestione delle segnalazioni scritte, si aggiunge anche un canale telefonico, attraverso cui il segnalante può inviare la segnalazione, interfacciandosi con un operatore virtuale che lo guida automaticamente nel percorso di segnalazione.

Tutte le informazioni relative a tutti i sistemi di segnalazione sono rese disponibili online in un'apposita sezione del sito dell'Autorità (cfr. il seguente link <https://www.artcalabria.eu/altri-contenuti/segnalazione-illeciti-whistleblowing>).

- Conflitti di interessi

L'art. 6 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 prevede che *"il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia*

amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza”.

Al fine di garantire la conformità dell'attività dell'Autorità alla disciplina sopra richiamata, si prevede che il codice di comportamento dia le opportune indicazioni operative. Nella specie, il Codice di comportamento dovrà prevedere una procedura di gestione del conflitto di interesse strutturata come segue: *“il dipendente che si trovi in una delle situazioni indicate nella norma sopra richiamata deve comunicarlo immediatamente per iscritto al Segretario ARTCal, il quale, sulla base delle situazioni rappresentate e di una istruttoria interna, decide circa l'opportunità o meno in merito all' astensione del dipendente stesso nell'ambito dell'attività in questione. Il segretario generale, poi, dovrà comunicare tempestivamente per iscritto al personale interessato la propria decisione in merito”.*

In ogni caso, ancor prima e al di là dell'adozione del Codice di comportamento dell'Autorità, quest'ultima si prefigge di far compilare, sottoscrivere e restituire appositi moduli ai soggetti responsabili degli uffici: essi contengono le dichiarazioni relative alla sussistenza o meno di conflitti di interesse, che possano essere ricondotti, ad esempio, ad eventuali rapporti di collaborazione, comunque retribuiti, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al proprio ufficio, limitatamente alle attività ad essi affidate, ad interessi economici in enti, società o imprese che possono essere in conflitto con il ruolo rivestito nell'ambito dell'Autorità, ed alle altre eventuali situazioni che saranno indicate nel Codice di comportamento.

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, della Legge n. 190/2012, il Piano anticorruzione deve rispondere all'esigenza, tra l'altro, di definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione. A tal fine, nei provvedimenti di affidamento dell'Autorità, il soggetto che assume la determinazione dovrà attestare che non sussistono relazioni di parentela o affinità di secondo grado tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti del soggetto affidatario ed il titolare dell'ufficio proponente dell'Autorità.

L'Autorità ha inteso darsi una misura ulteriore rispetto alle generali prescrizioni di legge in materia: l'adozione di un'ulteriore dichiarazione specifica sull'assenza di conflitti di interessi dei dipendenti coinvolti per ogni singolo procedimento/provvedimento, al di fuori del momento obbligatorio dell'assegnazione dell'ufficio. Tale misura si ritiene possa controbilanciare il numero esiguo del personale dell'Autorità, consentendo di evidenziare l'importanza dell'assenza di conflitto, anche solo potenziale, in ogni procedura, conferendo importanza e valore alla dimensione (anche) etica dell'azione amministrativa e, quindi, contribuendo ad aumentare la stessa fiducia del singolo privato/interlocutore/utente.

- Formazione

La formazione del personale è uno degli strumenti più efficaci per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

In attuazione di quanto indicato nel precedente Piano e in continuità con quanto già avviato, l'ARTCal ha previsto attività di formazione specifica rivolti ai dipendenti in servizio, con riguardo sia agli aspetti generali ed applicativi in materia di anticorruzione, di trasparenza e riservatezza, sia agli aspetti applicativi rilevanti del Piano di prevenzione della corruzione dell'Autorità (contrasto alla corruzione, conflitto di interessi, diritto all'informazione, sanzioni per i dipendenti in caso di violazioni del piano di

prevenzione della corruzione). I dipendenti prendono parte a diversi incontri formativi con continuità; anche alla luce della nuova Direttiva del Ministro Zangillo sulla formazione per il 2025, sarà ulteriormente implementata la partecipazione a diversi incontri formativi, alcuni di taglio generale nel settore di riferimento, altri più specifici e di integrazione con le altre aree di attività.

- Informatizzazione

L'informatizzazione costituisce uno dei principali strumenti per assicurare la tracciabilità delle fasi in cui si articolano i diversi processi delle attività dell'amministrazione, per ridurre il rischio di flussi informativi non controllabili, assicurando, attraverso l'accesso telematico a dati e documenti, una migliore e più efficace circolarità delle informazioni all'interno dell'organizzazione, oltre che l'accessibilità dei dati, in armonia con la legislazione vigente in materia.

L'Autorità, sia pur nelle difficoltà incontrate a causa della molteplicità di obblighi ed adempimenti amministrativi e tecnici da osservare, pur in carenza di dotazione organica, ha proceduto ad un processo di studio delle soluzioni tecniche migliori, nell'ottica dell'economicità, per rispondere agli obiettivi dell'attuale quadro normativo.

In particolare, attualmente è pienamente operativo il protocollo informatico dell'Ente, gestito da Halley su apposito incarico; con la delibera n. 4 del 01.03.2022 si è proceduto all'individuazione del "Responsabile della gestione documentale e della conservazione" nella persona dell'avv. Filomena Tiziana Corallini, mentre con il decreto n. 10 del 03.03.2022 è stato adottato il "Manuale della gestione documentale", redatto dalla Società "Solving Cooperativa srl", cui era stato affidato il servizio di supporto specialistico per la transizione al digitale e la gestione dei sistemi informativi dell'ARTCal.

Per la gestione dell'intera sezione Amministrazione Trasparente, onde essere adempienti rispetto ai molteplici e complessi obblighi vigenti, l'Autorità è supportata dalla Società PA33 S.r.l.

A tal fine, l'Autorità ha proceduto alla sistematizzazione del sito web, quale strumento essenziale di informazione ai cittadini ed adempimento degli obblighi poc'anzi definiti. Il sito si trova in stato di continuo aggiornamento e miglioramento, in special modo con riferimento alla sezione "Amministrazione Trasparente", in adempimento alle previsioni legislative in materia.

È stata, altresì, realizzata l'informatizzazione del sistema contabile, procedendo all'inserimento, al suo interno, secondo i dettami del D.lgs. n. 118/2011, dei capitoli di bilancio, della redazione dei bilanci e delle variazioni, nonché di tutte le operazioni contabili necessarie.

*

Dopo aver esaminato le misure trasversali e generali e dato evidenza a quelle più particolari e rilevanti, si rinvia, per lo specifico e per la loro riconducibilità alle aree di rischio e ai singoli rischi individuati, al dettaglio della macro-tabella, comprensiva anche della mappatura dei processi, dalla quale sono rinvenibili con evidenza le peculiarità e le connessioni tra i vari aspetti del ciclo di valutazione e trattamento del rischio corruttivo.

Nella tabella allegata, infatti, trovano collocazione: sia l'identificazione e la descrizione dei processi: sia l'ulteriore grado di approfondimento dei predetti processi, con inserimento di alcuni sotto-processi o fasi dei processi (il lavoro per la rappresentazione di dettaglio è sempre *in fieri*); sia la parte relativa al trattamento del rischio, con identificazione e programmazione delle misure, ossia specificazione dei tempi di attuazione e delle responsabilità legate alle stesse.

* * *

SEZIONE PER LA TRASPARENZA (Aggiornamento 2025)

2.4.8. TRASPARENZA

2.4.8.1 PREMESSA. OBIETTIVI STRETEGICI E OPERATIVI. SOGGETTI COINVOLTI

Con Delibera n. 16 del 30 dicembre 2024 sono stati approvati gli obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza.

Sotto quest'ultimo profilo, gli obiettivi individuati sono i seguenti:

Integrare gli obiettivi di trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa negli obiettivi di Valore Pubblico presenti nel PIAO, garantendo nel contempo la coerenza del ciclo di programmazione della trasparenza con gli altri cicli di programmazione e, in particolare con il ciclo di programmazione della performance.

Implementare il livello di trasparenza con pubblicazione di dati ulteriori a quelli obbligatori.

Potenziare i monitoraggi sulla trasparenza

Aggiornare al PNA 2023 gli obblighi di trasparenza per l'Area di rischio dei contratti pubblici.

L'attuazione degli obblighi e la realizzazione delle attività in materia di trasparenza di ARTCal tiene conto degli anzidetti obiettivi, che vengono declinati e costantemente tenuti in considerazione.

Quanto allo scenario in cui l'Ente opera, va evidenziato che l'impianto normativo vigente è stato interessato da importanti interventi negli ultimi anni, che hanno introdotto rilevanti modifiche nel sistema della trasparenza delle amministrazioni, sia per quel che riguarda l'organizzazione (sezione della trasparenza come parte del PTPC ed unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad un unico soggetto), sia per i dati da pubblicare e a cui garantire l'accesso da parte di chiunque (cd. accesso generalizzato, di cui all'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013).

L'ARTCal intende perseguire l'obiettivo di garantire la massima trasparenza della propria azione, assicurando un'accessibilità totale. A tal fine, si rende necessario assicurare regolarità e tempestività dei flussi informativi tra i vari soggetti coinvolti. Costoro sono gli stessi tenuti a dare attuazione alle misure anticorruzione previste nel presente Piano, con alcune specificità legate alla Trasparenza.

Il sistema organizzativo, volto ad assicurare la trasparenza dell'ARTCal, ai sensi del D.lgs. n. 33/2013, si basa sul coinvolgimento di tutti gli uffici per l'elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni e per la loro pubblicazione, con le modalità operative indicate dal RPCT.

La trasparenza costituisce strumento di prevenzione e contrasto della corruzione ed è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività di ARTCal allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria (ai sensi della normativa e applicabili ad ARTCal) sono pubblicati sul sito, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", secondo le tempistiche stabilite dalla normativa di legge e vengono mantenuti costantemente aggiornati.

Al fine di garantire l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 e s.m.i. ed il regolare flusso delle informazioni, ARTCal si è dotata di un software applicativo per la gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" raggiungibile dalla home page del sito istituzionale senza necessità di autenticazione e o registrazione. Tale sistema *web based* mette a disposizione degli utenti registrati e abilitati alle funzioni di preparazione e pubblicazione delle specifiche schede di competenza, uno specifico tutorial per il miglior utilizzo dello stesso. Il suddetto sistema è aggiornato in maniera costante con interventi migliorativi in termini di funzionalità, rispetto ai quali vengono adeguatamente informati e sensibilizzati i soggetti coinvolti nella gestione degli adempimenti in materia di trasparenza.

La sezione "Amministrazione Trasparente" è organizzata in sotto-sezioni, secondo quanto previsto dalla Delibera ANAC 1310/2016, prontamente aggiornata, per la sotto-sezione "Bandi di gara e contratti", agli obblighi di pubblicazione specificati nell'All.9 al PNA 2022 e, da ultimo, alle nuove disposizioni previste dal Nuovo Codice Appalti, che sono state recepite ed integrate nell'applicativo in uso.

La pubblicazione dei dati personali sul sito web avviene sempre nel rispetto della normativa vigente.

La pubblicazione e l'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti avviene secondo le scadenze previste dal d.lgs. 33/2013 e s.m.i. Laddove la pubblicazione/aggiornamento debba avvenire in "maniera tempestiva", si considerano termini che tengono conto della disponibilità del dato e della necessità di rielaborare le informazioni per renderle disponibili nelle modalità richieste dalla normativa in oggetto e ogni caso non eccedenti i 90 giorni.

Il Responsabile per la trasmissione e la pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati è il RPCT.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed i Responsabili del dato effettuano, per quanto di competenza, il monitoraggio circa la completezza e conformità dei dati pubblicati e la tempestività della pubblicazione.

2.4.8.2 ACCESSO

Accesso civico semplice

Il Decreto Legislativo n. 33/2013, avente per oggetto il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PA, e s.m.i. prevede all'art. 5, comma 1, che chiunque possa richiedere la pubblicazione sul sito istituzionale di atti, di dati e di informazioni nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

La richiesta è gratuita, non deve essere motivata o sostenuta da un interesse qualificato e va indirizzata al RPCT. La richiesta può essere redatta tramite apposito modulo pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Accesso civico - Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria".

Il RPCT, dopo aver ricevuto la richiesta, entro trenta giorni, è tenuto a verificare la sussistenza dell'obbligo e:

- se l'informazione o il dato è già pubblicato nel rispetto della normativa vigente, indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale;
- se l'informazione o il dato non è pubblicato procede direttamente o tramite altro responsabile di ARTCal alla pubblicazione nel sito, nella sezione "Amministrazione Trasparente", del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il link a quanto richiesto.

In caso di ritardo o mancata risposta, il richiedente può ricorrere al soggetto titolare del potere sostitutivo che, verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, nei termini di cui al comma 9-ter dell'art. 2 della Legge 7 agosto 1990 n. 241, provvede, anche avvalendosi di Ufficio apposito, alla pubblicazione nel sito web e, contemporaneamente, ne dà comunicazione al richiedente indicando il relativo link.

Accesso civico generalizzato

Il Decreto Legislativo n. 33/2013, avente per oggetto il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PA, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, prevede, all'art. 5, comma 2, una nuova tipologia di accesso (cd. "generalizzato"). Tale nuova

tipologia di accesso civico consente a chiunque un accesso ai dati e ai documenti in possesso della P.A., non condizionato alla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, volto a favorire “forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche” (art. 1 comma 1 Decreto Trasparenza). In particolare, il richiamato art. 5, comma 2, prevede che “chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti”. La richiesta è gratuita (con le eccezioni previste da apposita procedura pubblicata sul sito internet di ARTCal, nella sezione Amministrazione Trasparente), non deve essere motivata o sostenuta da un interesse qualificato e va indirizzata, alternativamente, o direttamente all'ufficio che detiene il dato/documento/informazione, o al RPCT. La richiesta può essere redatta tramite apposito modulo pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Accesso civico - Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori". In caso di ritardo o mancata risposta, il richiedente può ricorrere al soggetto titolare del potere sostitutivo.

Accesso documentale

L'accesso civico e l'accesso civico generalizzato devono essere tenuti distinti dall'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi (“accesso documentale”) le cui modalità di esercizio sono contenute nella Legge 241/1990 e ss.mm.ii. e nel D.P.R. 184/2006.

L'accesso documentale si chiede secondo la procedura pubblicata sul sito di ARTCal, nella sezione “Amministrazione Trasparente – Accesso civico”, in cui è disponibile l'apposita modulistica.

Registro degli accessi

Nella sezione "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Accesso civico – Registro degli accessi" è pubblicato semestralmente il Registro degli accessi, in cui sono riportate le richieste di accesso presentate (per tutte le tipologie di accesso).

Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1 “STRUTTURA ORGANIZZATIVA”

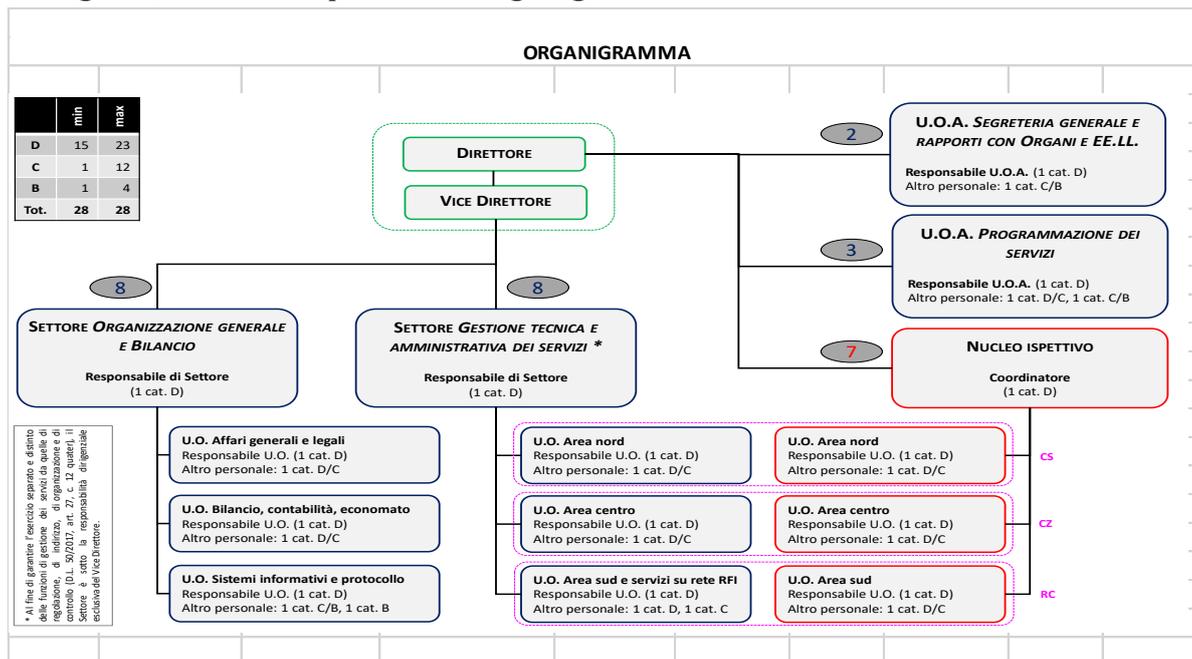
L'art. 13, comma 10, della L.r. n. 35/2015 consente ad ARTCal, per lo svolgimento delle proprie funzioni, di avvalersi di personale appartenente alla Regione, ai suoi enti strumentali e agli enti locali, in posizione di distacco funzionale anche parziale, ma può anche prevedere una propria dotazione organica di personale.

La struttura organizzativa di ARTCal, approvata con Delibera n. 34 del 04.05.2018 “*Misure per l'efficientamento della struttura: approvazione macrostruttura Autorità Regionale dei Trasporti in Calabria*”, prevede un numero massimo di 30 unità di personale, comprese le figure del Direttore e del Vice-direttore.

Nel rispetto della predetta dotazione massima, il personale risulta così ripartito:

- n. 1 Direttore;
- n. 1 Vicedirettore;
- n. 2 unità da destinare all'U.O.A. Segreteria Generale e Rapporti con Organi e EE.LL.;
- n. 8 unità da destinare al Settore Organizzazione Generale e Bilancio;
- n. 8 unità da destinare al Settore Gestione tecnica e amministrativa dei servizi;
- n. 3 unità da destinare all'U.O.A. Programmazione dei servizi;
- n. 7 unità da destinare al Nucleo Ispettivo.

Di seguito, la tabella riportante l'organigramma:



Nella successiva tabella, il dettaglio della ripartizione delle predette unità di personale riordinate secondo categoria di riferimento e con specificazione delle unità coperte:

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA	PROFILO PROFESSIONALE	COPERTO	VACANTE
Direttore	1		si	no
Vice- Direttore	1		no	si
D	1 7	Amministrativo	no	si
		Tecnico	no	si
C	1 0	Amministrativo	no	si
		Tecnico	no	si
B	1	Amministrativo	no	si
		Tecnico	no	si
	Totale 30		1	29

Il **Direttore** è nominato dal Presidente della Giunta Regionale, prioritariamente fra i dirigenti della Regione e dura in carica quattro anni, prorogabili per una sola volta per ulteriori quattro anni. Svolge le seguenti funzioni ai sensi dell'art. 13, comma 9-bis della L.r. 35/2015:

attuazione degli atti adottati dal Comitato istituzionale;

istruttoria delle delibere del Comitato istituzionale;

attestazione di legittimità e regolarità amministrativa e contabile delle deliberazioni del Comitato istituzionale;

determinazioni in materia di liti attive e passive nonché di conciliazioni e transazioni;

partecipazione alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e cura dell'attuazione, verificandone il rispetto da parte dei dipendenti;

informazioni al soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;

monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e adozione dei provvedimenti motivati di rotazione del personale, nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Con il DPGR n. 7 del 16.01.2023, è stato conferito l'incarico di Direttore ARTCal, ai sensi dell'art. 13, comma 9-ter, della L.r. n.35/2015 e dell'art. 19, comma 1, del Regolamento regionale n. 14/2016, all'Avv. Filomena Tiziana Corallini, dirigente di ruolo della Giunta Regionale e già Direttore reggente dell'Ente dal novembre 2019, previa manifestazione di interesse pubblicata in data 22.07.2022 e riservata ai dirigenti di ruolo della Giunta regionale. La nomina ha fatto seguito alla proposta del Commissario dell'Ente e ha durata di quattro anni, prorogabili per una sola volta e decorrenti dalla data di stipula del relativo contratto; con il medesimo DPGR è stato disposto il distacco funzionale del Direttore presso l'Autorità, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del Regolamento regionale n. 14/2016, distacco poi attuato effettuato con la DGR n. 18 del 24.01.2023.

Il Nucleo Ispettivo costituisce la struttura finalizzata al controllo della quantità e qualità dei servizi erogati, avvalendosi anche delle infrastrutture tecnologiche e delle informazioni fornite dall'Osservatorio della mobilità ed articolandosi anche in sedi periferiche. Per il funzionamento del Nucleo ispettivo, l'ARTCal si avvale anche di personale della Regione e degli Enti locali, in posizione di distacco funzionale anche parziale, inclusi quelli appartenenti ai corpi e ai servizi di polizia provinciale e municipale, che mantengono le funzioni di espletamento dei servizi di polizia stradale.

La costituzione del Nucleo Ispettivo ARTCal si è avuta in virtù di decreto n. 33 del 11.11.2020, successivamente integrato nei suoi componenti con i decreti n. 1 del 09.01.2021, n. 42 del 26.10.2021, n. 7 del 25.01.2024. Attualmente il Nucleo annovera n. 12 componenti, individuati tra il personale della Regione Calabria, oltre ai dipendenti di Azienda Calabria Lavoro e a consulenti, secondo quanto consentito e previsto dall'art. 13, comma 11, della L.R. 35/2015, attesa la carenza di personale proprio dell'ARTCal.

La struttura amministrativa incardinata presso ARTCal ad oggi è costituita dal solo Direttore, ma nel breve termine dovrebbero essere assunti uno o più istruttori amministrativi ad esito della procedura di mobilità avviata nel 2024 in ossequio alla pianificazione della scorsa annualità e di cui è stata già approvata e pubblicata la graduatoria finale (si dirà meglio in proposito di seguito). L'Ente può contare attualmente: sulla forza lavoro di n. 2 dipendenti ARPAL in regime transitorio di convenzione in attuazione di specifico progetto (da febbraio 2025); su n. 2 risorse contrattualizzate a titolo gratuito (in virtù di Decreti nn. 7 e 8 del 2025), trattandosi di personale in quiescenza della Regione Calabria; sull'assegnazione in collaborazione parziale di un funzionario del Dipartimento "Infrastrutture, LL.PP." (originariamente, dal 2019, erano due).

Per un approfondimento sull'organico e sulle vicende pregresse che ne hanno interessato la strutturazione, si rinvia alla Sottosezione 3.3, "Piano del fabbisogno del personale", paragrafo 2.2 (LO STATO DELL' ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO - L'ORGANICO ATTUALE).

Allo stato, in ogni caso l'organico è estremamente sottodimensionato e caratterizzato da precarietà; anche le attività ordinarie di *start up* assumono carattere sfidante e sono raggiungibili solo grazie al pieno impegno personale di tutte le risorse coinvolte (Commissario, Direttore, funzionario in collaborazione part-time, dipendenti in distacco, consulenti). Nonostante la struttura sia ancora in fase di implementazione, l'ente sta operando regolarmente, adempiendo a tutti gli obblighi previsti dalla normativa vigente, ivi compresa l'approvazione dei vari documenti programmatici.

Gli obiettivi di assunzione e incardinamento a vario titolo di altro personale, di cui si è detto sopra e che verranno meglio sviluppati nella sottosezione dedicata al fabbisogno del personale, consentiranno una più efficiente operatività dell'Autorità.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari – UPD. L'art. 55-bis, comma 2, D.lgs n. 165/2001 prevede che "ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità".

L'ARTCal non ha ancora individuato l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, in quanto, come già sottolineato, ancora in via di costituzione a livello di risorse umane, per le quali ci si avvale del personale distaccato da altri Enti, secondo quanto previsto dalla L.r. n. 35/2015. Ancora ad oggi, l'esiguo personale a disposizione di ARTCal è in distacco da altri enti ed è insufficiente a garantire la funzionalità piena dell'Ente, che si trova ancora in una situazione di sottodimensionamento rispetto alla previsione minima di dotazione di 6 unità. Pertanto, rivedendo gli orientamenti in proposito, essendo l'iter di implementazione della dotazione organica lontano da una piena attuazione, non si ritiene opportuno, quantomeno nel prossimo futuro, attivare una convenzione per la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari alla Regione Calabria, ex art. 55 bis, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001. Il personale presente in ARTCal, difatti, ha già una propria struttura amministrativa di riferimento, nei cui confronti è chiamata a rispondere anche sotto il profilo disciplinare. Quando il dimensionamento dell'Autorità lo consentirà, potrà essere previsto e attuato un apposito Ufficio interno.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione. ARTCal si avvale dell'attività di supporto di n. 2 consulenti (uno tecnico con competenze sui trasporti, l'altro giuridico-amministrativo), selezionati con procedura ad evidenza pubblica attivata con Decreto ARTCal n. 38 del 10.07.2023 e conclusa con Decreto ARTCal n. 55 del 13.10.2023.

Il RASA

La Delibera ANAC n. 831 del 3.8.2016, di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, ha previsto che, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (RASA) e a indicarne il nome all'interno del PTPC. Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. Con il comunicato del Presidente del 20.12.2017, l'ANAC ha altresì segnalato l'obbligo del RPCT di comunicazione tempestiva di eventuali impedimenti alla individuazione del RASA nel PTPC ed il loro perdurare. Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 fa salva la facoltà delle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di valutare l'opportunità di attribuire ad unico soggetto entrambi i ruoli (RASA e RPCT,) con le diverse funzioni previste dal D.L. n. 179/2012 e dalla normativa sulla trasparenza, in relazione alle dimensioni e alla complessità della propria struttura.

In ARTCal il RASA, individuato con la Delibera n. 4/2021, era l'ing. Antonio De Lio, funzionario regionale in distacco funzionale parziale presso l'ARTCal; tuttavia, a seguito della sua assegnazione, con D.D. n. 2085 del 01.03.2022, alla struttura "Cittadella regionale" del Dipartimento "Economia e Finanze", le funzioni del RASA sono attualmente in capo al RPCT dell'ARTCal, avv. F. Tiziana Corallini.

L'OIV

Con riferimento all'OIV, la modifica legislativa n. 4/18, attesa la specificità dell'Ente, dispone che (art. n. 18 bis): *"All'ARTCal, quale ente strumentale partecipato dalla Regione Calabria, non si applicano le disposizioni dell'articolo 13, comma 8, della legge regionale 27 dicembre 2012, n. 69."*

Pertanto l'Autorità ha avviato procedura di selezione pubblica per la individuazione di un OIV in composizione monocratica, viste le attuali ridotte dimensioni dell'Ente.

L'OIV, costituito in forma monocratica, è stato istituito con la Delibera ARTCal n. 2/2019 e svolge un importante ruolo di stretta collaborazione con il RPCT, in quanto è chiamato a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità e della performance generale dell'Ente.

Attualmente tale incarico è ricoperto dalla prof.ssa Maria Nardo, nominata con la citata delibera n.2/2019 per il periodo 2019-2022 e, alla scadenza del triennio, riconfermata nel ruolo (dopo la pubblicazione dell'apposito avviso sul sito istituzionale dell'ARTCal e sul Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica e l'espletamento della procedura di valutazione comparativa, tra i soggetti iscritti all'Elenco nazionale dei componenti degli OIV della performance, avviata con il decreto ARTCal n. 17 del 22.03.2022) per il triennio 2023-2025, con la delibera ARTCal n. 2 del 20.02.2023.

Il Revisore dei conti:

vigila sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione, anche mediante il controllo sugli atti dispositivi di spesa e sui risultati di gestione;

esprime parere preventivo sui provvedimenti inerenti l'ordinamento contabile e finanziario, sul bilancio preventivo e sulla compatibilità degli affidamenti di cui all'art. 16, L.R. n. 35/2015 e degli accordi di cui al comma 1, art. 20, L.R. n. 35/2015 con le risorse disponibili;

redige apposita relazione contenente le proprie valutazioni sulla corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze della gestione;

esercita ogni altra funzione demandata dalla legge o dai regolamenti.

Il Revisore dei Conti è attualmente la Dott.ssa Annamaria Servidio, nominata giusta Delibera ARTCal n. 10 del 20/04/2023.

Sottosezione di programmazione 3.2 "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE"

Il capo II della L. 81/2017 disciplina il lavoro agile ponendo l'accento su flessibilità organizzativa, volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e utilizzo di strumentazioni che consentono di lavorare da remoto. L'art. 18, co. 3, della citata legge⁹ dispone che la disciplina si applichi, in quanto compatibile, *"anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*. In attuazione delle norme sopra citate, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha adottato la direttiva n. 3/2017 recante le linee guida sul lavoro agile nella PA; le disposizioni sono rimaste a lungo inattuata o poco utilizzate fino a quando, con la pandemia da Covid-19 nel 2020, il Legislatore ha introdotto una disciplina speciale del lavoro agile, utilizzato come misura emergenziale di distanziamento sociale, finalizzata a prevenire e limitare il contagio. Il lavoro agile così ha conosciuto nella P.A. una notevole diffusione, assurgendo a *«modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni»* (cfr. art. 87, co. 1 del D. L.

⁹ Il comma 1 definisce il lavoro agile "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro".

17.03.2020, n. 18). Peraltro, per i tempi successivi all'emergenza pandemica, è stata prevista l'adozione di un Piano per l'organizzazione del lavoro agile in modalità c.d. ordinaria. Con Decreto del Ministero della P.A. del 9/12/2020 venivano approvate le *"Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance"*. Cessando lo stato di emergenza epidemiologica, si sono succedute numerose disposizioni normative sulla disciplina del lavoro agile: in particolare, l'art. 11 del D.L. 22.04.2021 n. 52 ha ridotto la percentuale minima dei dipendenti che possono avvalersi del lavoro agile; il DPCM 23.09.2021 ha previsto il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale, disponendo che a decorrere dal 15.10.2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella P.A. sia quella svolta in presenza. Era stata prevista tuttavia un'estensione del termine dell'obbligo di smart working per i lavoratori c.d. "fragili": tale termine è spirato per le PP.AA. il 31/12/2023 e nel frattempo è intervenuta una direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29/12/2023 che ha rimandato alle singole amministrazioni la possibilità di concedere lavoro agile in caso di situazioni di salute, personali e familiari gravi e urgenti, rammentando la sussistenza comunque della possibilità di lavorare in smart working in base ad accordi individuali con i singoli dirigenti. In sostanza, dal 07/01/2024 si è tornati alle regole ordinarie; ciò non fa venir meno comunque l'attenzione verso i più fragili, rimanendo garantita la possibilità di lavorare in modalità agile ai lavoratori che dimostrano situazioni di salute, personali e familiari gravi e urgenti, in deroga al criterio ordinario del lavoro in presenza. Nell'ambito dell'organizzazione di ogni amministrazione, sarà dunque responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali. L'ARTCal, ad oggi, considerata l'assenza di personale proprio fino al 2025, ad eccezione del Direttore, non si è dotata di un'organizzazione specifica e dettagliata del lavoro agile, ma informa la propria attività amministrativa ai principi sottesi alla disciplina di riferimento, prendendo in considerazione e gestendo le necessità degli operatori e mantenendo, al contempo, l'attenzione al buon andamento, all'efficacia e all'efficienza dell'azione amministrativa.

Sottosezione di programmazione 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

1. PREMESSA NORMATIVA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale esplicita termini e modalità con cui l'Amministrazione garantisce il funzionamento degli uffici e più in generale dell'Ente e l'ottimale organizzazione delle risorse umane a tal fine necessarie.

Con l'avvento del PIAO, detta pianificazione confluisce nell'unico strumento programmatico, di cui costituisce parte integrante.

Con il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, che ha modificato il testo unico del pubblico impiego, D.lgs 165/2001, si è giunti al superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni ancorata alla dotazione organica. Infatti, già nella legge delega (Legge 7/8/2017 n. 124), all'art. 17, comma 1, lettera m), era prevista la definizione degli obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi bisogni, e nella successiva lettera q) il "progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità".

Il nuovo testo dell'art. 6 del decreto legislativo 165/2001 (innovato dall'art. 4 del decreto legislativo citato), prevede che:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l’organizzazione degli uffici per le finalità indicate all’articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, incoerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”

Dalla novellata versione dei commi sopra riportati consegue, da un lato, che il piano indichi la consistenza della dotazione organica (intesa come totalità delle figure necessarie all’ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (comma 3), dall’altro illustri le risorse finanziarie destinate alla relativa attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (comma 2).

L’atto programmatico deve:

- integrarsi con tutti gli altri strumenti di programmazione, prioritariamente con quelli relativi alla performance e all’anticorruzione, oltre che essere coerente con la pianificazione pluriennale finanziaria;
- ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
- perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell’art. 6-ter con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 08/05/2018 pubblicato in data 27/7/2018 sulla Gazzetta Ufficiale.

Dalla lettura sistematica dell’impianto normativo sopra riportato, risulta di fondamentale rilevanza il concetto di “spesa”, inteso come necessità di tenere conto delle effettive capacità finanziarie, ai fini dell’elaborazione di una programmazione realistica degli interventi, individuando i profili professionali più rispondenti alle esigenze ed ai fabbisogni.

In quest’ottica, dunque, è evidente come tale strumento risulti molto più flessibile e connesso alle contingenze concrete degli enti, i quali sono tenuti costantemente al relativo aggiornamento da effettuarsi, peraltro, in stretta correlazione con l’analisi delle capacità assunzionali e nel rispetto della normativa vigente.

LA NUOVA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

a)	Piani triennale dei fabbisogni del personale e relativa comunicazione	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001)	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 6-ter, D.Lgs. n. 165/2001;
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni disoprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n.4.
c)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza	- art. 1, co. 475, lett. e), L. n. 232/2016; - art. 9, co. 1, L. n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n.17. Deroga: (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le <i>funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale</i> . Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e collaborazione).
d)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018).	Divieto di assumere il personale a tempo indeterminato	- art. 1, c. 470, L. n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n.17.
e)	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	Divieto di assumere il personale a tempo indeterminato (c. 476, L. n. 232/2016) (a partire dall'anno 2018).	- art. 1. c. 476, n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n.17.

f)	Adozione da parte delle amministrazioni di pianitriennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale (art. 48 D.lgs.n. 198/2006).	art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.
g)	Adozione del "Piano della performance"	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	art. 10, D.Lgs. n. 150/2009;
h)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle PP.AA. (art. 13, L. n. 196/2009).	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	
i)	Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016.	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art.1, co. 508, L. n.232/2016; DPCM n.21/2017.
l)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n.185/2008
m)	L'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002. Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.		
n)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000.		

1.3 CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESA DEL PERSONALE

1.3.1 La spesa di personale: le componenti.

Le *componenti da considerare* per la determinazione della spesa (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13), ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n.296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del TUEL;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del TUEL;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;

- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M. ed ai progetti di miglioramento dell'acircolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il Direttore e l'eventuale Vice-Direttore vanno considerate nell'aggregato spesa di personale ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, deliberan. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile, finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

1.3.2 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con decreto del 8.05.2018, si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa.

1.4 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità l'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nel testo integrato con l'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto in fase di conversione dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, il settimo periodo, secondo cui: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente", e di seguito l'ottavo periodo secondo cui "Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009":

Altra condizione è dettata dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, il quale dispone che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo eccezionale...", nel rispetto dell'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e s.m.i.

Ai sensi dell'art. Art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora essa sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli di natura finanziaria	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n.5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n.13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte ai servizi essenziali	Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n.1 /2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

1.4.1. Modalità di reclutamento personale a tempo determinato

Fattispecie	Riferimenti normativi
Procedure selettive pubbliche per l'accertamento delle professionalità richieste sulla base dei principi di cui al c. 3, art. 35, D.Lgs. n. 165/2001	- artt. 35 e 36, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.
Ricorso a proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato	- art. 36, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare F.P. 5/2013; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.
Utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate	- art. 3, c. 61, legge n. 350/2003; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000. - Corte conti, Sezione di controllo per l'Umbria, n. 124/2013, per quanto riguarda l'accordo tra gli enti.
Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per qualifiche e profili professionali per i quali è richiesto il requisito della scuola dell'obbligo	- art. 35, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 165/2001; - art. 16, legge n. 56/1987; - art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.

2. LO STATO DELL' ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

2.1 L'ORGANIZZAZIONE

La L.R. 35/2015 recante "Norme per i servizi di trasporto pubblico locale", all'art. 13, ha istituito l'Autorità Regionale dei Trasporti della Calabria quale Ente di governo del bacino unico regionale di interesse regionale in materia di TPL.

L'ARTCal è un soggetto con personalità giuridica di diritto pubblico che opera in piena autonomia funzionale, indipendenza di giudizio e di valutazione, la cui sede è presso la Cittadella regionale in Catanzaro.

Con la legge regionale 08 febbraio 2018, n. 4, sono state apportate modifiche organizzative alle strutture dell'Ente ed è stato specificato che l'ART-CAL è un Ente strumentale partecipato dalla Regione Calabria. Il ruolo dell'Ente è quello definito dall'art. 13 della L.R. 35/2015 e cioè essenzialmente quello di ente di governo, al quale l'art. 3 bis del d.l. 138/2011, convertito, attribuisce *"le funzioni di organizzazione dei servizi [...] di scelta della forma di gestione, di determinazione delle tariffe all'utenza per quanto di competenza, di affidamento della gestione e relativo controllo"*.

Per i dettagli sulle attività istituzionali e sulla struttura organizzativa si rinvia alle apposite sezioni del PIAO (2.1.2 Mission e perimetro delle attività; 3.1 Struttura organizzativa).

2.2 L'ORGANICO ATTUALE

2.2.1 Personale

Come già precisato alla sotto-sezione 3.1, la struttura amministrativa ARTCal ad oggi è costituita dal solo Direttore, ma a breve dovrebbero essere assunti uno o più istruttori amministrativi ad esito della procedura di mobilità avviata nel 2024 in ossequio alla pianificazione della scorsa annualità e di cui è stata già approvata e pubblicata la graduatoria finale (si dirà meglio in proposito di seguito).

L'Ente può contare attualmente: sulla forza lavoro di n. 2 dipendenti ARPAL in regime transitorio di convenzione in attuazione di specifico progetto (da febbraio 2025); su n. 2 risorse contrattualizzate a titolo gratuito (in virtù di Decreti nn. 7 e 8 del 2025), trattandosi di personale in quiescenza della Regione Calabria; sull'assegnazione in collaborazione parziale di un funzionario del Dipartimento *"Infrastrutture, LL.PP."* (originariamente, dal 2019, erano due).

Allo stato, in ogni caso, l'organico è estremamente sottodimensionato e caratterizzato da precarietà; anche le attività ordinarie di *start up* assumono carattere sfidante e sono raggiungibili solo grazie al pieno impegno personale di tutte le risorse coinvolte (Commissario, Direttore, funzionario in collaborazione part-time, dipendenti in distacco, consulenti).

Cronosintesi delle più recenti vicende relative al personale ARTCal

Va premesso che, a seguito di manifestazione di interesse indetta dal Dipartimento Lavori Pubblici (settembre 2018) per il reperimento di varie categorie da destinare eventualmente ad ARTCal e dopo valutazione positiva di 4 funzionari, in assenza del nulla osta della Struttura di appartenenza nessun funzionario è stato distaccato (novembre 2018).

Successivamente, con nota ARTCal n. 275 del 10.05.2023, è stata richiesta al Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane" della Regione Calabria la pubblicazione di una nuova manifestazione di interesse per l'individuazione di personale regionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed inserito nel ruolo organico della Giunta regionale, da distaccare, anche parzialmente, presso ARTCal. Tuttavia, anche questa seconda procedura non ha prodotto i risultati sperati in quanto, scaduto il termine prefissato di 15 giorni, non sono pervenute candidature ammissibili al procedimento *de quo*.

Quasi tutto l'anno 2023 è stato caratterizzato dal mantenimento della stessa, esigua, dotazione organica, costituita da due dipendenti di Azienda Calabria Lavoro, in regime di convenzione e da un funzionario regionale, che collabora part-time. Sul finire del 2023 la struttura si è arricchita di n. 2 consulenti (uno per supporto tecnico e uno per supporto giuridico-amministrativo) che prestano attività in misura continuativa per l'Autorità. Da gennaio 2024 la struttura si è arricchita di un nuovo dipendente; tutti i dipendenti di Azienda Calabria Lavoro sono stati in utilizzo presso ARTCal fino al 31.01.25 in regime di distacco funzionale da Azienda Calabria Lavoro in virtù di apposita convenzione (rep. N. 1 del 02.01.2024).

Con riferimento a siffatto personale in convenzione, a seguito di recenti interlocuzioni e rivisitazione di un rapporto interistituzionale con ARPAL (già Azienda Calabria Lavoro), nelle more riconfigurata come ente di diritto pubblico, a seguito di una specifica nota con conseguente richiesta di quest'ultima (prot. ARPAL n. 321 del 17.01.25; assunta al prot. ARTCal n. 71 del 21.01.25), era stato rappresentato che i dipendenti provenienti dal bacino ARPAL e in utilizzo presso l'ARTCal non potessero più proseguire la propria attività con siffatto regime con costo a carico dell'ARPAL stessa, in carenza di una prestazione lavorativa che venga effettivamente resa presso le strutture amministrative di Arpal o della Regione Calabria in conformità alla DGR n. 278 del 13 giugno 2024.

Pertanto, onde scongiurare il rientro di tale contingente di personale e, così, non disperdere il patrimonio di professionalità e competenze fino ad ora acquisite dai dipendenti, nelle more di un'eventuale attivazione di una procedura di mobilità da parte di ARTCal, al qual fine ARPAL stessa aveva già manifestato la propria disponibilità a rilasciare il prescritto nulla osta per assorbire in tutto o in parte il contingente di lavoratori, è stata concordemente attivata l'opzione di un regime transitorio, prevedendo l'impiego dei lavoratori in questione presso ARTCal, con assunzione di quest'ultima dei relativi costi. Pertanto, è stata stipulata apposita convenzione di temporaneo utilizzo in un progetto per attività di supporto ed assistenza tecnica, secondo lo strumento contrattuale di cui all'art. 11 L. n. 241/1990: tale convenzione ha riguardato n. 2 risorse (mentre una terza ha cessato la propria attività presso ARTCal) ed è stata stipulata con decorrenza dal 1° febbraio 2025, data da cui il costo delle unità in questione è pertanto sostenuto da ARTCal.

L'anno 2024 si è caratterizzato per una decisività in ordine alla concreta implementazione della dotazione organica; è stato avviato, con conseguente raggiungimento dei primi risultati, quanto necessario al reclutamento nel 2025.

Per avere legittimazione e disporre della regolamentazione interna necessaria a orientare le procedure all'uopo necessarie, sono stati adottati:

- il regolamento per l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvate da altri enti, giusta Delibera n. 5 del 04.04.2024;
- il regolamento su mobilità esterna, comandi e distacchi, giusta Delibera n. 13 del 05.09.2024.

Con Decreto n. 41 del 11.06.2024 è stato dato impulso a n. 2 procedure, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria (entrambe concluse senza riscontri):

- la prima, per l'assunzione di n. 3 risorse di categoria D) e n. 2 risorse di categoria D3) (ora "Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione") facendo ricorso allo strumento dell'utilizzazione di graduatorie di concorsi pubblici approvate da altri enti e in corso di validità;
- la seconda per l'assunzione di n. 3 risorse di categoria C) – istruttori, da incardinare con mobilità volontaria, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria.

Quanto all'assunzione dei funzionari facendo ricorso alle graduatorie in corso di validità di altri Enti, tale procedura di reclutamento – tentata in alternativa alle procedure di distacco, risultate infruttuose, nonché all'espletamento di concorso, che si sarebbe rivelato eccessivamente gravoso, economicamente e proceduralmente, per un Ente privo di personale, nonché senza necessità di ricorrere alla mobilità volontaria, secondo una facoltà consentita per legge agli enti fino al 31.12.2024 –, dopo la pubblicazione del relativo Avviso, non è andata a buon fine a causa della mancata manifestazione di disponibilità da parte di Amministrazioni detentrici di graduatorie in corso di validità.

In virtù di quanto viene approvato nella presente pianificazione, considerata l'equivalenza delle procedure di mobilità, concorso, utilizzo di graduatorie di altri Enti, l'ARTCal attiverà una nuova procedura per garantirsi l'assunzione dei profili ricercati, insieme agli altri programmati.

Quanto all'assunzione degli istruttori mediante mobilità volontaria, l'Ente ha espletato la relativa procedura (avviata con Decreto n. 58 del 09.09.2024, successivamente integrato con Decreto n. 62 del 27.09.2024) per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 3 posti mediante passaggio diretto tra amministrazioni ai sensi del D. Lgs. 165/2001, conclusa con l'approvazione del Decreto n. 22 del 17.02.2025, di approvazione dei verbali della Commissione all'uopo incaricata e della relativa graduatoria.

L'iter si è dunque concluso e a breve si dovrebbe procedere all'assunzione di una o più risorse, assunzione che finalmente consentirà l'avvio effettivo dell'implementazione della dotazione organica dell'Ente.

Con le successive procedure saranno acquisite nuove risorse, anche con maggiore specializzazione.

2.2.2. Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad assumere persone con disabilità nella quota d'obbligo prevista dalla predetta normativa. In particolare, l'art. 3 della Legge n. 68/99 prevede che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità nella seguente misura:

- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti;
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;

- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti.

Tenuto conto che l'ARTCal allo stato attuale è lontana dal raggiungere la soglia dei 15 dipendenti, numero che non sarà certamente raggiunto nel corso del 2025, l'obbligo di assunzione di cui all'art. 3 della Legge n. 68/99 non ricorre per il suddetto periodo. All'atto del superamento della predetta quota, ARTCal attiverà nei termini di legge gli istituti di cui alla Legge n. 68/99.

Per quanto riguarda la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999 per le altre categorie protette, la riserva è riferita a datori di lavoro pubblici o privati con più di n. 50 dei lavoratori occupati; conseguentemente, in ragione della dotazione organica approvata con la Delibera ARTCal n. 34/2018, che stabilisce il numero massimo in n. 30 unità, non ricorre per ARTCal l'obbligo di assunzione di cui al predetto articolo.

2.3 LA VIGENTE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE E LO STATO DI ATTUAZIONE

La dotazione organica

La macrostruttura di ARTCal è stata definita con la Delibera n. 34/2018 e si compone di un numero massimo di 30 unità di personale, comprese le figure del Direttore e del Vice-Direttore.

Nel rispetto della predetta dotazione massima, il personale risulta così ripartito:

- n. 1 Direttore;
- n. 1 Vice-Direttore;
- n. 2 unità da destinare all'U.O.A. Segreteria Generale e Rapporti con Organi e EE.LL.;
- n. 8 unità da destinare al Settore Organizzazione Generale e Bilancio;
- n. 8 unità da destinare al Settore Gestione tecnica e amministrativa dei servizi;
- n. 3 unità da destinare all'U.O.A. Programmazione dei servizi;
- n. 7 unità da destinare al Nucleo Ispettivo.

Di seguito, il dettaglio della ripartizione delle unità di personale per categoria diriferimento.

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA	PROFILO PROFESSIONALE	COPERTO	VACANTE
Direttore	1		si	no
Vice- Direttore	1		no	si
D	1 7	Amministrativo	no	si
		Tecnico	no	si
C	1 0	Amministrativo	no	Si
		Tecnico	no	Si
B	1	Amministrativo	no	Si
		Tecnico	no	Si
	Totale 30		1	29

2.4 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE.

La relazione di accompagnamento della L.r. n. 4 del 2018, con la quale è stata modificata la L.r. n. 35/2015, ha quantificato le facoltà assunzionali di ARTCal, commisurandole al CCNL comparto EELL, con un budget comprensivo anche delle quote relative al Direttore e al Vice-Direttore ARTCal.

Il trattamento economico del Direttore ARTCal, attualmente nominato, è stabilito dall'art. 13, comma 9-*quater* della L.r. n. 35/2015, secondo cui *“Il trattamento economico del Direttore, anche in distacco funzionale (...) è equiparato a quello previsto per i dirigenti di settore della Giunta regionale, nella misura massima. Al solo Direttore spetta una maggiorazione del 20 per cento”* e che il suddetto trattamento accessorio è a carico di ARTCal, secondo quanto previsto dal D.P.G.R. n. 7 del 16.01.23.

Trattandosi di Dirigente regionale in posizione di distacco funzionale, la spesa complessiva a carico di ARTCal è quantificata in euro 24.677,44 annui (pari alla suddetta maggiorazione del 20%), comprensivi di contributi INPS/INAIL e IRAP e trova adeguata copertura nel bilancio corrente di ARTCal. Considerato che il Direttore dell'ARTCal durerà in carica per almeno quattro anni, si può presumere che nei prossimi due esercizi il costo di tale figura apicale rimarrà contenuto nel suddetto importo.

Il risparmio di spesa determinato dall'inquadramento del Direttore in rapporto di distacco funzionale, rispetto al costo teorico di tale figura, viene destinato in parte ad incrementare le unità da assumere con oneri a carico di ARTCal e in parte a ridurre il fabbisogno complessivo, in considerazione dei ridotti stanziamenti previsti nel bilancio regionale per le spese di funzionamento dell'ARTCal.

Alla luce di quanto sopra, il budget assunzionale può essere dettagliato negli esercizi come nella seguente tabella, già riportata nel DPA 2025-2027 approvata con Delibera ARTCal n. 1/2025:

COD_CAPITOLO	DESCRIZIONE	CONTO FINANZIARIO	STANZIAMENTO 2025	STANZIAMENTO 2026	STANZIAMENTO 2027
U1010101001	Retribuzioni in denaro	U.1.01.01.01.000	213.875,56	306.834,08	306.834,08
U1010201002	Contributi sociali effettivi a carico dell'Ente	U.1.01.02.01.000	65.420,63	87.227,51	87.227,51
U104010201	Trasferimento alla Regione per trattamento accessorio Direttore ARTCal	U.1.04.01.02.001	24.677,44	24.677,44	24.677,44
U1020101003	Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)	U.1.02.01.01.000	20.320,00	27.093,00	27.093,00
TOTALI			324.293,63	445.832,03	445.832,03

4. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025/2027

La L.r. n. 35 del 2015 prevede che ARTCal per lo svolgimento delle proprie funzioni possa avvalersi, oltre che di una propria dotazione organica di personale, anche di personale appartenente alla Regione, ai suoi enti strumentali e agli enti locali, in distacco funzionale anche parziale. Le procedure infruttuose espletate nel 2018 e 2023, nondimeno, hanno fatto emergere la scarsa efficacia di un tentativo di reclutare personale prevalentemente tramite **distacco funzionale**, motivo per il quale lo stesso dovrà essere collocato negli anni successivi del triennio di riferimento, onde consentire di ottenere l'effettiva assunzione di personale e, al tempo stesso, non obliterare la necessità di tener conto delle esigue risorse rese disponibili dalla L. r. n. 35/15 e a fronte di un fabbisogno in toto da soddisfare.

Si rende necessario, pertanto, onde consentire di pervenire ad un effettivo reclutamento, fino ad ora non realizzato a motivo delle infruttuose procedure di distacco, dare priorità all'attivazione delle altre procedure, con costi a carico di ARTCal, di modo da ottenere effettivamente l'incardinamento di nuovi

profili. Andrà individuata la procedura ritenuta più idonea tra la mobilità, l'attivazione di un'autonoma procedura concorsuale o il ricorso alle graduatorie valide approvate da altri Enti, il tutto proseguendo sin dall'anno in corso quanto già avviato quello scorso e sempre in coerenza con le previsioni di bilancio. Una volta superata l'emergenza dell'assenza di personale nell'immediato, avendo finalmente a disposizione diverse risorse finalmente incardinate, potranno a quel punto – anche evitando che gli appesantimenti procedurali che ne derivano siano posti interamente in capo al solo Direttore – essere nuovamente espletate le procedure per l'ottenimento di ulteriore personale in distacco (tentandosi comunque una procedura che consente di ottenere personale a fronte di minor impiego di risorse), secondo i numeri poc'anzi indicati.

L'approccio indicato si pone come adeguato bilanciamento nell'ottica di un sicuro beneficio per l'Autorità.

Pertanto, a conclusione del triennio 2025-2027, la prospettiva è di consentire all'Ente di disporre della seguente dotazione organica:

- n. 1 Direttore (già incardinato);
- n. 10 unità coperte con oneri a valere sul bilancio ARTCal (Comando/mobilità/utilizzo altre graduatorie/ concorso);
- n. 18 unità, ove possibile, da coprire ricorrendo al distacco funzionale.

Si procederà, in particolare, al reclutamento di personale per come dettagliato nella tabella sottostante

Annualità 2025		Annualità 2026		Annualità 2027	
Numero e tipologia di personale da reclutare	Modalità di reclutamento	Numero e tipologia di personale da reclutare	Modalità di reclutamento	Numero e tipologia di personale da reclutare	Modalità di reclutamento
3 - Area Istruttori 3 - Area Funzionari-elevata qualificazione (di cui n. 3 riconducibili all'ex inquadramento D1 e n. 2 all'ex inquadramento D3)	Mobilità/Concorso/ Utilizzo graduatorie altri enti	2 - Area Istruttori	Mobilità/Concorso Utilizzo graduatorie altri enti	2 - Area Istruttori 5 - Area Funzionari-elevata qualificazione	Distacco
1 - Area Operatori esperti	Distacco	3 - Area Istruttori 7 - Area Funzionari-elevata qualificazione	Distacco		

Le modalità di reclutamento, in conformità alla normativa vigente, saranno, quando non si opererà il distacco:

1. mobilità/utilizzo graduatorie concorsuali altre amministrazioni (l. n. 56/19 art. n. 3 co 4);
2. avvio procedure concorsuali.

Sarà avviata quella ritenuta più congrua nel singolo momento e contesto di avvio della procedura.

Nella tabella sottostante è possibile riscontrare l'andamento della programmazione del fabbisogno, come sopra descritta, comprensiva della relativa spesa necessaria, da considerarsi condizione minima per l'assolvimento degli obblighi istituzionali dell'Autorità.

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA approvata con Delibera ARTCal n.34/2018	Costo complessivo	TOTALE SPESA A CARICO BILANCIO ARTCal	Posti da coprire nel 2025		Costo a carico 2025	Posti da coprire nel 2026		Costo a carico 2026	Posti da coprire nel 2027		Costo a carico 2027	Posti totali coperti con oneri a conclusione del triennio	Posti totali coperti con personale in distacco nel triennio	Totale in dotazione organico	SPESA COMPLESSIVA A CARICO BILANCIO ARTCal
				In Distacco	C/M/G/C		In Distacco	C/M/G/C		In Distacco	C/M/G/C					
B	1	32.232,78		1		-						0	1	1		
C	10	36.166,35	388.365,16	0	3	90.415,88 (il costo è parametrato sulla previsione di incardinamento del personale con decorrenza marzo 2025)	3	2	180.831,75	2		180.831,75	5	5	10	180.831,75
D	15	39.286,13		0	3	58.929,20 (il costo è parametrato sulla previsione di incardinamento del personale con decorrenza luglio 2025)	7		117.858,39	5		117.858,39	3	12	15	117.858,39
D3	2	44.837,51			2	44.837,51 (il costo è parametrato sulla previsione di incardinamento del personale con decorrenza luglio 2025)			89.675,02			89.675,02	2	0	2	89.675,02
Vice Direttore	1	116.989,41	116.989,41									0	0	1		
Direttore	1	24.677,44	24.677,44			24.677,44			24.677,44			24.677,44	0	1	1	24.677,44
Totale dotazione	30		530.032,01			218.860,03			413.042,6			413.042,6	10	19	30	413.042,6

Dalla superiore tabella emerge che, procedendo nel triennio in questione con le procedure di reclutamento per come programmate, considerando sia quelle con oneri a carico di ARTCal che quelle di distacco, qualora le stesse si concludessero tutte fruttuosamente si arriverebbe alla fine dell'annualità 2027 ad una copertura complessiva di n. 29 unità su un totale delle 30 previste nella dotazione organica approvata (cfr. Delibera 34/2018). L'unica figura che residuerebbe da coprire sarebbe quella del Vice-Direttore. La scelta nella presente pianificazione di non prevederne l'incardinamento fino al 2027, attesa anche la rilevanza del costo e la relativa incidenza sul bilancio dell'Ente, dipende da due fattori. In primo luogo, la figura di un Vice-Direttore si giustificerebbe solo in virtù di un considerevole numero di personale effettivamente incardinato in ARTCal: poiché tale circostanza è condizionata al fruttuoso espletamento di una serie di procedure, tra cui quelle di distacco, qualora le stesse non conducessero all'esito sperato, l'eventuale assunzione di un Vice-Direttore potrebbe rivelarsi sovradimensionata rispetto alle effettive esigenze di gestione amministrativa che, in assenza del personale, non giustificerebbero la presenza dello stesso a supporto del Direttore. Per questo, il reclutamento del Vice-Direttore potrà essere utilmente previsto solo una volta che la copertura della pianta organica avrà raggiunto considerevoli livelli di implementazione. In secondo luogo - e correlativamente alla prima motivazione - va anche sottolineato che ad oggi non sono mai stati trasferiti per intero dalla Regione gli importi pur previsti dalla legislazione regionale vigente per le spese di funzionamento dell'Ente; le somme corrisposte risultano inferiori di circa un terzo rispetto a quelle previste dalla legge regionale con riferimento alla dotazione organica completa.

Considerando che l'organico dell'Ente risulterà a pieno regime nelle prossime annualità, anche con l'avvio dell'operatività dei servizi di trasporto su gomma (in merito al cui stato attuale della procedura si consulti quanto indicato ai successivi paragrafi), si potrà conseguentemente disporre della completa disponibilità finanziaria prevista per legge, alla luce della quale l'Ente potrà sostenere l'onere economico anche per il Vice-Direttore.

*

In relazione alla presente programmazione triennale del fabbisogno del personale, è stato acquisito il parere favorevole del Revisore dei conti ARTCal (come da verbale n. 7/2025).

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della Sezione 4 "Monitoraggio".

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore *pubblico*" e "Performance" avverrà, in ogni caso, secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione "Rischi *corruttivi e trasparenza*", secondo le modalità definite dall'ANAC.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall'OIV, di cui all'articolo 14 del citato D. lgs. n. 150/2009.