



AGENZIA REGIONALE UNIVERSIADI PER LO SPORT

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025 – 2027

Annualità 2025

Approvato con determina del Direttore Generale n. ____ del ____/00/0000

Premessa

La funzione del PIAO è quella di garantire la massima semplificazione della programmazione dell'ente e di garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese, nonché la progressiva innovazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del d.lgs. 150/2009 e della l. 190/2012.

Il PIAO ricomprende e declina in modo integrato e coordinato:

- a) il **Piano della Performance**, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance dell'Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport (ARUS) stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) il **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)**, che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- c) il **Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP)** che, compatibilmente con le risorse finanziarie ad esso riconducibili, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse.

1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AGENZIA

1.1. L'istituzione di ARUS

L'Agenzia, ente strumentale della Regione Campania, è dotata di personalità giuridica, di autonomia amministrativa, tecnica, patrimoniale, contabile e tecnico-scientifica. I suoi organi istituzionali sono il Direttore Generale e il Revisore dei Conti (art. 5 dello Statuto).

Con delibera n. 141 del 22/03/2022 della Giunta Regionale Campania è stato nominato Direttore Generale dell'ARUS l'ing. Flavio De Martino. Il Direttore Generale è responsabile della gestione dell'Agenzia e attualmente ricopre anche le funzioni di dirigente ad interim dell'area amministrativa. Spettano al Direttore Generale la legale rappresentanza, la direzione e il coordinamento dell'Agenzia, l'adozione degli atti necessari alla sua gestione, la verifica della corretta gestione delle risorse attribuite e dell'amministrazione dell'Ente, il raggiungimento degli obiettivi operativi e gestionali fissati dalla Regione e degli adempimenti informativi previsti dalla normativa statale e regionale.

Il Revisore dei conti esercita il controllo sulla correttezza amministrativo-contabile degli atti, compie verifiche relative alla gestione economica, patrimoniale, finanziaria.

Tale organo monocratico è attualmente ricoperto dal dott. Pasquale Ricci, che vigila sulla gestione amministrativa e contabile dell'Agenzia.

Per quanto riguarda i bilanci e la contabilità, l'ARUS adotta la contabilità finanziaria e le disposizioni in materia di contabilità previsti dalla normativa vigente per la Regione.

Le risorse finanziarie dell'ARUS provengono principalmente da finanziamenti regionali annuali o risorse europee o nazionali a destinazione vincolata, comprendenti le attività rese a favore della Regione. Tutti i documenti di programmazione dell'attività dell'Agenzia si pongono nella prospettiva di raccordo e integrazione sinergica tra gli indirizzi operativi a livello di Sistema nazionale e lo svolgimento delle attività di specifico interesse per il contesto territoriale locale.

Al personale dell'ARUS si applica il CCNL del pubblico impiego e contratti decentrati della Regione Campania.

1.2. I compiti dell'ARUS

Le attività istituzionali di ARUS sono indicate dalla legge regionale Campania 29 dicembre 2020, n. 38.

La costruzione delle priorità strategiche nell'ambito delle funzioni attribuite all'Agenzia, è complessivamente determinata dai seguenti elementi di carattere generale:

- le specifiche funzioni che vengono attribuite dal mandato istituzionale;
- gli specifici obiettivi operativi e gestionali fissati annualmente dalla Regione Campania.

1.3. I Soggetti Istituzionali

I diversi soggetti istituzionali che affiancano l’Agenzia, ognuno per la parte di competenza, nello svolgimento delle proprie funzioni, sono:

- L’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV);
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- il Responsabile della Protezione dei Dati personali (RPD), esterno all’Agenzia.

1.4. Personale in servizio

Sono riepilogati nelle tabelle sottostanti i dati relativi al personale in servizio effettivo presso l’Agenzia:

Posizione	Dipendenti a tempo indeterminato (in distacco e/o in comando)	Dipendenti a tempo determinato*	Totale personale
Direttore Generale		1	1
Dirigente area tecnica		1	1
Dirigente area amministrativa		-	0
Personale ctg. D	2	-	2
Personale ctg. C	1	8 (di cui uno part time)	9
Personale ctg. B	1	-	1
Personale ctg. A	-	-	0
TOTALE	4	10	14

L’età media dei dipendenti di ARUS è di 45 anni.

*Il personale ctg C a tempo determinato indicato in tabella si riferisce alle unità di personale dedicato alla misura Voucher per minori

1.1. Dati economico finanziari

Il bilancio di previsione approvato con Determina del Direttore Generale n. 212 del 23/12/2024 è lo strumento finanziario di programmazione di ARUS, copre un periodo pari ad un triennio e rappresenta il quadro delle risorse che l’Agenzia prevede di acquisire nel periodo considerato. Il quadro generale riassuntivo è il seguente:

ENTRATE	COMPETEN ZA ANNO 2025	COMPETEN ZA ANNO 2026	COMPETEN ZA ANNO 2027
Utilizzo avanzo presunto di amministrazione	35.352.030,87	0,00	0,00
Fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00
Titolo 1 – Entrate correnti di natura tributaria, contributiva ed equativa	0,00	0,00	0,00
Titolo 2 – Trasferimenti correnti	3.500.000,00	1.500.000,00	1.500.000,00
Titolo 3 – Entrate Extratributarie	189.000,00	250.000,00	250.000,00
Titolo 4 – Entrate in conto capitale	0,00	0,00	0,00
Titolo 5 – Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00
Titolo 6 – Accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00
Titolo 7 – Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	0,00
Titolo 9 – Entrate per conto di terzi e partite di giro	2.775.000,00	2.775.000,00	2.775.000,00

Totale titoli	6.464.000,00	4.525.000,00	4.525.000,00
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	41.816.030,87	4.525.000,00	4.525.000,00

SPESE	COMPETENZA ANNO 2025	COMPETENZA ANNO 2026	COMPETENZA ANNO 2027
Disavanzo di amministrazione	0,00	0,00	0,00
Titolo 1 – Spese correnti	35.039.658,93	1.600.000,00	1.600.000,00
Titolo 2 – Spese in conto capitale	4.001.371,94	150.000,00	150.000,00
Titolo 3 – Spese per incremento di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00
Titolo 4 – Rimborso di prestiti	0,00	0,00	0,00
Titolo 5 – chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere /cassiere	0,00	0,00	0,00
Titolo 7 – Spese per conto terzi e partite di giro	2.775.000,00	2.775.000,00	2.775.000,00
Totale titoli	41.816.030,87	4.525.000,00	4.525.000,00
TOTALE COMPLESSIVO SPESE	41.816.030,87	4.525.000,00	4.525.000,00

1.6 Punti di forza e di debolezza. Analisi della situazione attuale

L'analisi dei punti di forza e di debolezza, detta anche analisi SWOT, è l'analisi del contesto con riferimento alle attività da mandato istituzionale dell'Agenzia, e definisce:

- Punti di forza (S): le attribuzioni dell'organizzazione che sono utili a raggiungere gli obiettivi;
- Debolezze (W): le attribuzioni dell'organizzazione che sono dannose per raggiungere gli obiettivi;

Analisi SWOT		
	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
CONTESTO INTERNO	<p>Personale con elevate competenze tecniche e scientifiche. Contiguità logistica delle diverse unità organizzative nell'unica sede dell'Agenzia.</p> <p>Consolidata esperienza nella progettazione ed esecuzione di lavori di manutenzione, ricostruzione e ammodernamento di impianti sportivi.</p> <p>Capacità di adeguare la programmazione del reclutamento delle risorse umane e dell'uso delle risorse finanziarie in relazione all'programmazione delle attività.</p> <p>Parco strumenti informatici tecnologicamente aggiornati ed efficienti alle esigenze dell'area tecnica.</p>	<p>Carenza di personale in relazione alla mole di lavoro oggetto delle procedure seguite dall'Agenzia.</p>
	OPPORTUNITA'	RISCHI
CONTESTO ESTERNO	<p>L'Agenzia si è qualificata come stazione appaltante e centrale di committenza; quindi, può essere di supporto alle PA che non hanno ottenuto tale qualifica.</p> <p>Ruolo autorevole quale soggetto tecnico-operativo a supporto degli enti locali.</p> <p>Piattaforma digitale operativa per le comunicazioni con gli utenti, in particolare i destinatari delle attività di erogazione del voucher sport minori.</p> <p>Collaborazione attiva con la regione ed il Coni e associazionismo sportivo con la progressiva affermazione di ruolo di riferimento su tematiche di rilevanza strategica</p> <p>Partecipazione, confronti e tutoraggio con le associazioni sportive operanti sul territorio.</p>	<p>Sovraccarico operativo nella gestione contemporanea di alcune attività istituzionali.</p>

- Opportunità (O): condizioni esterne che sono utili a raggiungere gli obiettivi;
- Minacce (T): condizioni esterne che potrebbero recare danni alla performance.

I punti di forza e le debolezze sono considerati rispetto al contesto interno dell’Agenzia, le opportunità e le minacce sono invece da riferire al contesto esterno.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO.

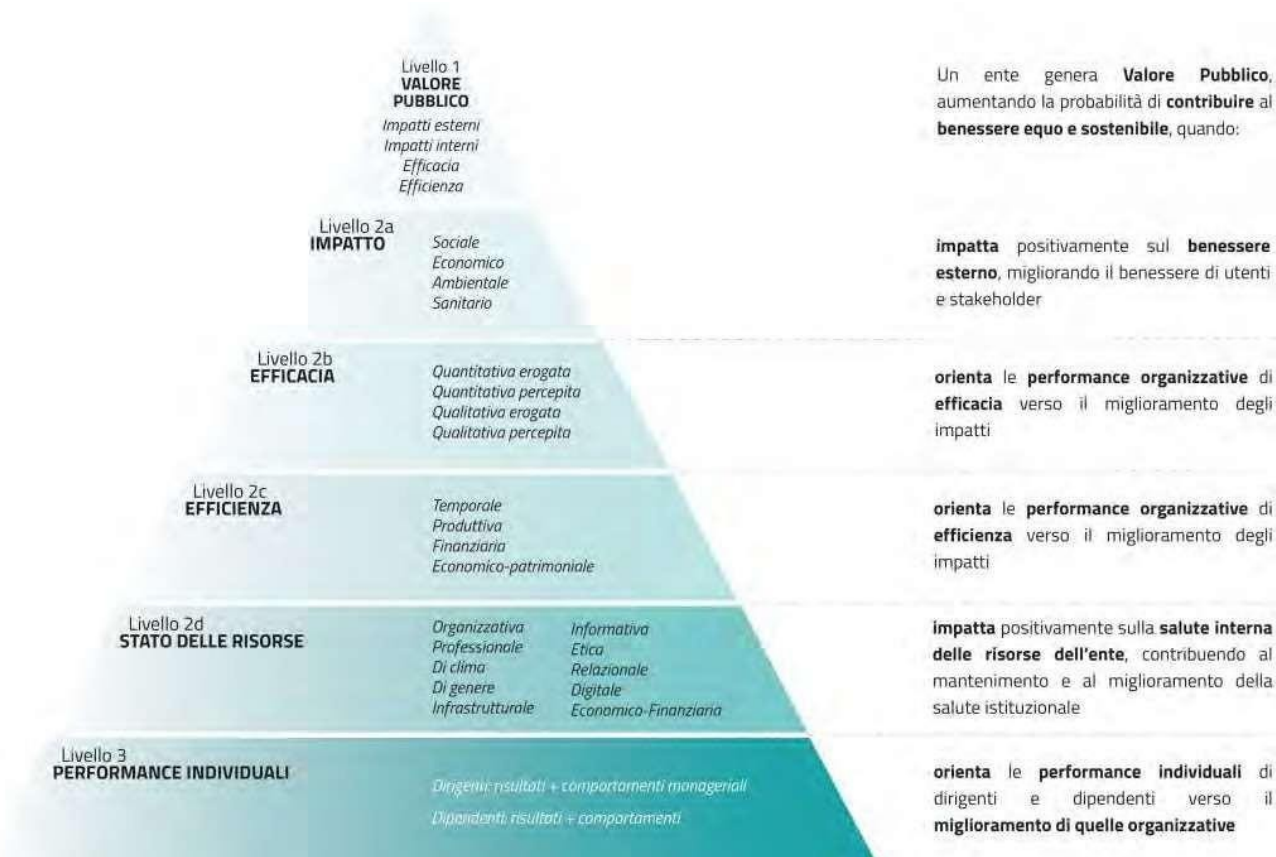
2.1. Il Valore Pubblico

La creazione di Valore Pubblico, “ovvero il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza”¹ - da intendersi come scopo ultimo dell’attuazione delle politiche pubbliche- è stato introdotto grazie agli aggiornamenti normativi in materia di performance. Il miglioramento delle performance delle pubbliche amministrazioni italiane va pertanto indirizzato verso la creazione del Valore Pubblico, superando il tradizionale approccio di mero adempimento e autoreferenziale di inseguimento delle performance attese.

Un ente crea Valore Pubblico quando produce IMPATTI sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale, ambientale o sanitario dei cittadini e delle imprese, anche mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

La logica programmatica deve quindi essere ispirata a:

- la *finalizzazione* verso la protezione e la generazione di Valore Pubblico;
- l’*integrazione* (o *coerenza*): verticale, dal Valore Pubblico, alle strategie triennali per la sua creazione, agli obiettivi operativi annuali funzionali alle strategie, alle azioni annuali o infrannuali di miglioramento della salute dell’ente e orizzontale, tra aree programmatiche;
- l’*adeguatezza* degli obiettivi e degli indicatori.



1 Dipartimento della Funzione Pubblica, Linee guida per il Piano della performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017

2.2. Il Valore Pubblico di ARUS

Riprendendo la *vision* dell'ARUS, le attività che essa svolge creano valore all'interno della filiera istituzionale delle politiche pubbliche relative alla promozione dello Sport, che rappresenta il presupposto essenziale ed indifferibile della sostenibilità del benessere sociale ed economico, incidendo sugli atti di natura programmatica o normativa dell'ente di governo.

In qualità di ente strumentale regionale vocato alla tutela, alla promozione e alla valorizzazione dello Sport in Regione Campania, l'ARUS non può prescindere dagli indirizzi conferiti dall'Ente di Governo, anche nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

In fase preliminare, l'individuazione del Valore Pubblico relativamente al presente Piano non può pertanto che estrinsecarsi in una logica prevalentemente autoreferenziale ed orientata alla Salute interna dell'Agenzia, con una particolare attenzione per le attività rivolte all'esterno che – sin da ora – possono essere ricondotte al concetto di Valore Pubblico:

a) *L'attività tecnico-amministrativa*

Il valore pubblico di ARUS è dato, pertanto, dalla sua attività di **supporto tecnico-amministrativo**, di **monitoraggio e controllo**, di **sviluppo delle conoscenze**, di **comunicazione, informazione e formazione**, finalizzate a migliorare il livello di diffusione della pratica sportiva a tutto raggio in ambito regionale e funzionale alle decisioni delle Autorità competenti, in particolare dell'Amministrazione regionale.

Inoltre, l'Agenzia concorre con le proprie attività a creare Valore Pubblico con riflessi in ambito regionale e nazionale, con riferimento alle attività di monitoraggio e valutazione della pratica sportiva di raccolta dati ed evidenze, al fine di contribuire, alla mappatura dello stato dello sport italiano, necessaria per corrispondere anche agli impegni assunti in sede europea.

b) *La comunicazione e la diffusione dei dati e delle informazioni*

Le istituzioni che possono condizionare il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia o, viceversa, possono subire gli effetti delle sue attività, si possono ricondurre alle seguenti categorie:

- Regione Campania;
- dipendenti e collaboratori;
- Enti pubblici;
- istituzioni scolastiche;
- ministeri;
- CONI e CIP;
- Federazioni Sportive regionali e nazionali;
- Enti di promozione sportiva, le associazioni e società sportive, con o senza personalità giuridica, senza fine di lucro riconosciute dal CONI e/o dal CIP;
- Enti morali, (parrocchie, istituti religiosi) che perseguono finalità in conformità delle normative che li concernono;
- imprese e altri soggetti privati;
- istituzioni nazionali e europee;
- associazioni ambientaliste e di promozione dello sviluppo sostenibile;
- enti di ricerca e università;
- media.

La Direzione generale dell'ARUS, sta operando per innovare le modalità di relazione con le istituzioni elencate, ampliando le occasioni di confronto e introducendo nuovi strumenti di comunicazione con l'obiettivo di rafforzare la fiducia e la riconoscibilità dell'Agenzia come soggetto interlocutore terzo, autorevole, affidabile sia sul piano istituzionale sia su quello tecnico-amministrativo.

Con il proprio Sito web istituzionale, il portale per la gestione della procedura dei voucher per lo sport e gli incontri per il tutoraggio con le associazioni sportive, ARUS gestisce in maniera efficace i processi comunicativi, sfruttando al meglio le potenzialità di una buona comunicazione al servizio di una buona amministrazione per la creazione di valore condiviso.

In particolare, gli obiettivi strategici individuati dall'ARUS mirano a:

- rafforzare l'identità dell'Agenzia, promuovendo all'interno di essa una "cultura della comunicazione" e del servizio reso alla collettività;
- sviluppare la reputazione dell'ARUS, posizionarla e promuoverla evidenziandone l'identità caratterizzata dall'autorevolezza tecnica (affidabilità) e dalla posizione di terzietà.

La disponibilità a condividere i dati e le informazioni e alla collaborazione sono elementi fondamentali per l'Agenzia. L'attività di comunicazione esterna di ARUS in quest'ultimi anni è stata implementata per la volontà di condividere sempre di più l'importante capitale di conoscenza, prodotto e gestito dall'Agenzia, non solo con gli interlocutori istituzionali, ma anche con i cittadini.

c) Salute interna

L'ARUS ha sempre avuto attenzione per il proprio personale, rispetto alla quale darà continuità alle iniziative avviate negli anni precedenti e in particolare sulla formazione, la sicurezza e la comunicazione interna:

formazione - La competenza professionale è alla base di tutte le attività dell'Agenzia, che produce essenzialmente conoscenza, in varie forme e per diverse finalità. I vertici dell'ARUS confidano nell'elevata competenza delle sue risorse, soprattutto in ambito tecnico-amministrativo. A questo scopo verranno identificati e definiti i percorsi formativi ai quali far partecipare i dipendenti, anche tramite il supporto dei corsi erogati tramite la piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Salute e sicurezza delle persone - La Salute e sicurezza del personale dell'Agenzia è gestita dall'Ufficio Tecnico, il quale sovrintende agli adempimenti previsti dal d.lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in capo al quale è nominato il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, ai sensi del d.lgs. 81/08.

Fattori di rischio rilevanti, classificabili di livello alto, derivano dalla potenziale esposizione, nelle attività territoriali di controllo, verifica e monitoraggio ambientale. La tipologia di rischio lavorativo più diffusa, classificabile a livello basso, è connessa all'uso di attrezzature munite di videoterminale: la totalità del personale dell'Agenzia svolge attività d'ufficio.

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro sarà inserita tra la pianificazione dei fabbisogni formativi.

Comunicazione interna - L'attività di comunicazione interna sarà oggetto di implementazione, al fine di favorire la conoscenza interna delle attività svolte dalle varie aree operative e rafforzare il senso di appartenenza.

d) Le strategie di Valore Pubblico di ARUS

Le strategie di Valore Pubblico per l'anno 2025, con proiezione al 2026, in coerenza con i documenti di programmazione delle attività economico-finanziaria, sono volte alla realizzazione delle seguenti azioni:

attuazione del percorso di revisione organizzativa, coerente con gli indirizzi strategici individuati dall'Amministrazione regionale e con l'assetto istituzionale dell'Agenzia;

accompagnamento del percorso di revisione organizzativa mediante attività formative mirate (coaching) al fine di sostenere la Gestione del cambiamento;

stimolo e sviluppo dell'attività di studio ricerca applicata anche attraverso la re-ingegnerizzazione dei processi tecnici ed amministrativi;

sviluppo della digitalizzazione e della cyber-security;

sensibilizzazione e monitoraggio delle misure di contrasto del rischio corruttivo.

Le strategie sono rivolte a:

Soggetti Esterni: Regione, Enti locali, imprese, Cittadini, SNPA, Ministero Transizione Ecologica, Ministero della Salute, Autorità giudiziaria, Forze dell'Ordine; Federazioni Sportive regionali e nazionali; Discipline sportive associate riconosciute dal CONI e/o dal CIP, Enti di promozione sportiva riconosciute dal CONI e/o dal CIP, le associazioni e società sportive, con o senza personalità giuridica, senza fine di lucro riconosciute dal CONI e/o dal CIP, Enti morali, (parrocchie, istituti religiosi) che perseguono, in conformità delle normative che li concernono e sia pure indirettamente, finalità ricreative e sportive senza fine di lucro e associazioni di promozione sociale, no profit, la cui attività principale è rivolta ai diversamente abili e fragili.

Soggetti Interni: personale impiegato a qualunque titolo.

3. SEZIONE PIANO PERFORMANCE

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al Ciclo di Gestione della Performance di cui all'art. 4 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 e ss.mm.ii. come specificato dall'art. 10 dello stesso D. Lgs. n. 150/2009, si tratta di un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano della Performance (di seguito “Piano”), che l’ARUS ha elaborato descrive tutti gli elementi sui quali si baserà poi la misurazione, valutazione e rendicontazione della performance dell’Agenzia, ponendo in evidenza, per ciascuna articolazione organizzativa (Direzione Generale e Aree funzionali), gli obiettivi strategici che l’Ente intende raggiungere nel triennio 2025-2027 e gli obiettivi operativi da conseguire nell’anno 2025.

In questa direzione, la programmazione delle attività dell’ARUS riveste un ruolo decisivo per specificare fasi, tempi e strumenti per il raggiungimento degli obiettivi caratterizzanti l’intero Ciclo della Performance.

Le leve qualificanti del Piano sono rappresentate, oltre che da elementi di cultura interna dell’Amministrazione e dalle rilevanti competenze che la caratterizzano, anche dalla progressiva introduzione di processi gestionali e organizzativi che garantiscano elevati standard di efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa.

In questa direzione l’Agenzia - ha ridefinito, il proprio assetto organizzativo al fine di dotarsi della struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi politico- amministrativi, e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell’efficacia, efficienza ed economicità, in relazione agli strumenti di programmazione ed alle linee strategiche dell’attività di governo.

Il Piano è stato redatto con lo scopo di assicurare:

- la qualità della rappresentazione della performance, dal momento che in esso si è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell’amministrazione, nonché l’articolazione complessiva degli stessi;
- la comprensibilità della rappresentazione della performance, dal momento che nel Piano viene esplicitato il “legame” che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell’Amministrazione, facendo in modo che tale documento sia redatto in maniera da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti;
- l’attendibilità della rappresentazione della performance, dal momento che risulta verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Così come già negli anni precedenti, nella redazione del Piano si è tenuto conto delle indicazioni fornite dalla CIVIT/ANAC (soprattutto con le deliberazioni n. 112/2010, n. 1/2012 e n. 6/2013) in merito alla struttura e ai contenuti dei Piani della Performance. Si è fatto riferimento, poi, per quanto applicabili, anche alle Linee guida n. 1/2017 e n. 2/2017 della Presidenza del Consiglio dei ministri per il Piano della Performance ed il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dei Ministri.

All’interno del Piano sono, infatti, contenuti:

- la descrizione dell’identità dell’Agenzia;
- l’albero della performance;
- l’analisi del contesto interno ed esterno;
- gli obiettivi strategici;
- gli obiettivi operativi di performance;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance.

Nella stesura del Piano sono stati, poi, rispettati i seguenti principi generali:

- immediata intelligibilità: il Piano è volutamente di dimensioni contenute e facilmente comprensibile dal momento che è articolato in una parte principale più descrittiva ed in una serie di allegati contenenti tutti i contenuti e gli approfondimenti tecnici ritenuti necessari;
- veridicità e verificabilità: i contenuti del Piano corrispondono alla realtà e per ogni indicatore è stata indicata la fonte di provenienza dei dati. Sono state poi, chiaramente, definite le fasi, i tempi e le modalità del processo per la predisposizione del piano e sono stati indicati gli attori che sono intervenuti ed il loro ruolo;
- partecipazione: nel processo che ha portato alla definizione degli obiettivi strategici ed operativi sono stati coinvolti il dirigente ed il funzionario presente nella pianta organica;
- coerenza interna ed esterna: i contenuti del Piano sono coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali e finanziarie) disponibili (coerenza interna);
- orizzonte pluriennale: l’arco temporale di riferimento del Piano è il triennio (2025-2027), con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento.

In considerazione, infine, del quadro normativo nazionale di riferimento (Legge 6/11/2012, n° 190 e ss.mm.ii.), il Piano sarà integrato con gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza indicati nella sezione del PIAO relativa alla **Prevenzione della Corruzione dell'ARUS per il triennio 2025-2027** consultabile, all'atto della pubblicazione, nella Sezione *"Amministrazione Trasparente"* del sito web istituzionale dell'Agencia (www.univerisade2019napoli.it).

Tanto anche in coerenza con le direttive dell'A.N.A.C. in materia, che sottolineano la necessità di operare il coordinamento e l'integrazione tra gli ambiti relativi alla *performance* e quelli della trasparenza, cosicché le misure contenute nei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione diventino **obiettivi dei Piani della Performance**.

La **trasparenza dell'attività amministrativa**, infatti, oltre a costituire livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, comma 1, lett. m), della Costituzione (art. 1, comma 15, Legge n° 190/2012 e ss.mm.ii.), rappresenta anche la migliore politica *"a costo zero"* contro la corruzione: ragione per cui *"la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi ed individuali"* (art. 10, comma 3, D. Lgs. n° 33/2013 e ss.mm.ii.

Con Legge Regionale n. 38 del 29 dicembre 2020, all'art. 3 l'Agencia Regionale Universiadi (istituita ai sensi dell'art. 18 della legge regionale 5 aprile 2016) assume la denominazione di "Agencia Regionale Universiadi per lo Sport" svolgendo funzioni di Ente strumentale della Regione Campania.

Le funzioni riguardano la programmazione, manutenzione e gestione dell'impiantistica sportiva, promozione e diffusione dei valori e della pratica sportiva coinvolgendo il mondo associativo del Coni e delle Federazioni sportive, valorizzazione ai fini sportivi di beni di proprietà Regionale, supporto tecnico-amministrativo nei confronti dei suddetti enti.

Con Deliberazione n. 87 del 2 marzo 2021 la Giunta Regionale ha approvato le modifiche allo Statuto dell'Agencia regionale per le Universiadi in "Agencia regionale Universiadi per lo Sport-ARUS" ai sensi dell'art.3, comma 1, della predetta Legge regionale 29 dicembre 2020 n.38.

Con Delibera di Giunta regionale e Campania n. 141 del 22/03/2022 è stato conferito l'incarico di Direttore Generale dell'Agencia regionale Universiadi per lo Sport all'Ing. Flavio De Martino il cui mandato è stato formalizzato con successivo Decreto del Presidente della Regione Campania n. 49 del 06/04/2022;

1.1. Mandato istituzionale, mission e contesto interno

Il mandato istituzionale definisce il perimetro nel quale le amministrazioni possono e devono operare sulla base delle loro attribuzioni/competenze istituzionali, in raccordo con gli altri attori, pubblici e privati, che si collocano nello stesso contesto istituzionale.

La "mission" identifica, invece, all'interno del mandato istituzionale, la ragion d'essere e l'ambito in cui le amministrazioni operano in termini di politiche e azioni perseguite. La mission rappresenta l'esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che le amministrazioni intendono perseguire attraverso il proprio operato. Si differenzia dal mandato istituzionale per la sua connotazione di "interpretazione" del mandato stesso, tenendo conto dell'indirizzo politico, delle attese dei portatori d'interessi (stakeholder) e dello specifico momento storico.

Sulla base di quanto sopra illustrato, la mission strategica di ARUS è dettata dalla legge n.38 del 29/12/2020 art. 3, con cui l'Agencia quale ente strumentale della Regione Campania, svolge funzioni in materia di:

- a) programmazione, attuazione, manutenzione e gestione dell'impiantistica sportiva;
- b) promozione dei valori dello sport in ambito regionale, anche in raccordo con le istituzioni scolastiche e universitarie;
- c) diffusione della pratica sportiva con il coinvolgimento del mondo associativo in ambito sportivo, del CONI e delle Federazioni sportive;
- d) valorizzazione a fini sportivi di beni di proprietà regionale;
- e) supporto tecnico-amministrativo negli ambiti individuati dalle lettere a), b), c), d) nei confronti di organismi ed enti, in conformità alle vigenti norme in materia di contratti pubblici.

Oltre all'obiettivo previsto con la L.R. n. 38 del 29/12/2020 all'art. 3 comma 7, che dispone uno stanziamento pari ad euro 2.000.000,00 per l'esercizio finanziario 2021 ed euro 2.500.000,00 per ciascun esercizio 2022 e 2023 nell'ambito della Missione 6, Programma 1, Titolo 1 del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021-2023, al fine di consentire l'accesso gratuito ad attività sportive ai minori dai sei ai quindici anni mediante l'erogazione di voucher, le successive delibere determinano gli obiettivi dell'ARUS:

1. Delibera di Giunta Regionale Campania n. 242 del 08/06/2021 ad oggetto “*Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport – ARUS. Determinazioni*” con la quale, la Giunta regionale ha individuato l'ARUS, istituita con Legge Regionale n. 38 del 29.12.2020, in coerenza con le finalità statutarie della medesima, quale soggetto attuatore degli interventi a Titolarità regionale e in particolare degli Interventi infrastrutturali per la sistemazione dell'impianto polifunzionale A. Collana (Piscina - Tribuna Vico Acitillo e Torri Faro), nonché quale soggetto tecnico di riferimento per gli ulteriori interventi già programmati con le Delibere n.ri 584/2019, 665/2019, 311/2020, 345/2020 e 391/2020, di cui all'allegato al presente atto (Allegato 1), nelle competenze dell'Ufficio Speciale Grandi Opere”;

e “di programmazione, a valere sulla dotazione residua di fondi FSC 2014-2020 per il finanziamento dei lavori di restyling dello Stadio Arechi per l'adeguamento della struttura agli standard della serie A per il campionato nazionale di calcio 2023/2024”;

2. Delibera di Giunta Regionale Campania n. 358/2022 con la quale la regione ha programmato di disporre in favore dell'ARUS risorse pari ad euro 8.976.970,00 disponibili nell'ambito del Programma Summer Universiade 2019 a valere sul POC 2014/2020, per il finanziamento di tutti gli interventi della graduatoria relativa al punto 1., per la realizzazione di interventi di valorizzazione di impianti sportivi destinati ad attività agonistica e per la promozione di eventi aventi finalità sportivo-turistica;

3. Delibera di Giunta Regionale Campania n. 361 del 04/08/2021 a oggetto “Programmazione risorse sport” con la quale, con la quale è stato disposto: 1) di programmare le risorse stanziati nell'ambito del Bilancio regionale pari a complessivi € 900.000,00 per l'annualità 2024 come segue: 1.1) € 400.000,00 da destinare all'erogazione di contributi a tutela del talento sportivo di cui all' art.18 della L.R. n.18/2013; 1.2) € 500.000,00 da destinare al sostegno delle iniziative di conservazione, miglioramento e messa a norma del patrimonio edilizio sportivo esistente e realizzazione di nuovi impianti di cui all'art. 12 della L.R. n.18/2013;

4. Delibera di Giunta Regionale Campania n. 498 del 3 ottobre 2022 con la quale è stato programmato l'importo pari a 35 M€ a valere sulla dotazione residua del POC 2014-2020, linea di intervento 4.5 – Interventi nel campo dell'impiantistica sportiva ed eventi su scala regionale-nazionale ed europea nel campo dello sport e dell'educazione tramite lo sport in particolare per quanto riguarda le universiadi, per il finanziamento dei lavori di ristrutturazione, riqualificazione e adeguamento dello stadio “Arechi” di Salerno agli standard di sicurezza, previsti dalla relativa normativa, nonché di quelli utili a candidare la città ad ospitare competizioni oltre che nazionali anche internazionali, stante il livello massimo della serie calcistica, demandato all'Ufficio Speciale Grandi Opere e all'Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport, ciascuno per quanto di competenza, l'attivazione degli adempimenti necessari all'attuazione, specificando, per la parte relativa all'intervento richiesto dal Comune di Salerno, che l'Agenzia assume il ruolo di soggetto attuatore dell'intervento, demandato, altresì, all'Ufficio Speciale Grandi Opere e all'Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport, ciascuno per quanto di competenza, l'attivazione degli adempimenti connessi agli interventi di adeguamento e potenziamento di altri stadi presenti nel territorio regionale che tengano conto della relativa rilevanza in ambito nazionale ed internazionale.

5. Nota prot. n. 19340/2024, con la quale l'ARUS ha chiesto al RLA e alla Direzione Generale Autorità di Gestione Fondo Europeo di Sviluppo Regionale di poter procedere alla pubblicazione di una nuova manifestazione a seguito delle economie registrate in fase di rendicontazione della “Manifestazione d'interesse per l'organizzazione di eventi sportivi” annualità 2022-2023. In data 05/03/2024, con nota assunta al prot. ARUS n. 24141, la Direzione Generale Autorità di Gestione Fondo Europeo di Sviluppo Regionale ha rilasciato il nulla osta all'utilizzo delle economie riscontrate.

6. Determina del Direttore Generale n. 52 del 18/03/2024, con la quale è stato approvato l'avviso finalizzato a ricevere manifestazioni di interesse per l'organizzazione di manifestazioni/eventi di promozione sportiva avente ricaduta turistica entro l'anno 2024 con l'assegnazione di un contributo al fine di garantire la compartecipazione in ottemperanza della DGR Campania n. 358/2022 e del Piano dello Sport Azione 2 - Finanziamento mediante avviso di manifestazione di interesse finalizzato a garantire la compartecipazione finanziaria di eventi di promozione sportiva avente ricaduta turistica”.

7. Delibera di Giunta Regionale Campania n. 410 del 31 luglio 2024, con la quale, per la misura Voucher “Voucher ai minori per l'accesso gratuito all'attività sportiva annualità 2024-2025”, è stato programmato uno stanziamento complessivo pari a € 18.000.000,00 così articolato:

- € 2.500.000,00 a valere sulle risorse regionali;
- € 2.263.961,67 a valere sulle risorse FSE+ 2021/2027 priorità 3 Inclusione Sociale Od. Spec. K ESO 4.11 Azione 3.k.2 derivanti dalle economie già programmate per la medesima misura con DGR n. 531/2023;
- € 1.829.662,00 a valere su risorse nazionali di cui al DPCM del 13 settembre 2022 del Dipartimento per lo Sport della Presidenza del Consiglio dei ministri;
- € 9.000.000,00 a valere sulle risorse FSE+ 2021/2027 priorità 3 Inclusione Sociale Ob. Spec. K ESO 4.11 Azione 3.k.2;
- € 2.406.376,33 a valere, in via subordinata, sulle risorse FSE+ 2021/2027 priorità 2 Istruzione e Formazione Ob. Spec. F ESO 4.6 2.f.1;

Delibera di Giunta Regionale Campania n. 600 del 31 ottobre 2024, con la quale, visto il gran numero delle domande ammissibili pervenute, per la misura Voucher “Voucher ai minori per l'accesso gratuito all'attività sportiva annualità 2024-2025” è stato programmato un ulteriore stanziamento complessivo pari a € 20.806.322,94 così articolato:

- € 17.791.476,32, per la misura “Voucher ai minori per l'accesso gratuito all'attività sportiva annualità 2024/2025”, a valere sul PR Campania FSE+ 2021/2027 Priorità 3 Inclusione Sociale obiettivo specifico ESO 4.11 azione 3.k.2;
- € 1.444.846,62 per l'Avviso “Misure di conciliazione famiglia – lavoro”, a valere sulle risorse del PR Campania FSE+ 2021/2027 Priorità 1 Occupazione obiettivo specifico ESO 4.3 azione 1.c.2;
- € 1.070.000,00 per la misura “servizio di psicologia presso le scuole statali del primo e secondo ciclo di istruzione” a valere sul PR Campania FSE+ 2021/2027 Priorità 3 Inclusione Sociale obiettivo specifico ESO 4.11 azione 3.k.7; 1.4
- € 500.000,00 per l'intervento “Inclusione e crescita per i giovani attraverso la cultura” a valere sul PR Campania FSE.

8. Determina del Direttore Generale n. 212 del 23 dicembre 2024 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione dell'ARUS 2025-2027;

1.2. Le Risorse Finanziarie

Le entrate dell'Agenzia sono quelle indicate all'art.3 della L.R. n.38 del 29/12/2020 e sono, pertanto, costituite:

- a) dal contributo della Regione, determinato con la legge di approvazione del bilancio pluriennale della Regione;
- b) dai contributi a qualsiasi titolo disposti da enti pubblici e privati e da altri soggetti;
- c) dalle entrate derivanti da finanziamenti comunitari, statali e regionali, per lo svolgimento di compiti istituzionali;
- d) dalle assegnazioni annuali a valere su risorse comunitarie, statali e regionali.

Ciò comporta:

- che l'adozione del bilancio di previsione triennale dell'Agenzia sarà necessariamente subordinato all'adozione del bilancio di previsione triennale della Regione Campania, con il quale vengono quantificate ed assegnate la maggior parte delle risorse di cui sopra;
- che la materiale disponibilità della gran parte delle risorse finanziarie dell'Agenzia previste nel bilancio di previsione, è subordinata a successivi provvedimenti regionali di trasferimento delle risorse.

1.1. Analisi del contesto esterno

Gli elementi informativi sotto-riportati, offrono una descrizione sommaria ma significativa, degli scenari sociale, demografico ed economico che caratterizzano il collocamento della Regione Campania in un quadro nazionale sull'analisi del movimento sportivo.

L'ultimo Rapporto Sport 2023 - Prima indagine di sistema sul settore sportivo, redatto da Sport e Salute e dall'Istituto per il Credito Sportivo, ha evidenziato una dimensione economica del settore sport rilevante pari a circa 22 mld €, con un contributo al PIL nazionale dell'1,3%.

Il 76,6% del PIL dello Sport, corrispondente, a 16,8 mld € nel 2021, deriva dal settore terziario, di cui il 15,6% relativo all'attività sportive tout court.

Cultura dello Sport. Diffusione della pratica sportiva in Italia

Più di 38 milioni di italiani non pratica Sport e solo un quarto della popolazione svolge attività sportiva in modo regolare. In considerazione dell'alto tasso di sedentarietà, con un italiano su tre che non pratica alcuna attività fisica, risulta indispensabile l'attuazione di un'azione di sistema per la costruzione di una cultura dello Sport, attraverso politiche multisettoriali in un'ottica sinergica tra pubblico e privato.

L'analisi delle tendenze nella partecipazione all'attività fisica e sportiva in Italia consente di individuare i fattori che facilitano oppure ostacolano lo sviluppo dello Sport, contribuendo a identificare le priorità di intervento dei decisori politici per favorire l'adozione di uno stile di vita sano e attivo da parte della popolazione di tutte le età.

Lo Sport è un'attività del tempo libero fortemente legata all'età.

Durante l'intero ciclo di vita tende a praticare Sport soprattutto la popolazione della fascia 6-24 anni, secondo le ultime statistiche dell'Istat, il 50% dei giovani tra i 3 e i 17 anni svolge con continuità almeno un'attività sportiva.

Se si considera, invece, l'intera popolazione di età superiore ai 3 anni, la percentuale si dimezza.

Tutto ciò rende lo Sport una sorta di "malattia giovanile" dalla quale si guarisce presto.

Solo il 23,6% degli italiani di età superiore ai 3 anni pratica attività sportiva regolarmente. Il dato più preoccupante è relativo al tasso di inattività: oltre un terzo della popolazione italiana non svolge alcun tipo di attività fisica o sportiva. In valore assoluto, più di 38 milioni di italiani non praticano sport, pari a oltre il 65% del totale.

Nessuna attività fisica	33,7%
Solo qualche attività fisica	31,7%
Sport in modo saltuario	10,9%
Sport in modo indicativo	23,6%

fonte: elaborazioni ICS su dati ISTAT

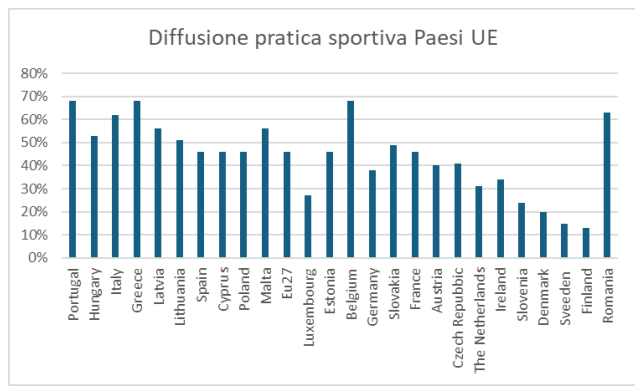
Gli elevati livelli di inattività fisica non solo pongono l'Italia distante da una realtà nella quale la pratica sportiva dovrebbe accompagnare costantemente le persone nel corso della vita, ma hanno ripercussioni negative su sistemi sanitari, ambiente, benessere della comunità e qualità della vita.

Nel 2021 il 39,8% degli uomini pratica Sport in modo continuativo o saltuario contro il 29,6% delle donne. Il gender gap è in diminuzione: tra il 2000 e il 2021 la differenza uomo/donna si è ridotta di quasi il 30%. Se il percorso di uguaglianza di genere in ambito sportivo evidenzia importanti passi in avanti, a livello territoriale permangono notevoli disparità con il divario tra Centro-Nord e Mezzogiorno che continua ad ampliarsi. Il Nord detiene la quota più elevata di praticanti sportivi (41,5% nel 2021), segue il Centro (36,7%) e per ultimo il Mezzogiorno (24%). Il panorama dei dati sulle disuguaglianze tra le aree geografiche del Paese induce a ritenere che l'eterogeneità territoriale della pratica sportiva sia il risultato congiunto di differenze sul piano delle infrastrutture sportive, delle risorse economiche delle famiglie e della consapevolezza dei benefici che derivano dal movimento e da uno stile di vita sano. Emerge anche una stretta correlazione tra partecipazione sportiva e grado di istruzione. La relazione tra livello di istruzione e pratica sportiva può essere spiegata con il fatto che un livello di istruzione superiore induce una maggiore consapevolezza dell'importanza di comportamenti e stili di vita salutari e, dunque, dei benefici individuali collegati alla pratica sportiva. Da considerare, inoltre, che livelli superiori di istruzione comportano generalmente redditi più alti e, quindi, maggiori possibilità di accesso alle strutture sportive. Una conferma circa la rilevanza delle condizioni economiche sull'attitudine allo Sport riguarda la percentuale di giovani inattivi con età inferiore ai 24 anni in famiglie con diversa situazione economica.

Il ritardo rispetto all'Europa

Dall'Indagine europea sulla salute (EHIS) coordinata da Eurostat emerge che in Italia solo una persona su cinque pratica attività fisica aerobica per almeno 150 minuti a settimana, a fronte di una su tre nella media europea. Secondo l'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) una persona adulta, per ottenere vantaggi in salute dovrebbe svolgere su base settimanale almeno 150 minuti di attività fisica aerobica di intensità moderata o almeno 75 minuti di attività fisica di intensità vigorosa.

Infine, dall'indagine Sport and physical activity, elaborata dall'Unione Europea, si possono riscontrare le notevoli differenze tra i vari Paesi e che è decisamente più diffuso lo sport nei Paesi del Nord Europa



Contesto regionale

Oggi all'interno della classifica nazionale in merito all'indice di sportività, la Campania si posiziona come media regionale al 55° posto contro il 71° del 2020. Un balzo avvenuto in pochi anni grazie alle politiche della Regione che sullo sport ha voluto fortemente investire sia in termini di potenziamento dell'impiantistica sportiva che in sostegni alle famiglie. Questo ha permesso di accorciare il divario storico territoriale che ha sempre caratterizzato il Paese.

I dati della Campania risultano essere in controtendenza rispetto all'intero Meridione che registra un'incidenza pari al 22% degli atleti e al 30% delle società sportive contro il 56% degli atleti e il 48% delle società sportive del Nord-Ovest e il 22% degli atleti e il 22% delle società sportive del Centro.

Quello sopra riportato è il contesto generale di riferimento dell'azione dell'ARUS, l'analisi del contesto specifico dell'Agenzia non può prescindere dalla preliminare considerazione di come tutti i suoi stakeholder si muovano nello stesso problematico contesto, del quale devono necessariamente tener conto nei loro rapporti e nelle loro attese nei confronti dell'Agenzia.

Gli stakeholder, ossia i "portatori di interesse" nei confronti di un'organizzazione e che vengono, a loro volta, influenzati dalle scelte ed attività dell'organizzazione, si identificano in coloro che:

- a) contribuiscono alla realizzazione della missione istituzionale dell'organizzazione;
- b) sono in grado di influenzare, con le loro molteplici decisioni (di spesa, di investimento, di collaborazione, di regolazione e controllo), l'attività dell'organizzazione ed il raggiungimento dei suoi obiettivi;

Così definiti gli **stakeholder dell'ARUS** sono quelli che seguono:

- **La collettività:** rispetto alla quale l'ARUS si pone come punto di riferimento per l'attività che svolge;
- **Le istituzioni:** sono gli "stakeholder chiave" dell'Agenzia. Da questo punto di vista, interlocutori sono la Regione, il CONI e il CIP, le Istituzioni scolastiche, Federazioni Sportive regionali e nazionali riconosciute, gli Enti di promozione sportiva riconosciute, le associazioni e società sportive, con o senza personalità giuridica, senza fine di lucro riconosciute dal CONI e/o dal CIP; gli Enti morali, (parrocchie, istituti religiosi) che perseguono, in conformità delle normative che li concernono e sia pure indirettamente, finalità ricreative e sportive senza fine di lucro e associazioni di promozione sociale, no profit, la cui attività principale è rivolta ai diversamente abili e fragili, le Federazioni ed associazionismo sportivo, le Imprese e altri soggetti privati, le Istituzioni nazionali ed europee, le Associazioni ambientaliste e di promozione dello sviluppo sostenibile, gli Enti di Ricerca e Università, comuni ed Enti locali.
- **Le risorse umane:** il personale rappresenta il fulcro dell'attività dell'Agenzia, ricoprendo un ruolo chiave per lo svolgimento del suo mandato istituzionale e la realizzazione della sua missione.

1.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

In base all'art. 4, comma 1, del D. Lgs. n° 150/2009 il ciclo di gestione della performance deve essere coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Si tratta di un principio di fondamentale importanza in quanto un sistema di obiettivi è concretamente sostenibile solo se è garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati. Tale principio è stato ribadito dall'art. 19, comma 3, del D. Lgs. 31/05/2011, n° 91, in base al quale il "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" deve essere coerente con il sistema di obiettivi ed indicatori adottati dalle amministrazioni ai sensi del D.

Lgs. n° 150/2009. Il che comporta che, al fine di assicurare un adeguato livello di coerenza fra i contenuti dei vari documenti, l'attività di predisposizione del Piano della performance debba coincidere temporalmente con l'attività di predisposizione del bilancio di previsione.

Il presente Piano è stato redatto in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia.

1.3. Le fasi e i soggetti del processo della performance

Il processo di misurazione e di valutazione della Performance è caratterizzato dalle seguenti finalità:

1. consentire la massima chiarezza delle funzioni e delle responsabilità dei soggetti (o Strutture) legittimati ad avere un ruolo attivo nel processo di misurazione e valutazione della performance;
2. consentire il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti;
3. disporre di strumenti di monitoraggio degli obiettivi.

Al fine di soddisfare il principio della partecipazione attiva dei dirigenti, che a sua volta devono favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria area, viene assicurata l'individuazione degli obiettivi, degli indicatori e dei target ai diversi livelli gerarchici, con il coinvolgimento del contributo del Dirigente dell'area Tecnica.

1.4. La pianificazione triennale

La pianificazione dell'Agenzia implica e presuppone l'analisi di fattori determinanti quali gli obiettivi da perseguire, in ossequio agli indirizzi politico/istituzionali, e la correlata disponibilità di risorse umane, finanziarie e strumentali. La pianificazione è, altresì, espressione di modelli orientati alla riorganizzazione delle risorse, alla razionalizzazione dei costi e benefici e, soprattutto, alla verifica del risultato atteso rispetto agli obiettivi strategici (cd. performance organizzativa dell'Ente). Gli obiettivi di performance che l'amministrazione intende perseguire nel triennio e i relativi risultati attesi sono delineati attraverso opportuni set di indicatori e target.

1.5. Com'è strutturata l'Agenzia

L'ARUS è un ente strumentale dotato di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile, ma nei limiti dei poteri di indirizzo, vigilanza e controllo della Regione.

Per espressa previsione della legge istitutiva l'ARUS esercita la propria attività a favore dei cittadini, delle istituzioni e delle imprese: (1) conformandola a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, (2) raccordando la propria azione a quella di tutti i soggetti, sia pubblici che privati, che operano in campi di intervento analoghi, affini o complementari; (3) operando nel rispetto degli indirizzi programmatici regionali.

L'attuale pianta organica dell'ARUS è stata adottata con la determina del Direttore Generale n. 83 del 07/10/2022, modificata con Determina n. 112 del 16/12/2022, e approvata dalla Giunta Regionale della Campania con la delibera n. 731 del 28/12/2022. Si compone della Direzione Generale, dell'Area Amministrativa e dell'Area Tecnica.

La Direzione Generale è la struttura deputata alla definizione, al coordinamento e all'attuazione degli indirizzi programmatici regionali. Costituisce il punto di costante raccordo con la Giunta regionale e cura il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Regione, secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

All'interno della Direzione Generale sono presenti:

- Segreteria di Staff e Protocollo;
- Comunicazione Istituzionale;
- Trasparenza e anticorruzione;
- GDPR;
- Revisore dei conti e Programmazione Strategica.

Le **Aree Funzionali** sono unità organizzative complesse, ciascuna con aree di attività e competenze diversificate, e ciascuna articolata al proprio interno in più unità operative semplici.

Area Amministrativa

- Affari legali;
- Risorse umane;
- Gare e contratti;
- Economato e gestione del patrimonio;
- Contabilità, bilancio e controllo di gestione;

- Progetti e risorse finanziarie;
- Rendicontazioni.

Area Tecnica

- Progettazione;
- Attuazione degli interventi;
- Monitoraggio degli impianti e delle attrezzature.

Ogni area si caratterizza per alcuni elementi distintivi che sono:

- **dimensione organizzativa:** quantificazione numerica delle risorse umane che vi afferiscono e tipo di profili professionali presenti;
- **complessità organizzativa:** espressione delle attività organizzativo-funzionali da gestire e dell'attività 'consulenziale' svolta verso altre aree dell'Ente;
- **responsabilità gestionali interne ed esterne:** legata alla tipologia dei processi gestiti nonché all'entità e alla frequenza delle relazioni sia interne che esterne;
- **strategicità:** espressione della rilevanza delle attività rispetto ai programmi e alle funzioni dell'Ente, anche in relazione al piano definito sul medio-lungo termine.

La dotazione organica dell'ARUS al 31/12/2024 è la seguente

Tabella n. 1 – Personale in servizio presso l'ARUS

Posizione	1 31/12/2024
Direttore Generale	1
Dirigente area tecnica	1
Personale ctg. D	2
Personale ctg. C	9 * (di cui un part time)
Personale ctg. B	1
TOTALE	14

**Il personale ctg. C a tempo determinato indicato in tabella comprende anche le 8 unità (di cui 1 in part time) dedicate alla misura Voucher per minori*

Tabella n. 2 – Età media del personale dell'ARUS

Indicatore	Valore
Età media dei dirigenti	52
Età media del personale non dirigente	45

Tabella n. 3 – Titolo di studio del personale dell'ARUS

Indicatore	Valore
% di dirigenti in possesso della laurea	100%
% di dipendenti non dirigenti in possesso della laurea	80%
% di dipendenti non dirigenti in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo	20%

grado	
% di dipendenti non dirigenti in possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado	0%
% di dipendenti non dirigenti in possesso della licenza elementare	0%

Con la sola esclusione del ruolo di Direttore, che ha rivestito fino al 30/09/2023 ha rivestito la qualifica di dirigente ad interim dell'Area Tecnica e attualmente riveste anche la qualifica di dirigente *ad interim* dell'area amministrativa, e del posto di qualifica Dirigenziale, la dotazione organica dell'Agenzia è costituita da personale di ruolo a tempo indeterminato in distacco e/o comando presso l'Agenzia e di n. 8 unità a tempo determinato.

Il personale rappresenta il fulcro dell'attività dell'Agenzia, ricoprendo funzioni chiave per lo svolgimento del mandato istituzionale e per la realizzazione della sua missione.

Oggi, l'ARUS è un ente strumentale della Regione Campania e, sarebbe auspicabile, programmare la permanenza delle risorse utilizzate e ancora in forza, al fine di salvaguardare il know-how, la formazione, le competenze e la professionalità acquisita. Seguendo il dettato normativo regionale, (nell'aggiornamento al Piano della Performance per il triennio 2025-2027) sono state individuate due aree strategiche, definite sulla base dei principali ambiti operativi dell'Agenzia.

Rispetto alle aree strategiche sono stato definiti gli obiettivi strategici, tenendo conto del fatto che l'ARUS persegue gli obiettivi stabiliti dalla programmazione regionale, dalle direttive regionali e dai piani annuali e/o pluriennali di attività approvati dalla Regione.

1.6. Albero della Performance - Linee di indirizzo e obiettivi strategici 2025 - 2027

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra mandato istituzionale, mission, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Esso fornisce la rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'ARUS.

Nel triennio 2025-2027 il vertice dell'Agenzia ha predisposto le linee di indirizzo per la pianificazione delle attività delle strutture, di seguito riportate:

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI
Amministrativa	Gestione delle Risorse Umane.
	Area legale.
	Comunicazioni in relazione ad eventi.
	Attività amministrativa della fase di liquidazione.
	Rendicontazione e certificazione.
	Attività di gestione delle risorse finanziarie dell'Agenzia.
	Contabilità e bilancio.
Tecnica	Pianificazione, programmazione e controllo affidamento lavori e servizi.
	Elaborazione di progetti, studi, pareri, analisi tecnico-economiche.
	Predisposizione documentazione tecnica per l'indizione di gare.
	Attività di monitoraggio e manutenzione relative alla definizione di interventi di riqualificazione di strutture e impianti anche non oggetto dell'evento di scopo dell'ARUS.

I compiti istituzionali assegnati all'Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport portano all'individuazione di almeno tre macro-ambiti di attività:

- Attività di programmazione, attuazione, manutenzione e gestione dell'impiantistica sportiva, promozione dei valori

dello sport in ambito regionale, anche in raccordo con le istituzioni scolastiche ed universitarie e valorizzazione a fini sportivi di beni di proprietà regionale;

- Attività di diffusione della pratica sportiva con il coinvolgimento del mondo associativo in ambito sportivo, del CONI e delle Federazioni sportive;
- Attività di organizzazione dell’Agenzia e di gestione del personale per le attività supporto tecnico-amministrativo negli ambiti individuati, in conformità alle vigenti norme in materia di contratti pubblici. Per l’anno 2025, sono individuati nella scheda che segue, gli obiettivi operativi dell’Agenzia rispetto alle macroaree individuate:

<i>AREA</i>	<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>
<i>AMMINISTRATIVA</i> <i>Adal</i> <i>02/01/2023</i> <i>a interim al</i> <i>Direttore</i> <i>Generale</i>	<p>Per quanto attiene il secondo macro-ambito, il welfare sportivo, le attività di diffusione della pratica sportiva con il coinvolgimento del mondo associativo in ambito sportivo, del CONI e delle Federazioni sportive di cui alla legge regionale n. 38/2020 e ss.mm.ii.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - III edizione Voucher ai minori per l’accesso gratuito all’attività sportiva: attività di verifica rendicontazione ricevuta dalle ASD/SSD, liquidazione e rendicontazione sulla piattaforma SURF delle somme ricevute. - Bando per l’anno sportivo 2025/2026 per l’acquisizione di domande finalizzate all’assegnazione di Voucher ai minori per l’accesso gratuito all’attività sportiva. - Rendicontazione e nuovo bando eventi sportivi: per l’organizzazione di manifestazioni /eventi di carattere sportivo, organizzati da soggetti esterni all’ente. - Talento Sportivo: avvio del procedimento di cui all’art. 17 della L.R. 18/2013 “Contributo a tutela del Talento Sportivo”. - Ogni attività e procedura inerenti il corretto funzionamento dell’Agenzia

<i>AREA</i>	<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>
<i>TECNICA</i>	<p>Per quanto attiene l’area tecnica e le attività del primo macro-ambito del piano regionale, le attività di programmazione, attuazione, manutenzione e gestione dell’impiantistica sportiva, promozione dei valori dello sport in ambito regionale, anche in raccordo con le istituzioni scolastiche ed universitarie e valorizzazione a fini sportivi di beni di proprietà regionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chiusura lavori strutturali della piscina dell’impianto Collana DGR 338/2021. - Ridefinizione degli obiettivi della progettazione per intervento di riqualificazione o di edilizia sostitutiva degli interventi di riqualificazione e adeguamento funzionale del complesso sportivo A. Collana di Napoli”; - Rendicontazione, attuazione del piano regionale, per gli interventi di adeguamento degli impianti ospitanti attività agonistiche alle vigenti norme di sicurezza ed ai requisiti minimi previsti dalle norme della federazione sportiva di appartenenza, valutazione istanze pervenute; - Manifestazione d’interesse manutenzione impianti sportivi Enti pubblici. Definizione graduatoria e ammissione al programma per le richieste complete della documentazione necessaria. - Delibera di Giunta n. 498 del 3 ottobre 2022 la regione Campania ha programmato l’importo pari a 35 M€ a valere sulla dotazione residua del POC 2014-2020: in corso la fase di progettazione. - Paladennlein: ultimazione lavori consegna impianto.

Il Direttore Generale per tutto l’anno 2024 ha svolto funzioni di dirigente l’Area Amministrativa.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMIVAP) DEL PERSONALE E DEI DIRIGENTI DELL'AGENZIA REGIONALE UNIVERSIADI PER LO SPORT

Il presente documento definisce il sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport (di seguito Agenzia) ed è stato adottato con parere favorevole dell'OIV il 06/12/2022. Risulta applicabile a partire dall'anno 2022 e si rappresenta che, ad oggi, è ancora il documento di riferimento per l'anno 2024.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. ha introdotto disposizioni volte a disciplinare il sistema di valutazione delle strutture nonché dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, il cui rapporto di lavoro è regolato dall'art. 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Ogni amministrazione pubblica adotta con proprio provvedimento il SMiVaP secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT).

Ai sensi dell'art. 7 del citato decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., il sistema individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del SMiVaP stesso;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Secondo gli indirizzi forniti dalla CiVIT, il SMiVaP deve essere strutturato in modo tale da:

- consentire la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo, con riferimento a tutti gli ambiti indicati dagli artt. 8 e 9 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., del livello di performance atteso che l'amministrazione si impegna a conseguire e realizzare con evidenziazione degli eventuali scostamenti;
- consentire una analisi approfondita delle cause legate a tali scostamenti, prevedendo successivi livelli di dettaglio;
- consentire di individuare elementi sintetici di valutazione d'insieme riguardo all'andamento dell'amministrazione;
- consentire un monitoraggio continuo della performance dell'amministrazione anche ai fini dell'individuazione di interventi correttivi in corso di esercizio (art. 6 del decreto n. 150/2009);
- garantire i requisiti tecnici della validità, affidabilità e funzionalità;
- assicurare una immediata e facile comprensione dello stato della performance, sia agli attori interni all'amministrazione che agli interlocutori esterni della stessa;
- promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance;
- esplicitare le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento della performance attesa e realizzata;
- assicurare la trasparenza totale con indicazione dei soggetti responsabili.

Tanto premesso, in sede di attuazione del D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. ed alla luce degli indirizzi forniti dalla CiVIT, viene di seguito definito, nei requisiti essenziali, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa dell'Agenzia.

CARATTERISTICHE DISTINTIVE DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ARUS

L'organizzazione della dotazione organica dell'Agenzia prevede al suo vertice il Direttore Generale, che è il legale rappresentante dell'Agenzia ed esercita tutti i compiti e le funzioni attribuiti allo stesso dalla Legge, dallo Statuto e dai Regolamenti. L'organizzazione si articola nelle seguenti Aree: Direzione Generale, Area Amministrativa, Area Tecnica. Il contingente prevede n. 14 unità di personale, che include, oltre il Direttore Generale, n. 1 Dirigente Area Tecnica, n. 4 dipendenti a tempo indeterminato indistacco e n. 8 dipendenti a tempo determinato per dodici mesi prorogabili.

REGOLAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

TITOLO I

ART. 1 – PRINCIPI GENERALI

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall’Agenzia, 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. L’Agenzia misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità conformi a quanto disposto con il presente Sistema e con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. L’Agenzia promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.
2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Sistema.
3. Il rispetto delle disposizioni del presente Sistema è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche per la componente relativa ai risultati degli obiettivi individuali e ai comportamenti, nonché ai fini dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali.

ART. 2 – ASSOLVIMENTO OBBLIGHI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

L’assolvimento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione previsti dalla legge e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà essere considerato nel processo di definizione degli obiettivi strategici delle strutture e di quelli individuali dei dirigenti e del personale ed incide sulla valutazione della performance di questi ultimi.

TITOLO II

ART. 3 – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, l’Agenzia sviluppa, in maniera coerente con i contenuti con i cicli di programmazione e di bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance dell’Agenzia si articola nelle seguenti fasi:
 - a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei rispettivi indicatori, dei valori di risultato attesi, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e, se disponibili, nel triennio precedente;
 - b. indicazione delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi;
 - c. monitoraggio in corso di esercizio e proposta di attivazione di eventuali interventi correttivi, almeno una volta all’anno, entro il 30 giugno;
 - d. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - e. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo, al vertice dell’Agenzia, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. La rendicontazione potrà essere differenziata, in relazione alle esigenze informative da soddisfare;
 - f. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.
2. Il presente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance definisce:
 - a. i criteri di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - b. le modalità e i documenti per la rappresentazione della performance attesa;
 - c. le modalità e i documenti per il monitoraggio della performance;
 - d. le fasi, i tempi, le modalità e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
 - e. le modalità applicative delle procedure di riesame relative all’applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - f. le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e di bilancio.
3. L’assolvimento degli adempimenti in materia di ciclo di gestione della performance dovrà essere considerato nel processo di definizione degli obiettivi strategici, operativi e individuali delle strutture, dei dirigenti e del personale coinvolto ed incide sulla valutazione della performance.

ART. 4 – OBIETTIVI E INDICATORI

1. Gli obiettivi da individuare ai fini della misurazione e valutazione della performance dell’Agenzia dovranno essere:

- a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell’Agenzia;
 - 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;
 - 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.
- Gli indicatori esprimono l’insieme di valori, informazioni e dati - omogenei e pertinenti rispetto al fenomeno da valutare
 - che consentono di misurare il grado di conseguimento degli obiettivi.

ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La performance organizzativa contempla la performance organizzativa dell’Agenzia e quella delle singole strutture organizzative e quella dei progetti-obiettivo.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa si attua attraverso obiettivi strategici, operativi e progetti-obiettivo misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati.
3. La performance organizzativa dell’Agenzia rappresenta il grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici perseguiti nell’ambito della missione istituzionale dell’Ente.
4. La performance organizzativa dei dirigenti di area rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all’area; è calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla stessa.
5. La performance organizzativa dei progetti-obiettivo rappresenta il grado di raggiungimento degli indicatori definiti nel progetto stesso, calcolato come media del grado di raggiungimento consuntivato di ogni indicatore.

ART. 6 – PROGETTI- OBIETTIVO

1. Al verificarsi di condizioni di particolare rilievo per l’Agenzia, in sede di approvazione del PIAO o nel corso del successivo monitoraggio, possono essere individuati progetti-obiettivo destinati al miglioramento dei servizi attraverso il concreto, diretto, prevalente apporto del personale cui assegnare attività aggiuntive.
2. I progetti-obiettivo sono approvati dal Direttore Generale sentiti i dirigenti delle aree a cui afferiscono i progetti.
3. Nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali, il progetto-obiettivo deve identificare gli ambiti di intervento specificando, in conformità ai compiti istituzionali dell’Agenzia:
 - i bisogni individuati cui il progetto è destinato in termini di miglioramento e i servizi su cui si vuole intervenire;
 - i concreti risultati cui è finalizzato il progetto e in particolare i miglioramenti attesi e i servizi aggiuntivi previsti;
 - i tempi e le modalità di realizzazione di risultati;
 - le modalità di oggettiva verifica dei risultati attesi;
 - il soggetto responsabile della gestione, monitoraggio e consuntivazione del progetto obiettivo;
 - la individuazione delle risorse premiale, in caso di raggiungimento degli obiettivi, la modalità di ripartizione delle stesse nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali;
 - il gruppo di lavoro, i compiti e le responsabilità di ciascun dipendente.
4. Il soggetto responsabile del progetto-obiettivo predispone le schede di progetto ai fini dell’inserimento nel piano della performance.
5. Il Direttore Generale, entro 15 giorni dall’approvazione del piano della performance (contenuto nel PIAO), procede all’assegnazione di obiettivi di performance organizzativa collegati al progetto – obiettivo ai dipendenti a tale scopo individuati.

ART. 7 – AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Al fine della misurazione e valutazione della performance organizzativa potranno considerarsi i seguenti elementi:
 - a. l’attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b. la misurazione dell’effettivo grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione dei conseguenti piani e programmi;
 - e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei

servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

2. Gli elementi di cui al comma 1 saranno considerati ai fini della misurazione della performance organizzativa in relazione alla graduale messa a regime dei sistemi di controllo interni (controllo strategico e di gestione) e degli strumenti di rilevazione della soddisfazione degli utenti, con i relativi sistemi informativi.

ART.8 – PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

1. La misurazione e valutazione della performance con riferimento ai dirigenti è collegata:

- alla performance organizzativa dell'Agenzia per i dirigenti delle aree. Il risultato della performance organizzativa dell'area di diretta responsabilità avrà un peso prevalente nella valutazione complessiva di ciascun dirigente;
- agli obiettivi individuali;
- alle competenze e comportamenti professionali e organizzativi dimostrati, con particolare riferimento alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, attuata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Per quanto concerne la tipologia degli obiettivi individuali da assegnare al dirigente:

- un obiettivo dovrà essere obbligatoriamente riferito all'assolvimento degli obblighi e delle misure in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche con riferimento alla previsione di strumenti di semplificazione e/o di organizzazione interna del lavoro ai fini dell'espletamento delle attività in questione;
- per i dirigenti responsabili di progetti-obiettivo dovrà essere obbligatorio conseguire i risultati previsti nei progetti.

Gli ulteriori obiettivi individuali eventualmente da assegnare dovranno essere preferibilmente riferiti ai seguenti ambiti:

- promozione di programmi volti a qualificare il ruolo dell'Agenzia;
- iniziative/progetti per la rilevazione della customer satisfaction sulle attività e sui servizi erogati.

2. La definizione e pesatura dei fattori valutativi di cui al precedente comma 1, sono articolate nella scheda di cui all'Allegato "Modalità Operative".

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale.

4. La performance individuale dei dirigenti, cui sono conferiti incarichi dirigenziali ad interim, è collegata alla durata dell'incarico.

5. Il premio di risultato per gli incarichi di cui al comma 4 è corrisposto nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia.

ART. 9 – PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

1. La misurazione e valutazione della performance con riferimento al personale non dirigente è articolata sui seguenti fattori di valutazione:

- a. performance organizzativa della struttura di appartenenza come consuntivata nella relazione sulla Performance;
- b. obiettivi individuali;
- c. competenze e comportamenti professionali e organizzativi dimostrati.

In relazione alla tipologia di obiettivi individuali da assegnare ai dipendenti di categoria D, devono essere previsti obiettivi obbligatori connessi:

- all'assolvimento degli obblighi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- per i dipendenti di categoria D di cui al successivo art. 10, alla partecipazione attiva al ciclo della performance.

2. La definizione e pesatura dei fattori valutativi di cui al precedente comma 1, sono articolate nella scheda "Modalità Operative".

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale ad esclusione del periodo di astensione obbligatoria.

ART. 10 – ORGANIZZAZIONE

Al fine dell'attuazione del ciclo della performance, il Direttore Generale individua, tra le figure apicali, una risorsa di supporto, operativo e di monitoraggio della performance ovvero la raccolta, verifica e trasferimento dei dati e dei documenti previsti nella fase del ciclo. Nell'organizzazione attuale dell'Agenzia, si è predisposto il coinvolgimento di supporto del Dirigente dell'Area Tecnica.

ART. 11 – IL PIANO DELLA PERFORMANCE

1. Entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, il Direttore Generale dell'Agenzia emana gli indirizzi strategici e individua le aree che concorrono a ciascun indirizzo.
2. Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Direttore Generale approva un documento programmatico relativo al triennio successivo, denominato piano della Performance che declina gli indirizzi strategici in obiettivi strategici ed operativi.
3. In coerenza con il piano della Performance sono assegnanti annualmente dal direttore Generale gli obiettivi ai dirigenti e al personale non dirigente.

ART. 12 – INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI CONTENUTI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Direttore Generale articola gli obiettivi strategici e quelli operativi in coerenza con gli indirizzi di programmazione delle attività istituzionali dell'Agenzia.

ART. 13 – ITER PER IL MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

Ciascun dirigente di area monitora in corso di esercizio, almeno una volta all'anno, entro il 30 giugno, lo stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi ed informa il Direttore Generale sull'andamento.

ART. 14 – LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Il Direttore Generale approva, entro il 30 aprile, un documento, riferito alla precedente annualità, denominato Relazione sulla Performance.

La Relazione sulla performance fornisce:

- a. un indice sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - b. un indice sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi;
 - c. per ogni progetto-obiettivo, un indice sintetico del grado di raggiungimento degli indicatori associati.
2. Ai fini della stesura della relazione, entro il 31 marzo, ogni area deve fornire i dati consuntivi degli obiettivi strategici ed operativi di pertinenza, corredati da relazione esplicativa dei dati forniti.

ART. 15 – COMPITI E FUNZIONI DEL DIRETTORE GENERALE DELL'AGENZIA

Competono al Direttore Generale dell'Agenzia:

- a) l'adozione e l'aggiornamento del SMiVaP;
- b) la predisposizione e l'adozione del piano della performance;
- c) l'assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti di Aree e, sentiti gli stessi, l'assegnazione degli obiettivi al personale non dirigente;
- d) l'approvazione dei progetti-obiettivo.

ART. 16 - COMPITI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

L'OIV svolge i seguenti compiti e funzioni:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, formulando proposte e raccomandazioni al Direttore Generale dell'Agenzia;
- b) propone al Direttore Generale sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato;
- c) valida la relazione sulla performance, adottata dal direttore Generale, di cui all'art. 10 del D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni dell'Agenzia, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto-

legge n. 90 del 2014;

- f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e alla integrità;
- g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- h) esprime eventuali pareri richiesti dal Direttore Generale sulle tematiche della gestione del personale, dei controlli interni, della trasparenza e della legalità.

ART. 17 – FASI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:

a. assegnazione obiettivi.

In questa fase al valutato, in coerenza con le risorse assegnate, sono formalmente attribuiti gli obiettivi con l'utilizzo delle apposite schede. La scheda di assegnazione degli obiettivi è controfirmata per presa visione dal valutato.

b. Consuntivazione dei risultati.

Questa fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva. I valutandi predispongono e forniscono al valutatore apposita relazione, nella quale indicano, per ciascun fattore di valutazione, ogni elemento utile ai fini della valutazione e le ragioni degli eventuali scostamenti, allegando la documentazione a supporto.

c. Valutazione finale dei dipendenti.

Il valutatore, raccolti gli elementi di valutazione e la misurazione della performance organizzativa, risultante dalla relazione sulla performance, compila la scheda di valutazione. Il valutatore effettua un colloquio nel corso del quale presenta la scheda compilata e raccoglie le eventuali osservazioni del valutando. Il valutatore provvede alla stesura finale della scheda di valutazione che viene controfirmata per presa visione dal valutando.

ART. 18 SCHEDA DI VALUTAZIONE

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, il cui è il seguente:

a. per ogni fattore di valutazione ed eventuali elementi di dettaglio deve restituire un punteggio in relazione al peso del fattore;

b. la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;

c. la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;

d. la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato;

2. Il formato delle schede di valutazione, differenti in virtù delle diverse tipologie di dirigenti e personale, sono contenuti nell'allegato "Modalità Operative".

ART. 19 – TEMPI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le fasi di cui all'art. 17 sono attuate entro le seguenti date:

a. assegnazione degli obiettivi:

entro il 31 gennaio il Direttore Generale assegna gli obiettivi individuali ai dirigenti e, sentiti gli stessi, al personale non dirigente incardinato nelle aree;

b. consuntivazione dei risultati:

entro il 28 febbraio si completa la consuntivazione dei risultati;

c. valutazione finale:

entro il 15 marzo si conclude la fase finale dandone comunicazione ai dipendenti.

TITOLO III

ART. 20 – CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il grado di raggiungimento degli obiettivi si valuta nel seguente modo:

a) fino al 50% l'obiettivo si considera non raggiunto;

b) oltre il 50% e fino all'80% l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;

c) oltre l'80% e fino al 100% l'obiettivo è stato pienamente raggiunto.

2. Ai fini della valutazione, il peso ponderale degli obiettivi assegnati deve, in ogni caso, consentire il raggiungimento teorico del punteggio massimo attribuito:

3. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

4. Il trattamento economico accessorio collegato alle performance organizzativa ed individuale ovvero l'indennità di risultato per i dirigenti, i titolari di posizione organizzativa e la produttività per il personale del comparto, viene erogato

solo a seguito dell'attività di valutazione della performance secondo quanto previsto dal presente regolamento e in ogni caso, non potrà superare il tetto massimo della indennità di risultato né scendere al di sotto di quello minimo previsti dalla contrattazione collettiva.

ART. 21 - APPLICAZIONE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, disciplinato ai Titoli I e II, si applica ai dirigenti ed al personale di ruolo in servizio presso l'Agenzia, altresì al personale di ruolo che presta servizio presso l'Agenzia in posizione di distacco e/o di comando le cui competenze accessorie sono a carico della stessa.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEI DIRIGENTI

ART. 22 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La valutazione della performance individuale dei dirigenti si realizza secondo due dimensioni base:

- a) Performance organizzativa dell'Area di diretta responsabilità e grado di raggiungimento di eventuali obiettivi individuali;
- b) qualità dell'apporto individuale espresso dal dirigente attraverso competenze e comportamenti organizzativi e manageriali, anche in relazione alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi, secondo il seguente schema:

COMPONENTE	Punteggio massimo
Performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità e grado di raggiungimento di eventuali obiettivi individuali	60
Qualità dell'apporto individuale espresso dal dirigente attraverso competenze e comportamenti organizzativi e manageriali, anche in relazione alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi.	40
TOTALE	100

2. Nella valutazione della performance si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al singolo dirigente per il conseguimento degli obiettivi di gestione che degli eventuali scostamenti dell'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente.

La valutazione della performance deve, altresì, prendere in considerazione gli eventuali incarichi multipli di responsabilità di direzione attribuiti al dirigente.

Gli esiti della valutazione sono trasmessi dal Direttore Generale ai dirigenti valutati.

ART. 23 – RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI

La retribuzione di risultato, nei limiti del fondo a ciò destinato in sede di contrattazione collettiva, viene attribuita con decreto del Direttore Generale, a ciascun dirigente all'esito della valutazione della performance operata.

La metodologia di calcolo della retribuzione di risultato è definita in sede di contrattazione decentrata integrativa.

In ipotesi di copertura di una posizione dirigenziale in corso d'anno, il Dirigente interessato prosegue l'azione per il raggiungimento degli obiettivi, relativi all'anno in corso, sussistenti al momento del conferimento dell'incarico. In tale caso la valutazione viene effettuata con le modalità previste per gli obiettivi assegnati ad inizio d'anno tenendo conto le fasi che si sono già concluse al momento del conferimento dell'incarico.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

ART. 24 – CRITERI DI VALUTAZIONE

1. Il Direttore Generale, sentito il dirigente dell'area di riferimento, valuta la performance del personale non dirigenziale, titolare di Posizione Organizzativa (PO) di base:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

2. Il Direttore Generale, d'intesa con il dirigente dell'area di riferimento, valuta la performance del restante personale non dirigenziale in base:

a) Alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Negli allegati "B" e "C" vengono indicate le modalità di valutazione della performance, rispettivamente:

- dal personale non dirigenziale titolare di posizione organizzativa;
- dal restante personale.

ART. 25 – ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DEI COMPENSI PER PRODUTTIVITA'

L'erogazione della retribuzione di risultato per il personale non dirigente titolare di posizione organizzativa (PO) avviene all'esito della valutazione della performance operata ai sensi del precedente articolo.

L'erogazione dei compensi per produttività o di altri compensi collegati alla performance individuale del restante personale non dirigente avviene all'esito della valutazione della performance operata ai sensi del precedente articolo, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ART. 26 – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La performance organizzativa si misura attraverso il reale ed effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Agenzia relativi alle attività istituzionali e alla realizzazione dei progetti che la Regione affida alla stessa quale ente strumentale.

In questa prospettiva, rilevano gli aspetti di:

a) salute finanziaria, riconducibili alle tradizionali analisi di bilancio;
b) salute organizzativa, collegati alla qualità del capitale umano, alla dimensione sociale e relazionale, alla innovazione e al miglioramento continuo dell'organizzazione.

2. Per ognuna delle due dimensioni, nel piano della performance, vengono definiti gli indicatori sintetici relativi al livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi individuali, definendone le dimensioni qualificanti.

3. Per ogni obiettivo viene riportato lo stato di attuazione sia in fase di monitoraggio che in fase consuntiva.

ART. 27 – RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. La relazione sulla performance, predisposta dal Direttore Generale, evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

2. La relazione sulla performance è approvata con decreto del Direttore Generale, previa validazione dell'O.I.V.

TITOLO IV

ART. 28 – GLI STRUMENTI DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO E DELLA PROFESSIONALITA'

1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità sono:

- a) le progressioni economiche;
- b) le progressioni di carriera;
- c) l'attribuzione di incarichi e responsabilità;
- d) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

ART. 29 – ACCESSO AI PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E DI CRESCITA PROFESSIONALE

L'Agenzia riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:

- 1) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;
- 2) favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

Gli incentivi sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili.

ART. 30 – FINALITA' DELLA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

La procedura di conciliazione è finalizzata a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

La procedura di conciliazione si ispira ai principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità.

L'attivazione della procedura di conciliazione da parte di dirigenti e del personale non dirigente non preclude le forme di tutela giurisdizionale previste dall'ordinamento.

ART. 31 – ATTIVAZIONE DELLA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

1. La procedura di conciliazione può essere attivata ogni qualvolta il dirigente, il funzionario titolare di posizione organizzativa e il dipendente lamentino una lesione della propria sfera giuridico- soggettiva derivante dalla violazione del sistema di valutazione e misurazione della performance.

2. La procedura è avviata con istanza dell'interessato entro e non oltre 10 giorni dalla notifica o dalla ricezione della scheda di valutazione, a pena di decadenza.

3. Nell'istanza, che va indirizzata:

a) all'OIV per le procedure attivate dai dirigenti;

b) al Direttore Generale dell'Agenzia per le procedure attivate dal personale non dirigente debbono essere indicati:

- Nome, cognome e recapito presso cui si intende ricevere eventuali comunicazioni; categoria e settore di assegnazione;

- Nome e cognome del soggetto valutatore nel caso in cui sia contestata la valutazione di pertinenza;

Fotocopia del documento di identità in corso di validità;

Sintetica e chiara esposizione delle ragioni sottese alla presentazione dell'istanza;

Eventuale designazione di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale, cui il dipendente aderisce o conferisce mandato, che presta assistenza.

4. Alla predetta istanza devono essere allegati la scheda di valutazione ed ogni atto o documento ritenuto utile ai fini della decisione.

5. Il soggetto competente ai sensi del precedente comma 3, ricevuta l'istanza, svolge l'attività istruttoria, avvalendosi della struttura a supporto e convoca in audizione l'istante, nel caso questi ne abbia fatto richiesta nell'istanza o la sua audizione sia comunque ritenuta utile dal soggetto competente. In caso di audizione, l'istante ha diritto di farsi assistere dal soggetto di cui al precedente comma 3 lett. B ultimo capoverso.

6. Il soggetto competente ai sensi del precedente comma 3 conclude il procedimento entro 20 giorni dalla ricezione dell'istanza, mediante l'adozione di una motivata decisione di rigetto ovvero, qualora ritenga fondata l'istanza, di decisione di riforma o di revisione della valutazione effettuata dall'organo competente.

ART. 32 – TRASPARENZA

Il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, il sistema premiante ed ogni altra informazione concernente il ciclo di gestione della performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente in apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

ART. 33 – NORME FINALI

Sono fatte salve le disposizioni del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Per quanto non previsto dal presente Piano, si rinvia alle disposizioni della normativa vigente statale, regionale, allo Statuto e ai Regolamenti vigenti adottati dall'Agenzia.

4.SEZIONE

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA 2025-2027

Con Deliberazione n. 141 del 22/03/2022 la Giunta Regionale ha conferito l'incarico di Direttore Generale dell'Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport (ARUS) all'Ing. Flavio De Martino, incarico formalizzato con successivo Decreto del Presidente della Giunta Regionale.

Con DGR Campania n.358/2022 la regione ha programmato di disporre in favore dell'ARUS risorse pari ad euro 8.976.970,00 disponibili nell'ambito del Programma Summer Universiade 2019 a valere sul POC 2014/2020, per la realizzazione di interventi di valorizzazione di impianti sportivi destinati ad attività agonistica e per la promozione di eventi aventi finalità sportivo-turistica.

Con Delibera di Giunta n. 498 del 3 ottobre 2022 la regione Campania ha programmato l'importo pari a 35 M€ a valere sulla dotazione residua del POC 2014-2020, linea di intervento 4.5 – Interventi nel campo dell'impiantistica sportiva ed eventi su scala regionale-nazionale ed europea nel campo dello sport e dell'educazione tramite lo sport in particolare per quanto riguarda le universiadi, per il finanziamento dei lavori di ristrutturazione, riqualificazione e adeguamento dello stadio "Arechi" di Salerno agli standard di sicurezza, previsti dalla relativa normativa, nonché di quelli utili a candidare la città ad ospitare competizioni oltre che nazionali anche internazionali, stante il livello massimo della serie calcistica, demandato all'Ufficio Speciale Grandi Opere e all'Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport, ciascuno per quanto di competenza, l'attivazione degli adempimenti necessari all'attuazione, specificando, per la parte relativa all'intervento richiesto dal Comune di Salerno, che l'Agenzia assume il ruolo di soggetto attuatore dell'intervento, demandato, altresì, all'Ufficio Speciale Grandi Opere e all'Agenzia Regionale Universiadi per lo Sport, ciascuno per quanto di competenza, l'attivazione degli adempimenti connessi agli interventi di adeguamento e potenziamento di altri stadi presenti nel territorio regionale che tengano conto della relativa rilevanza in ambito nazionale ed internazionale. Occorre pertanto provvedere all'aggiornamento del piano anticorruzione a tutto il triennio 2025-2027 alla luce delle rinnovate esigenze organizzative e delle rinnovate funzioni assegnate all'agenzia legate, da un lato, alle attività di liquidazione, rendicontazione e certificazione della L.38 del 29 gen 2021 art.3 e dall'altro quelle istituite con Legge 38 del 29 dicembre 2020, art. 3 su citata, unitamente alle attività assegnate dalle sopracitate DRG.

Con delibera di Giunta Comunale n. 125, è stato approvato in linea tecnica il progetto definitivo/esecutivo, redatto ai sensi dell'art. 23, comma 7 e 8, D. Lgs. 50/2016, per i lavori di "Completamento dell'intervento di riqualificazione del Pala Dennerlein" riguardanti la palestra polifunzionale.

Con D.G.R. Campania n. 531 del 13/09/2023 è stato programmato, tra l'altro, quale quota di cofinanziamento per la misura Voucher ai minori, l'importo massimo di € 20.000.000,00 a valere sul PR Campania FSE plus 2021/2027, a seguito dell'attività istruttoria svolta sulle richieste acquisite è stato individuato quale fabbisogno finanziario a copertura delle istanze erogabili l'importo di € 17.500.000 che insieme al totale dei fondi a valere sul bilancio regionale di cui alla

L. 38/2020 copre tutte le richieste pervenute. Con Determina n 86 del 11/10/2022, è stato approvato l'avviso pubblico esplorativo per la manifestazione d'interesse organizzazione di eventi sportivi, in attuazione della suddetta D.G.R. Campania n. 358/2022. In data 09/05/2023 con determina n. 67, è stato preso atto dei verbali della commissione di valutazione ed è stato stabilito che sarebbero stati liquidati i progetti fino al raggiungimento dell'importo complessivo relativo alla dotazione finanziaria messa a disposizione pari a € 1.500.000,00. A oggi risultano in fase di rendicontazione

n. 42 progetti per un importo complessivo di € 406.800,00 e n. 3 progetti liquidati per un importo di € 91.000,00. Dei restanti altri progetti si è in attesa della conclusione dell'evento e delle attività a esso collegato.

Il Piano, (sezione del PIAO 2025-2027), è adottato con Determina del Direttore Generale entro 31 gennaio 2025, suproposta del R.P.C.T., in conformità a quanto disposto dall'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012.

Prima della sua adozione, la proposta della redigenda sezione del Piano è stata pubblicata sul sito dell'ARUS per una fase di consultazione aperta.

4.1. Il contesto esterno

L'ARUS è un ente strumentale della Regione Campania che svolge le attività di interesse regionale in materia di programmazione, attuazione, manutenzione e gestione dell'impiantistica sportiva; promozione dei valori dello sport; diffusione della pratica sportiva, con il coinvolgimento del mondo associativo in ambito sportivo, del CONI e delle Federazioni. In particolare, pone in essere misure di accesso gratuito all'attività sportiva in favore

dei minori, attuate attraverso l'erogazione di un voucher sportivo da utilizzare presso le ASD/SSD aderenti al progetto.

Per quanto attiene le finalità indicate per l'area di gestione delle infrastrutture, si ravvisa come il settore degli appalti in tale ambito, venga considerato uno dei più esposti al rischio di illegalità e per questo necessita di adeguati livelli di trasparenza: le notevoli dimensioni della spesa, la pervasività delle asimmetrie informative, l'entità dei rapporti con i privati, l'incertezza e l'imprevedibilità della domanda, l'alta specializzazione dei prodotti acquistati e delle prestazioni fornite, la necessità di complessi sistemi di regolazione, non sono che alcuni dei fattori che rendono l'Agenzia un terrenoparticolarmen te sensibile, dove potrebbero emergere con effetti ancora più evidenti che in altri settori, comportamenti opportunistici che possono degenerare in corruzione. Tali riflessioni investono ancor maggior importanza, dal punto di vista delle misure di prevenzione finalizzate allo scoraggiamento dei fenomeni corruttivi, alla luce della qualificazione di stazione appaltante e centrale di committenza ottenuta ai sensi del D.lgs 36/2023 che ha introdotto la nuova disciplina in materia di contratti pubblici.

4.2. Il contesto interno

L'ARUS è stata istituita nel 2016 e nasce come ente di scopo finalizzato alla realizzazione delle Universiadi 2019 in Campania.

La pianta organica dell'Agenzia è di dimensioni contenute, nonostante la gestione di una serie numerosa di appalti per l'affidamento di lavori di riqualificazione di impianti e la fornitura di beni e servizi in conformità alla normativa, nonché agli obiettivi stabiliti dalla Regione.

Inoltre, una rilevante parte delle attività è ricoperta dall'attuazione delle misure predisposte in favore della promozione della pratica sportiva dei minori, nonché attraverso la promozione di eventi ed il loro finanziamento. Tali attività hanno comportato la pianificazione di un processo connotato da una rilevante spinta verso la digitalizzazione, predisponendo per la gestione dell'intero processo una piattaforma telematica sia per i soggetti istanti e beneficiari del voucher che le ASD/SSD aderenti al progetto. Tale strategica pianificazione delle attività ha orientato il contesto interno dell'Agenzia, da un lato all'ottimizzazione delle contenute risorse umane disponibili in rapporto all'elevatissimo numero di richieste pervenute in aderenza al progetto dei voucher sportivi, dall'altro ha costituito un impulso concreto ad accettare la sfida della transizione al digitale come richiesto dal PNRR alla Pubblica Amministrazione.

4.3. La direzione aziendale e le aree

L'assetto organizzativo dell'ARUS nel triennio 2025-2027 è stato definito con la determina del Direttore Generale n. 83 del 07/10/2022 e approvato dalla Giunta regionale della Campania con la D.G.R. n. 731 del 28/12/2022 composta a livello centrale dalla Direzione Generale e da due Aree Funzionali, denominate "Area Amministrativa" e "Area Tecnica":

ORGANIZZAZIONE

Direzione Generale
Area Amministrativa
Area Tecnica

All'interno delle aree dirigenziali sono previste figure di dipendenti regionali distaccati e lavoratori assunti a tempo determinato che perseguono comuni finalità, tra loro interdipendenti, con prevalenti competenze tecniche e amministrative arricchite ulteriormente dall'esperienza in corso.

Posizione	Personale in servizio al 31/12/2024
Direttore Generale e Dirigente <i>ad interim</i> Area Amministrativa	1
Dirigente area tecnica	1
Personale ctg. D	2
Personale ctg. C	9 di cui 1 part time
Personale ctg. B	1
TOTALE	14

**Il personale ctg. C a tempo determinato indicato in tabella comprende anche le 8 unità (di cui 1 in par time) dedicate alla misura Voucher per minori*

4.4. Modello organizzativo

Il modello che abbiamo costruito in questi anni in Agenzia è stato improntato al dialogo tra tutti i soggetti e che, nel rispetto delle loro funzioni e competenze, hanno avuto l'obiettivo comune di realizzare in proprio obiettivi nell'ambito di un sistema che ha come finalità la prevenzione di fenomeni corruttivi come mezzo di buon governo e l'attuazione della trasparenza come fonte primaria di buona amministrazione.

Abbiamo organizzato incontri con gruppi o con singoli per illustrare il sistema nel suo complesso, far comprendere le motivazioni delle nostre richieste e la necessità di un impegno più approfondito, in particolar modo, in fase di analisi dei processi e nella pubblicazione dei dati obbligatori in Amministrazione Trasparente che dovevano essere maggiormente improntati a chiarezza e qualità.

Durante gli incontri abbiamo impostato il lavoro in modo tale da fare comprendere i motivi di ciò che facevamo, l'importanza di un'analisi dei processi più puntuale e una responsabilizzazione maggiore nella gestione dei dati, fattori entrambi indispensabili per una migliore organizzazione interna e per uno sviluppo improntato, sempre di più, al buon governo e al miglioramento continuo delle performance.

Abbiamo cercato, in definitiva, di esprimere un atteggiamento di maggior stimolo, iniziativa, coinvolgimento, supporto nella consapevolezza che questa impostazione avrebbe permesso, alle strutture ed in particolare ai colleghi coinvolti non esperti nella PA, una maggiore comprensione dei motivi e delle ragioni della loro collaborazione, al fine di condividere una crescita culturale tanto auspicata quanto necessaria.

4.5. Il Direttore Generale e gli obiettivi strategici

I rapporti tra i dirigenti e dipendenti e il RPCT sono improntati alla collaborazione reciproca e rappresentano un fattore essenziale per il funzionamento del modello organizzativo a rete di cui abbiamo fatto cenno. Il DG in quanto "l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC".

Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano.

Gli obiettivi strategici per la predisposizione del presente Piano sono riassunti nella tabella seguente:

OBIETTIVO 1 - Codici di comportamento e cultura dell'integrità

Nella strategia di prevenzione della corruzione la cultura dell'integrità e i comportamenti degli operatori pubblici rivestono un ruolo fondamentale.

Per questo occorre programmare le seguenti azioni/obiettivi:

- a) rinnovare il codice di comportamento dei dipendenti alla luce di eventuali modifiche legislative, garantendo la procedura aperta di consultazione e l'integrazione e la specificazione del codice nazionale;
- b) garantire il collegamento tra le disposizioni del codice di comportamento e le azioni programmate dal Piano Anticorruzione (ora sezione del PIAO);
- c) realizzare corsi ed eventi formativi sul contenuto del codice e sull'etica pubblica rivolti a tutto il personale.

OBIETTIVO 2 - Conflitto di interessi

Le situazioni di conflitto di interessi sono uno degli elementi principali di cui tenere conto nell'analisi del rischio e previsione delle misure di prevenzione.

Considerata la "trasversalità" di tale fenomeno sia nell'ambito dei contratti pubblici, sia in altre fattispecie, è necessario un costante presidio.

A tal fine occorre fissare i seguenti obiettivi/azioni:

- a) migliorare le misure connesse alla verifica di potenziali conflitti di interesse e rivedere la modulistica e le procedure di controllo delle dichiarazioni;
- b) integrare la fase di analisi preventiva del conflitto di interesse quale parte essenziale del processo.

OBIETTIVO 3 - Segnalazione violazioni (*Whistleblowing*)

Tra le misure di prevenzione ritenute più importanti a livello europeo vi è la procedura di segnalazione di violazioni di norme che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.

In questo ambito inoltre occorre dare piena attuazione alla nuova normativa nazionale di recepimento della direttiva europea. 2019/1937.

Per questo occorre intraprendere le seguenti azioni/obiettivi:

- a) garantire l'applicazione della nuova normativa di cui al d.lgs. n. 24/2023, con le tutele ivi previste, e l'adeguamento degli strumenti di segnalazione.
- b) prevedere adeguate forme di informazione e di conoscenza dell'istituto delle segnalazioni nei confronti dei soggetti interni ed esterni interessati dalla normativa.

OBIETTIVO 4 – Anticorruzione e strumenti di programmazione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ex art. 6 del DL 80/2021 è il documento programmatico nel quale si integrano le strategie, gli obiettivi e le azioni dell'Ente finalizzate al valore pubblico finale.

In questo ambito è pertanto fondamentale il ruolo strategico delle politiche di prevenzione della corruzione al fine di proteggere il valore pubblico a favore della collettività e contribuire al raggiungimento efficace dei risultati previsti.

A tale fine occorre stabilire i seguenti obiettivi/azioni:

- a) predisporre la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" secondo le direttive del Piano Nazionale Anticorruzione di ANAC e in coerenza con le altre sezioni del PIAO o documento analogo;
 - b) garantire l'aggiornamento della mappatura dei rischi, la loro valutazione e il loro trattamento.
- Prevedere il monitoraggio periodico dell'attuazione delle misure di prevenzione e del rispetto degli obblighi di trasparenza.

4.6. Responsabile Anticorruzione Trasparenza e il Gruppo di lavoro permanente

La delibera 480 del 2018 di ANAC ha messo in chiaro i compiti e poteri del RPCT che vengono elencati di seguito. IIRPCT:

- predispone – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione. (art 1, co. 8, l. 190/2012);

- segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le “disfunzioni” inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art 1, co. 7, l.190/2012);
- prevede «obblighi di informazione ed è chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano», con particolare riguardo alle attività ivi individuate (art. 1 co. 9, lett. c) 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e proponga modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione. (art 1, co. 10, l. 190/2012);
- redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC. (art. 1, co. 14, l. 190/2012);
- svolge anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale oggetto “un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione” (art. 43, d.lgs. 33/2013);
- svolge il riesame dell'accesso civico: “Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni”. L'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013. Nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina ai sensi dell'art.43, comma 5 del d.lgs. 33/2013. (art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013);
- cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio. (art. 15, co. 3 del d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62).

A partire dal gennaio dal 2 aprile 2024, con Determina n. 69/2024 il ruolo di RPCT è ricoperto dalla funzionaria dr.ssa Rosaria Rizzo, che possiede le competenze richieste dalla normativa in materia per svolgere le relative funzioni.

4.7. La prevenzione della corruzione come mezzo di buon governo e l'attuazione della trasparenza come fonte di buona amministrazione

Il Sistema di governance dell'ARUS, finalizzato alla prevenzione della corruzione e all'attuazione della trasparenza - è stato pensato ed elaborato per definire in modo chiaro e lineare, il percorso, le procedure, i soggetti coinvolti, i ruoli e le responsabilità. Il sistema rende visibile anche la capacità organizzativa dell'Amministrazione tesa sempre a garantire un miglioramento continuo, attraverso la ripetizione ciclica delle fasi di attuazione, controllo/monitoraggio e riesame delle attività svolte.

Il sistema organizzativo, sul quale si baserà l'attività dell'ARUS nel triennio 2025-2027 si articolerà principalmente attraverso due settori di intervento:

- la prevenzione della corruzione come mezzo di buon governo: in particolare con l'analisi e la mappatura dei processi e quindi l'individuazione delle misure specifiche di mitigazione del rischio e con l'attuazione delle misure generali di prevenzione del rischio;
- la trasparenza come fonte primaria di buona amministrazione: in particolare curando la qualità e l'intelligibilità dei dati obbligatori pubblicati sul sito istituzionale e garantendo l'effettiva applicazione di tutte le misure atte a garantire tale intervento.

Il Piano triennale 2025-2027, viste le rinnovate funzioni dell'ARUS tende proprio al raggiungimento di tali obiettivi ovvero individuare ed attuare misure specifiche e generali di prevenzione del rischio corruttivo al fine

di prevenire e contrastare la probabilità che accadano eventi di malamministrazione riducendo e mitigandone il rischio. Tali obiettivi verranno sostenuti ed accompagnati da una robusta attività di formazione e di aggiornamento che si svilupperà nel corso dell'intero anno con lo scopo di contribuire a far crescere una cultura diffusa di legalità di etica e di trasparenza. La trasparenza concretamente attuata nelle nostre procedure ed all'interno della nostra organizzazione, è e rimarrà, quindi, una delle principali misure che limitano il rischio di corruzione poiché si parte dal convincimento secondo il quale misure di prevenzione della corruzione, sono scarsamente proficue se non inserite in un'organizzazione pubblica aperta, intesa come "open government", che si pone l'obiettivo di aprire il proprio patrimonio informativo verso l'esterno, l'opinione pubblica, le associazioni e la collettività in generale.

Il coordinamento tra il Piano anticorruzione e il Piano della performance

Un fattore molto rilevante del sistema sarà quello di integrare e coordinare tra di loro gli obiettivi del Piano della performance e quelli del Piano della prevenzione anticorruzione. Tale necessità è stata sottolineata sia da ANAC che dal legislatore, all'interno di numerose normative.

L'integrazione ed il coordinamento si realizzano, necessariamente, in quanto entrambi gli strumenti di programmazione perseguono gli obiettivi strategici e coordinati tra loro che la direzione pone all'inizio dell'anno di riferimento.

Il piano della performance prevede che per il personale dirigente siano declinati obiettivi chiari e misurabili che rendano possibile indirizzare la performance nel corso del breve periodo, come nell'arco di durata dell'incarico affidato, puntando alla valorizzazione dei punti di forza in costante dialogo con la propria organizzazione.

Tali obiettivi strategici si traducono in obiettivi operativi sono direttamente attribuiti al personale dirigenziale. A loro volta, i predetti Dirigenti, nell'ambito del più ampio sistema e ciclo della performance, provvederanno a declinarli a tutto il personale di comparto, afferente alle loro strutture.

Uno spazio della performance dirigenziale è occupato dalla valutazione individuale sia in termini di attività che in termini di competenze trasversali. In particolare, vengono valutate anche le competenze, utili al fine di valorizzare le attitudini gestionali e professionali finalizzate ai percorsi di carriera che riguardano la sensibilità economica, il rapporto con i cittadini utenti, rapporti interni all'agenzia, consapevolezza organizzativa. Ogni unità di personale è valutata, in prima istanza, dal responsabile diretto, in merito alle competenze trasversali. La valutazione di seconda istanza rappresenta il momento di verifica della coerenza e della correttezza metodologica della valutazione di prima istanza. Per i dirigenti la verifica di seconda istanza è realizzata attraverso l'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base di metodi e strumenti previsti nei regolamenti di riferimento.

L'Organismo Indipendente di Valutazione procede alla verifica annuale dei:

- risultati di gestione dei Dirigenti;
- risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

4.8. Un sistema dinamico finalizzato al miglioramento continuo e all'azione di monitoraggio e verifica

Il Piano, la rete organizzativa di cui abbiamo fatto cenno sono pensati come fattori in continua evoluzione in quanto, le attività relative alla prevenzione della corruzione ed alla attuazione della trasparenza rappresentano un processo dinamico i cui risultati sono frutto della maturazione e dell'esperienza che si consolidano col tempo. L'intero sistema quindi non si configura come modello compiuto, ma bensì come uno strumento "in progress" nella consapevolezza che i processi di miglioramento di una organizzazione sono lunghi e complessi.

4.9. La gestione del rischio e la mappatura dei processi

La "gestione del rischio" è una macro-attività ovvero un insieme di attività coordinate tra loro: analisi, valutazioni, verifiche, approfondimenti sui procedimenti, controlli ecc. poste in essere in collaborazione tra i vari soggetti dell'Agenzia.

La gestione del rischio ha l'obiettivo di individuare:

il rischio eventualmente presente nel processo analizzato e la misura specifica che può mitigare il rischio individuato in conformità ai principi fondamentali contenuti nella norma.

In continuità con la precedente impostazione di analisi dei processi, si pone la scheda di mappatura dei processi costituita dalle seguenti sezioni:

- la prima sezione della scheda contiene informazioni di carattere generale del processo (denominazione, responsabile output input, ecc.);
- la seconda sezione della scheda riguarda la mappatura vera e propria del processo e quindi si articola in spazi in cui è possibile inserire le descrizioni delle varie fasi dell'attività del processo, la presenza eventuale di procedure, vincoli, controlli, ecc., il soggetto che svolge l'azione, il rischio individuato, la misura di prevenzione di quel rischio specifico, gli indicatori e i tempi di realizzazione.

Al fine di svolgere questa analisi, si è provveduto a formare adeguatamente (in maniera graduale e non ancora capillare), tramite sessioni di training on the job da remoto con società esterna, una prima parte del personale, al fine di approfondire il nuovo metodo qualitativo richiesto dall'ANAC per la mappatura dei processi.

L'attività è consistita nell'effettuare dei colloqui con gli esecutori dei processi, al fine di descrivere in maniera dettagliata:

- input;
- output;
- attività che portano dall'input all'output;
- responsabili di ogni singola attività.

La descrizione, fatta in questo modo, ha permesso di evidenziare facilmente gli eventi rischiosi, che potrebbero, potenzialmente, esporre l'Agenzia a rischio corruttivo.

Laddove è stato individuato tale rischio, si è provveduto a programmare un'adeguata misura di contenimento, che possa essere attuata senza particolari aggravii sull'organizzazione e sulla spesa, così da essere sostenibile ed effettivamente applicabile.

Seguendo lo stesso principio di sostenibilità, per ciascuna misura programmata, sono stati individuati degli indicatori di monitoraggio che consentiranno al RPCT, nel corso del 2025, di monitorare che le misure programmate vengano attuate e valutare il grado di efficienza.

I processi così mappati, sono stati riportati in forma tabellare, ritenuta la forma più utile ed intuitiva per rappresentare al meglio il lavoro svolto.

Questo metodo di risk management, ritenuto valido, sarà utilizzato per proseguire, nel corso del 2025, con la mappatura degli altri processi.

4.10. Valutazione e gestione del rischio

L'attività di mappatura dei processi è stata effettuata, come già accennato, coinvolgendo direttamente i responsabili della loro attuazione. Ciò ha permesso di individuare le fonti di rischio, sulla base dell'esperienza di ciascun attore che ne prende parte. Si è, perciò, tenuto conto, nella valutazione del rischio, di eventi corruttivi pregressi, segnalazioni pervenute all'Agenzia, grado di discrezionalità dell'operatore, trasparenza del processo. Il colloquio con il diretto esecutore del processo, ha, perciò, permesso di capire a pieno le difficoltà e le necessità operative per programmare misure utili.

4.11. Monitoraggio

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio, tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che hanno partecipato all'intero processo di gestione del rischio, secondo gli indicatori di monitoraggio individuati durante gli incontri di *training on the job*.

4.12. I risultati della mappatura

Il lavoro effettuato di concerto con gli attori dei processi ha permesso, come detto, di elaborare, ad oggi, tre

mappe di rischio, in cui sono state individuate una serie di misure specifiche, che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. La mappatura completa è allegata al presente Piano

4.13. Misure di carattere generale finalizzate a ridurre e prevenire il rischio corruttivo.

Tali misure, in quanto strumenti ad applicazione generalizzata, rientrano nella maggior parte dei casi in competenze trasversali che di volta in volta sono state indicate nelle apposite sezioni a loro dedicate. Le misure generali trattate, in questa parte del piano sono:

- la formazione (attività ed interventi);
- il Codice di comportamento (aggiornamento 2023);
- la gestione del whistleblowing;
- la gestione del conflitto di interessi (il regolamento);
- i rapporti con i soggetti portatori di interessi (la giornata della trasparenza);
- il Pantouflage;
- la rotazione degli incarichi.

Per ogni misura generale si dà conto di ciò che sarà fatto nel 2025-2027.

4.14. Programma formativo per il triennio 2025-2027 e FAD

La "formazione" rivolta al personale riveste un'importanza fondamentale per la crescita culturale di cui abbiamo fatto cenno per sviluppare sia nei singoli soggetti che nel complesso della struttura organizzativa, una maggiore consapevolezza riguardo alle materie ed agli interventi di etica pubblica, responsabilità e trasparenza amministrativa e gestione del rischio, codici di comportamento e le segnalazioni di whistleblowing.

Come noto, infatti, gli obblighi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, sono previsti da specifiche disposizioni, contenute nell'articolo 1, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (cd Legge Severino) e s.m.i., che prevede che, per le attività a più elevato rischio corruttivo individuate ed inserite all'interno del Piano, siano previsti meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione (comma 9, lettera b).

Di conseguenza, è opportuno strutturare la formazione su due livelli, uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità; e uno specifico, indirizzato al RPCT, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Pertanto, ARUS ha già svolto e prevede di continuare a svolgere, nel prossimo triennio, la formazione di carattere generale sui temi dell'etica, integrità e trasparenza rivolta a tutto il personale ed in particolare la formazione specifica, coinvolgendo i funzionari addetti alle maggiori aree di rischio. Questo tipo di formazione, che ha già avuto avvio nel 2024, è avvenuta attraverso degli incontri di training on the job da remoto con il personale addetto ai processi, finalizzati a sensibilizzare sui rischi corruttivi potenzialmente riconducibili a detti processi. Questa formazione, estremamente mirata, ha permesso, come detto prima, di realizzare la mappatura dei processi. Per la formazione è stata utilizzata anche l'offerta formativa erogata dal programma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica.

4.15. Attività 2025-2027: "La giornata della trasparenza"

La giornata potrà essere l'occasione, dopo un breve excursus sulla normativa in materia di Trasparenza, per fare il punto su cosa è stato fatto e quali obiettivi si propone l'ARUS in materia di Trasparenza per il 2025, anche alla luce delle attività perseguite dall'Agenzia e il ruolo di Stazione Appaltante ai sensi del D.lgs 36/2023, normativa comunitaria che ha innovato la disciplina degli appalti con grande rilevanza al principio della Trasparenza, visto anche in ottica di controllo della spesa dei soldi pubblici.

4.16. Il codice di comportamento: aggiornamento continuo

Il regolamento del Codice di comportamento dei dipendenti, approvato con Decreto del Commissario Straordinario n. 164 del 20/07/2020, è stato aggiornato con Determina del Direttore Generale n. 96 del 27 giugno 2023 che ha attuato quanto previsto dal decreto-legge del 30 aprile 2022, n. 36, c.d. PNRR 2, che integra gli elementi costitutivi della Milestone M1C1-58 del PNRR, di riforma della pubblica amministrazione. In particolare, con l'integrazione degli articoli: Art. 13 bis "utilizzo delle tecnologie informatiche"; Art. 13 ter

“utilizzo di mezzi di informazione e dei social media privati”; Art. 13 quater “rispetto della persona, divieto di discriminazione, buone pratiche per la parità di genere”; Art. 13 quinquies “rispetto dell’ambiente per la riduzione del consumo energetico, in particolare dell’acqua, dei rifiuti ed il loro riciclo”.

Il Codice di comportamento rappresenta, certamente, una tappa fondamentale dell’intero percorso dell’anticorruzione e della trasparenza poiché costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, idoneo a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti a rischio corruttivo in quanto diretto a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a principi di legalità, etica, trasparenza e correttezza sia all’interno dell’organizzazione che al suo esterno al fine di testimoniare anche di fronte alla collettività e dall’opinione pubblica, la correttezza dei comportamenti propri del pubblico dipendente.

È uno strumento, quindi, volto al perseguimento di obiettivi di integrità e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

La ratio dell’esistenza del Codice e del suo regolamento risiede nella necessità di tipizzare le condotte illecite e tradurre i principi generali costituzionalmente sanciti in regole di condotta. Tali principi sono ad esempio il principio dell’articolo 54 della Costituzione che stabilisce il dovere dei “cittadini a cui sono affidate le funzioni pubbliche” di adempierle con disciplina ed onore e ancora la disposizione per cui “i pubblici dipendenti sono al servizio esclusivo della nazione “(art. 98) e che sono tenuti ad assicurare il buon andamento e l’imparzialità dell’amministrazione “(art. 97).

4.17. Attività 2025-2027 aggiornamento del Codice, “Informativa sintetica sull’uso corretto degli strumenti social media da parte dei dipendenti dell’ARUS”

Non va sottovalutato l’impatto negativo che un uso distorto dell’utilizzo dei social media può comportare nei confronti dell’intera collettività. Già nel 2020 è stata redatta una circolare interna sintetica sull’uso corretto degli strumenti social media da parte dei dipendenti e una policy specifica allegata all’aggiornamento del Codice di Comportamento invigore. Anche per il 2025 sarà obiettivo dell’Agenzia perseguire il costante aggiornamento del Codice in ossequio alle eventuali modifiche legislative.

GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI

4.15. Attività 2025-2027: misure per la gestione del conflitto di interessi

La rilevanza del tema della gestione dei conflitti d’interesse, ai fini dell’anticorruzione, si manifesta particolarmente complessa in una struttura di dimensione contenuta come l’Agenzia. Tuttavia, gli obblighi in capo ai dipendenti, le responsabilità di gestione dei vari processi connessi e ogni altro aspetto normativo e organizzativo che consenta all’Agenzia di gestire in modo corretto il conflitto, sono oggetto di monitoraggio, anche al fine di valutare l’attuazione delle misure predisposte di volta in volta dall’Autorità Anticorruzione.

Può accadere che nel corso dello svolgimento delle attività lavorative o nel prendere determinate decisioni il dipendente possa trovarsi in una situazione in cui è presente in capo al dipendente un altro interesse contrapposto al primo ovvero sussista la possibilità che il suo comportamento possa deviare dal perseguire l’interesse primario a favore di un interesse particolare, il così detto interesse secondario.

L’interesse primario del dipendente è dunque quello che lega il dipendente ai suoi precisi doveri e responsabilità, mentre l’interesse secondario (finanziario o non finanziario) è un interesse esterno che tende ad interferire o potrebbe interferire con l’interesse primario del dipendente con la possibilità che questa influenza determini una devianza (di varia intensità) dall’interesse primario.

In tutte le situazioni che si trova ad affrontare il dipendente deve valutare, pertanto se siano presenti interessi secondari, di natura anche non finanziaria, che possono confliggere con il suo interesse primario e nel caso ritenga che questi due interessi siano confliggenti è suo preciso obbligo farli emergere sia attraverso apposite comunicazioni, sia astenendosi dal prendere decisioni o svolgere attività o da partecipare all’adozione di decisioni o ad attività inerenti alle sue mansioni.

Sarà auspicabile, pertanto, dichiarare o fare emergere un collegamento di interesse da parte del dipendente che in qualche misura può avere collegamenti di interessi con il mondo esterno, ad esempio di carattere economico e finanziario.

5. GESTIONE DELLO WHISTLEBLOWING

L’ARUS si è dotata di uno strumento informatico che tutela il tuo diritto a segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente di cui tu sia venuto a conoscenza nell’ambito del nostro rapporto di lavoro.

Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante 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”, entrato in vigore il 30 marzo 2023, ha introdotto nuove disposizioni in materia di Whistleblowing, che hanno effetto a partire dal 15 luglio 2023, alle quali l’Agenzia si è adeguata.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di: dipendenti, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti), azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Tali soggetti devono essere venuti a conoscenza della violazione, in virtù di un rapporto di tipo lavorativo, che, tuttavia, può anche non essere ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali), oppure può essere già terminato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso).

I soggetti sopra elencati, pur essendo a conoscenza di determinate violazioni, potrebbero essere spinti a non segnalare per paura di ritorsioni interne alla stessa organizzazione, sia nell’ambito del rapporto lavorativo (dequalificazione, mobbing, provvedimenti organizzativi peggiorativi del suo status, licenziamento...) sia nell’ambito dei rapporti umani (allontanamento dai colleghi e isolamento, ritorsioni personali). Il legislatore ha ritenuto, perciò, di dover intervenire a protezione delle persone che decidono di segnalare, prevedendo una serie di misure che tutelino, in primis, l’identità di chi segnala e il contenuto della segnalazione. In tale ottica, l’Agenzia si è uniformata alle indicazioni legislative e dell’ANAC.

Per poter garantire queste tutele, si utilizza, unitamente al canale di segnalazione via mail o linea telefonica dedicata in via esclusiva, un canale informatico per le segnalazioni che consente di separare i dati del segnalante dai dati della segnalazione tramite strumenti di crittografia ed ulteriori accortezze tecniche che garantiscano la riservatezza e la sicurezza della conservazione dei dati. autenticazione OTP (One Time Password), acquisendone, oltre all’identità, anche la qualifica e il ruolo. Alla preliminare fase di verifica dell’identità dei dati dell’utente registrato ed abilitazione al servizio, seguono le successive fasi:

Fase di presentazione

- l’utente abilitato 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/e-mail).

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:
- 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;
- decidere l’archiviazione (l’archiviazione viene notificata al segnalante);
- inviare, per l’eventuale avvio dei rispettivi procedimenti, la segnalazione: all’OIV, all’UPD e/o alle Procure di Corte dei Conti e/o Tribunale.

L’invio ai soggetti interni, pre-dichiarati al sistema, viene notificata via sms/e-mail 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 utili.

L’invio ai soggetti esterni avverrà con le modalità e le cautele di riservatezza previsti dalla norma. Nel 2023 non sono pervenute segnalazioni.

6. IL PANTOUFLAGE

La legge 190 ha introdotto, all’interno dell’art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, una norma volta a contenere il conflitto di interesse emergente dall’impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Ovvero con tale disposizione si cerca di contenere il rischio in presenza di situazioni connesse all'impiego del dipendente successivo all'cessazione del rapporto di lavoro. Ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi onegoziali per conto dell'Azienda, è vietato svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto sopra previsto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obblighi di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Solo ai fini dell'applicazione dei divieti di cui sopra, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al D.Lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'Azienda stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Tali divieti si applicano a partire dalla cessazione dell'incarico:

- nei contratti di assunzione del personale, è stata inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è stata inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

7. ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale rappresenta una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Da applicare in particolare, all'interno delle aree a più elevato rischio di corruzione con l'obiettivo di ridurre il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Va considerato tuttavia l'applicazione di questa misura è oltremodo delicata in quanto, se applicata senza le dovute cautele, rischia di determinare inefficienze e malfunzionamenti nel sistema.

In particolare, nella nostra organizzazione non è possibile, dato lo scarso organico, procedere con la rotazione. Tuttavia, ARUS applica da sempre, in alternativa alla rotazione, nei casi di competenze infungibili, la c.d. "segregazione di funzioni". Misure alternative, sono di volta in volta valutate. A titolo esemplificativo potrebbero essere previste dal dirigente modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio. Inoltre, perlomeno nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, saranno promossi meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, con l'affiancamento al funzionario istruttore di un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. Altro criterio che sarà adottato, in luogo della rotazione, è quello della corretta attuazione dell'articolazione dei compiti e delle competenze.

8. ATTIVITÀ 2025-2027: AZIONI DI MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Nel triennio 2025-2027 proseguirà l'Azione di miglioramento – relativa all'incremento anche di qualità e sistematizzazione dell'attività di verifica, controllo e monitoraggio.

Sulla base di questa azione specifica verrà migliorata l'attività di monitoraggio per quanto riguarda il livello di attuazione delle misure specifiche di mitigazione del rischio, i tempi di realizzazione, gli indicatori e i soggetti responsabili della loro attuazione riportate all'interno delle schede di mappatura dei processi analizzati, per come individuati nelle mappature allegate, nonché il livello di attuazione delle misure generali di prevenzione.

L'ARUS al passo con i tempi: di fronte alla nuova trasparenza

La trasparenza all'interno delle organizzazioni pubbliche è dunque destinata a divenire sempre di più una misura essenziale e indispensabile per la prevenzione e per il contrasto di condotte illecite e di fenomeni corruttivi all'interno delle organizzazioni.

Si ribaltano principi di riferimento che guidano l'azione pubblica: la segretezza, la mancata o parziale divulgazione delle informazioni o la scarsa apertura verso l'esterno, lascia spazio al principio di massima

trasparenza per cui la divulgazione generale delle informazioni diventa la regola, mentre l'eccezione diventa la segretezza.

La pubblicazione dei dati e la riorganizzazione dell'attività

Al fine di garantire la qualità della documentazione pubblicata, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'Agenzia, l'indicazione della provenienza e la riutilizzabilità. (art. 6, comma 1, D.Lgs. 33/2013), l'ARUS ha esternalizzato il servizio di gestione dell'area AT. Unitamente ha perseguito una costante azione di responsabilizzazione di tutte le risorse impiegate sulle normative in materia di obblighi di trasparenza. Al RPCT ed all'ufficio centrale è riservata la competenza sulla verifica dell'attuazione degli obblighi e della loro qualità, il controllo, monitoraggio, consulenza e supporto alle Strutture titolari degli obblighi di pubblicazione. (art. 6, comma 1, D.Lgs. 33/2013).

Dati di pubblicazione obbligatoria e l'albero della trasparenza: cosa è stato fatto.

Nel primo settore di attività, sono stati definiti i dati da pubblicare, la cadenza temporale e l'intero processo di pubblicazione attraverso la definizione delle fasi di estrazione dei dati, elaborazione, validazione e pubblicazione sul sito istituzionale dell'ARUS. Per le attività di vigilanza e controllo preventivo degli atti, nonché degli obblighi previsti per legge. L'attività dei RUP/RP è costantemente basata sulla consultazione e confronto con la normativa e le indicazioni dell'ANAC.

A questo fine sono state "esplose" le singole categorie che compongono l'albero in modo tale che gli interessati siano in grado di vedere direttamente, nella prima schermata che appare, gli argomenti che sono trattati e contenuti all'interno delle singole categorie. Questa organizzazione dell'albero contribuisce certamente ad un migliore utilizzo dello strumento di conoscenza da parte di tutti gli interessati.

Monitoraggio 2024 e risultati di verifica degli obblighi di pubblicazione

Dopo la definizione degli obblighi di pubblicazione e dei titolari della trasmissione e pubblicazione dei dati, è stato necessario impostare un'attività di monitoraggio costante dei dati pubblicati, della loro correttezza, aggiornamento accessibilità.

È stato quindi impostato un sistema di monitoraggio analogo a quello adottato da OIV nell'attività di verifica annuale sugli obblighi di pubblicazione selezionati da ANAC, utilizzando gli stessi criteri di valutazione, e cioè:

- Pubblicazione
- Completezza del contenuto
- Aggiornamento
- Apertura formato

Verifica 2024 da parte dell'O.I.V.

Per quanto riguarda l'attività di verifica svolta dall'OIV sull'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente si fa presente che, per quanto riguarda l'attestazione sulla completezza e correttezza dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria in amministrazione trasparente, l'OIV aziendale svolge attività di verifica rilasciando parere, attestando se:

- l'Agenzia ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente;
- l'Agenzia ha individuato nella sezione trasparenza del Piano i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del Dlgs 33/2013.

Obiettivi programmati per il triennio 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 l'obiettivo principale è il consolidamento del sistema Trasparenza, nei suoi diversi ambiti, in particolare:

- per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e il miglioramento della qualità dei dati pubblicati, l'attuazione dei nuovi schemi di pubblicazioni definiti dall'ANAC con la Delibera n. 495 del 25 settembre 2024;
- il prosieguo dell'attività di monitoraggio trimestrale;
- la formazione in materia di trasparenza e anticorruzione.

ACCESSO GENERALIZZATO (Foia) IN ARUS

Grande rilevanza l'accesso civico generalizzato ha assunto nel nostro ordinamento poiché, attraverso l'applicazione di questo istituto sia da concreta applicazione al principio di trasparenza enunciato nel decreto 97 del 2016 inteso come "accessibilità totale ai dati, all'informazione ed ai documenti delle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini.

Per le istanze di accesso e per agevolare il percorso riguardo alla loro presentazione, è stato attivato un indirizzo mailspecifico.

Nell'organizzazione, la struttura ha un ruolo fondamentale in quanto provvede, entro il termine improrogabile di 30giorni, alle seguenti azioni:

- Esaminare la richiesta, valutare, l'eventuale esistenza di interessi pubblici e privati che ne impedissero l'accoglimento, verificare la presenza di eventuali controinteressati da coinvolgere nel procedimento;
- Richiedere i dati che i vari soggetti/strutture organizzative che li detengono, interloquisce con questi per gli aspetti relativi alla risposta da fornire e ne verifica loro completezza e qualità rispetto alla richiesta;
- Concludere il procedimento con provvedimento espresso e motivato e porre particolare attenzione alla motivazione in caso di rifiuto, limitazione e differimento della richiesta.

Apposito modulo per l'invio delle richieste di accesso civico generalizzato, è pubblicato in "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Accesso civico". Il modulo compilato va inviato all'attenzione del RPCT, all'indirizzo e-mail aru2019@pec.regione.campania.it

Nel 2024 non sono pervenute richieste di accesso civico generalizzato.

6. Attività triennio 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 il nostro impegno è di consolidare, sviluppare e migliorare l'organizzazione data e quanto fatto fin qui:

- Prosecuzione del rapporto di collaborazione e supporto, anche giuridico, per il completamento degli obblighi di pubblicazione ed il miglioramento della qualità dei dati pubblicati;
- definire gli aspetti ancora da limare e migliorare per la pubblicazione e l'accesso;
- sviluppare l'attività di monitoraggio;
- sviluppare la formazione in aula e a distanza e far circolare sempre di più in azienda il principio della trasparenza affinché gli adempimenti non risultino soltanto un obbligo da adempiere ma anche qualcosa che fa bene a noi come alla collettività.

7. RASA aziendale

La funzione di RASA, individuato nella persona del Diretto Generale ing. Flavio De Martino con Determina del Direttore Generalen. 3 del 18/01/2023, per il 2025 sarà rivestita dal dirigente l'Area Tecnica.

14. SEZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE 2025 – 2027

1. QUADRO NORMATIVO

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è previsto dall'articolo 6, comma 2, del Dlgs. n. 165/2001 allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà di assunzione previste a legislazione vigente. Le amministrazioni, in sede di definizione del piano triennale di fabbisogno del personale, indicano, a sensi dell'articolo 6, comma 3, del Dlgs. n. 165/2001 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 proprio potenziale limite finanziario massimo garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. La copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. Ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del Dlgs n. 165/2001 le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tali adempimenti non possono assumere nuovo personale. Il Decreto del Ministro per la

semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. in data 27 luglio 2018, ha approvato le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale e nel rispetto delle stesse è stato redatto il presente Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 – 2025 approvato con parere favorevole del Revisore dei Conti prot. 2 del 18.01.2023.

2. PERSONALE IN ORGANICO AL 31/12/2024

L' ARUS alla data del 31/12/2024 aveva in organico personale in distacco, in comando e in lavoro flessibile. Di seguito si riporta il dettaglio delle unità in servizio:

Posizione	Dipendenti a tempo indeterminato (in distacco e/o in comando)	Dipendenti a tempo determinato impegnate	Totale personale
Direttore Generale	-	1	1
Dirigenti (area tecnica e area amministrativa)		1	1
Personale ctg. D	2	-	2
Personale ctg. C	1	8 * (di cui un part time)	9
Personale ctg. B	1	-	1
TOTALE	4	11	14

*Unità di personale dedicate al progetto Voucher ai minori

3. MODELLO ORGANIZZATIVO ARUS

In relazione a quanto previsto dalla legge regionale n. 29/2020 di seguito si riporta il modello organizzativo dell' ARUS:

Organigramma:



4. CONSISTENZA DELL' ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA

Con Determina del Direttore Generale n. 83 del 07/10/2022, modificato con Determina n. 112 del 16/12/2022, è stata adottata la dotazione organica complessiva dell'ARUS ed è stato approvato dalla Giunta Regionale Campania con Deliberazione n. 731 del 28/12/2022. La consistenza della dotazione organica dell'ARUS per l'espletamento della sua funzione è individuata come segue:

DOTAZIONE ORGANICA ARUS	
Posizione	Dotazione
Direttore Generale	1
Dirigenti	2
Personale ctg. D	4
Personale ctg. C	14
Personale ctg. B	1
TOTALE	22

5. PROSPETTO RIERPILOGATIVO DELE SPESE DEL PERSONALE RENDICONTO ESERCIZIO 2024

Stima dell'evoluzione dei bisogni anno 2025 – 2026 -2027

Nel corso del 2025 si prevede la copertura dei seguenti posti vacanti in organico mediante distacco, comando, selezione pubblica o altre forme di flessibilità:

- n. 1 Dirigente profilo Amministrativo/Contabile a tempo determinato.

Si auspica, altresì, previa assegnazione della copertura finanziaria necessaria da parte della Regione Campania, la graduale copertura dei posti vacanti in organico e si precisa che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

SPESA POTENZIALE

La dotazione organica approvata con la D.G.R n. 731 del 29/12/2022, espressa in termini finanziari, assume il significato di "dotazione di spesa potenziale" ed è calcolata in base agli oneri per il personale che ne costituisce la configurazione vigente al momento della pianificazione. Resta fermo che - come precisano le stesse linee di indirizzo della Funzione Pubblica - in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata. Assumendo quale parametro fisso lo stipendio tabellare su ipotesi economica iniziale, gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e l'Irap (ed escludendo gli oneri relativi al trattamento accessorio), va calcolato il valore di spesa potenziale dell'ARUS, in termini potenziali riassunti per l'annualità 2025 è pari ad € 859.500,00.

6. PIANO OCCUPAZIONALE

Il percorso di avvicinamento alla nuova dotazione può realizzarsi attraverso più alternative secondo i regolamenti dell'Agenzia e degli istituti normativi della P.A.

La meta da raggiungere è rappresentata da una pianta organica che garantisca una dotazione di personale efficace a realizzare gli obiettivi strategici dell'Agenzia.

Inoltre, poter consolidare un modello organizzativo, attraverso la continua implementazione dei sistemi di coinvolgimento del personale e di implementazione delle competenze, tramite percorsi di formazione continua.

Rappresentando l'Arus una delle realtà pubbliche in cui la digitalizzazione è presente dal punto di vista infrastrutturale, anche attraverso la piattaforma per la gestione dei voucher sportivi, risulta determinante l'individuazione di percorsi formativi diretti ad accrescere la cultura digitale a tutti i livelli gerarchici e un parallelo adeguamento dei sistemi di valutazione delle performance. Una PA che è capace di esprimere appieno le proprie "potenzialità digitali" può aiutare meglio gli utenti ad intraprendere la stessa strada. Attraverso il processo di trasformazione digitale, le persone che lavorano in ARUS acquisiscono maggiore consapevolezza degli strumenti tecnologici a disposizione, una più accentuata versatilità nella gestione dei processi e, contemporaneamente, la

capacità di trasferire in modo competente informazioni sulle opportunità offerte dall'ente, e di fornire elementi di conoscenza sui possibili scenari evolutivi che il digitale apre agli Enti, stimolandone la ricerca di approfondimenti.

7. CONCLUSIONI

È stato evidenziato che, a fronte delle attività istituzionali attribuite la dotazione organica del personale dell'Agenzia, registra una sensibile vacanza di risorse che influisce sull'espletamento delle funzioni specifiche.

L'aggiornamento del PIAO è adottato con **Determina del Direttore Generale n. _____ del _____** e pubblicato nell'Area Amministrazione Trasparente dell'Agenzia.