



# **Gli Enti territoriali per il futuro del TPL e della mobilità**

*Rafforzare le competenze, riorganizzare le funzioni*

## **I RISULTATI DELLA RICERCA**

# Da dove siamo partiti: la «riforma» del Tpl e l'impegno richiesto agli Enti di governo del settore (1/2)

In termini generali il quadro normativo e di regolazione del settore del trasporto pubblico regionale e locale negli ultimi anni ha conosciuto diverse innovazioni accompagnate da un processo di progressiva **stabilizzazione** e **chiarificazione** delle «regole del gioco».

Si può parlare in senso ampio di una articolata «riforma» di settore i cui **pilastri** sono:

- il **Regolamento (CE) n. 1370/2007**, così come **modificato dal Regolamento (UE) n. 2338/2016**
- le **delibere ART 49/2015 e 48/2017**
- il **D.L. n. 50/2017** (artt. 27 e 48) e **relativi decreti** (ad es. sui costi standard)

Manca tuttavia l'emanazione di **alcuni provvedimenti a completare** in modo organico la cornice di riferimento: in particolare il decreto sui Livelli Adeguati dei Servizi previsto dal D.L. 50/2017 e la revisione della Delibera n. 49/2015 dall'ART, attualmente in fase di consultazione pubblica, a seguito delle novità introdotte dallo stesso D.L. 50/2017.

## Da dove siamo partiti: la «riforma» del Tpl e l'impegno richiesto agli Enti di governo del settore (2/2)

*Va inoltre ricordato che l'assetto delle competenze e delle funzioni di settore è definito, nei diversi territori, dal concorso fondamentale della **normativa di livello regionale**, a cui il D.Lgs. n. 422/97 affida in ultima istanza la disciplina di dettaglio del settore.*

*E' un dato di fatto che queste discipline variano notevolmente da Regione a Regione determinando modelli territoriali diversi di governo del Tpl.*



L'applicazione di queste norme e indirizzi ha innalzato la qualità richiesta della governance del Tpl, nella prospettiva del miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema.

Gli **Enti territoriali** presso cui sono allocate le funzioni di organizzazione dei servizi del trasporto pubblico **sono quindi chiamati ad acquisire le competenze professionali necessarie** per affrontare la sfida.

# E per memoria: il Trasporto pubblico locale è un settore con un documentato peso specifico

## Il peso sull'economia e sull'occupazione

Circa 1000 imprese

Oltre 120.000 occupati

12 miliardi di fatturato

50.000 mezzi (*filiera industriale*)

Di cui poco più di 100.000 nell'autofilotranviario

## I servizi di mobilità offerti

2 mld di vetture\*km

220 milioni di treni\*km

5,3 mld di passeggeri annui

## Il contributo alla riduzione dei costi esterni dei trasporti

Treni e bus con il minor impatto ambientale per passeggero

Decongestionamento del traffico (un bus sostituisce 30 auto)

Indice di mortalità (incidenti stradali) inferiori di 40 volte rispetto all'auto

# *Gli obiettivi della ricerca*

Lo studio promosso ha inteso **esplorare in profondità** il sistema dei **soggetti “organizzatori” del Tpl autofilotranviario**, ovvero gli Enti affidanti ed eventuali soggetti istituzionali strumentali da loro attivati (Agenzie della mobilità) per **mapparne**:

- ✓ le **funzioni** effettivamente esercitate
- ✓ le modalità dell’ **esercizio**
- ✓ le **competenze** tecniche e professionali attivate

L’obiettivo ultimo dello studio è stato quello di **misurare lo scarto**:

- ✓ **tra le funzioni di processo richieste** in materia di Tpl autofilotranviario dalle norme e dalle regole vigenti, alla luce soprattutto delle novità degli ultimi anni
- ✓ **e le competenze professionali effettivamente a disposizione** degli Enti territoriali e delle Agenzie

# Contenuti e metodo

L'indagine è stata realizzata, tra aprile e dicembre 2018, attraverso la **somministrazione via mail**, e supporto telefonico dove richiesto, **di una scheda/questionario** strutturata di rilevazione delle informazioni **ad un campione significativo di Enti organizzatori del Tpl autofilotranviario**: Regioni e Province Autonome, Città Metropolitane e Province, Comuni capoluogo, Agenzie della mobilità.

Le **funzioni-chiave nella filiera di governo del Tpl** identificate e **analizzate** sono state:

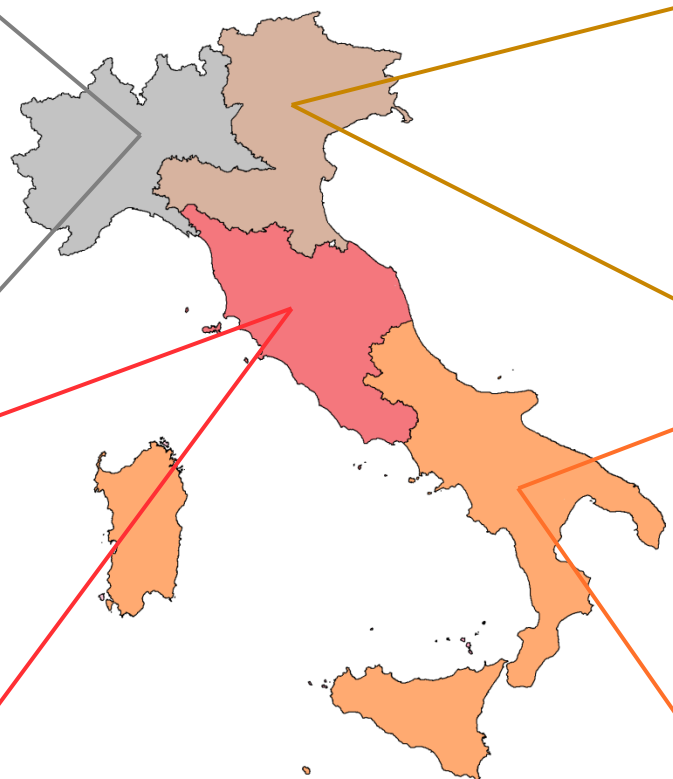
- ✓ programmazione/progettazione dei servizi
- ✓ monitoraggio del settore
- ✓ affidamento dei servizi
- ✓ gestione dei Contratti di servizio
- ✓ Amministrazione/gestione dei beni essenziali per lo svolgimento dei servizi

**Oggetto** specifico della **rilevazione**:

- ✓ quantificazione delle **risorse professionali dedicate** alle diverse funzioni di governo del Tpl (dove di competenza) sia **interne** (personale full-time e part-time) che **esterne** (ricorso a consulenze)
- ✓ **descrizione del background** scolastico, delle competenze e delle esperienze professionali del personale dedicato
- ✓ **valutazione generale sull'adeguatezza quantitativa e qualitativa del personale** , indicando eventuali **fabbisogni** specifici (competenze, profili, formazione ecc.) da soddisfare

# La distribuzione del campione

Nord-Ovest	
Regioni e Province Aut.	4
Città metr./Province <sup>1</sup>	6
Comuni	3
Agenzie	4
<b>Totale</b>	<b>17</b>



Nord-Est	
Regioni e Province Aut.	4
Città metr./Province <sup>1</sup>	9
Comuni	11
Agenzie	5
<b>Totale</b>	<b>30</b>

Centro	
Regioni e Province Aut.	3
Città metr./Province <sup>1</sup>	7
Comuni	6
Agenzie	1
<b>Totale</b>	<b>17</b>

Sud e Isole	
Regioni e Province Aut.	8
Città metr./Province <sup>1</sup>	11
Comuni	8
Agenzie	2
<b>Totale</b>	<b>29</b>

Totale Italia	
Regioni e Province Autonome	19
Città metropolitane/Province <sup>1</sup>	33
Comuni	28
Agenzie	12
<b>Totale</b>	<b>92</b>

35% degli oltre 250 Enti complessivamente interessati

82% delle schede inviate

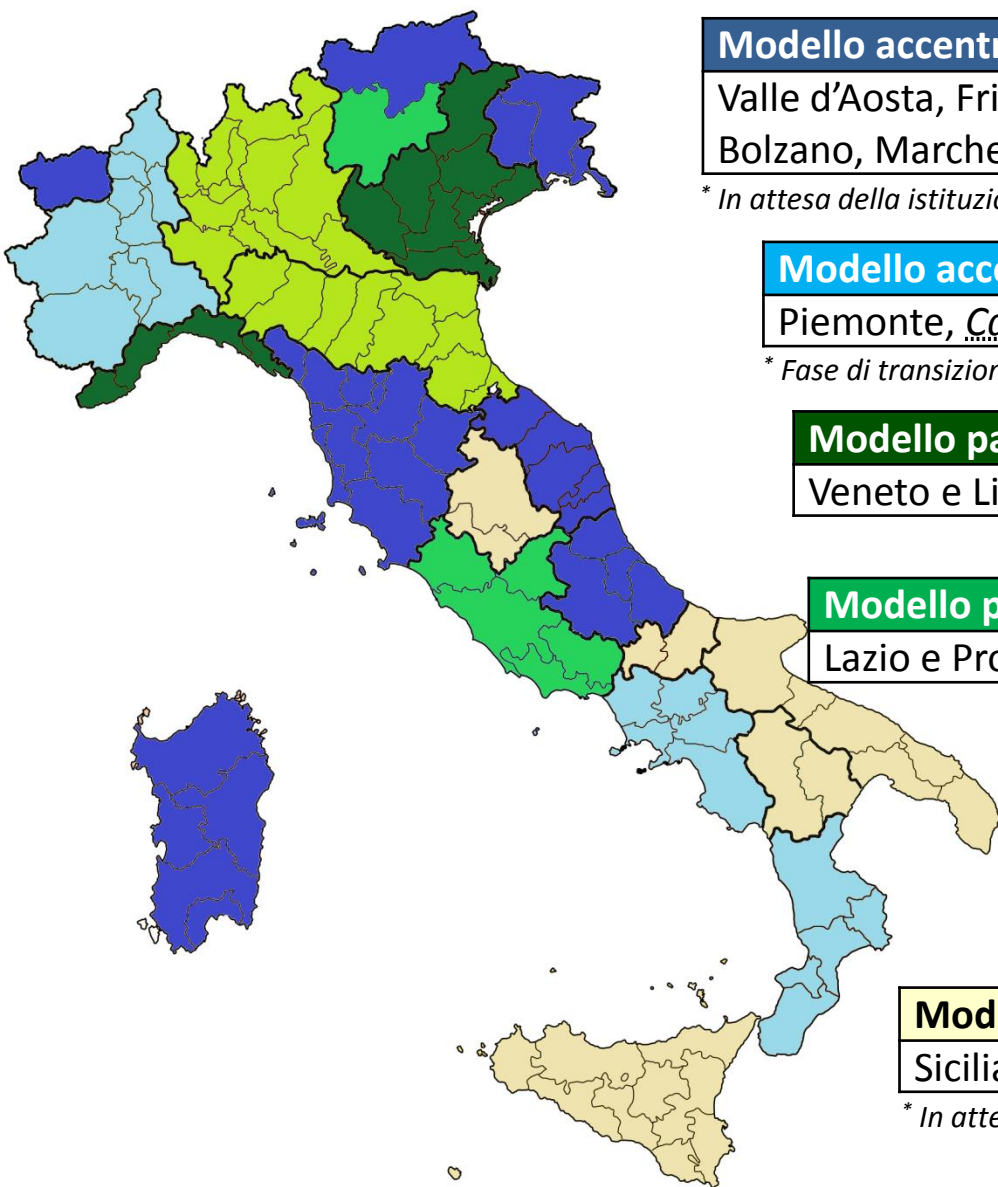
<sup>1</sup> Inclusi gli Enti di governo degli ATO di ambito provinciale

# Chi ha partecipato all'indagine (grazie!)





# Il quadro diversificato dei modelli regionali di allocazione delle funzioni: forza o debolezza?



## Modello accentrato sull'Ente regionale

Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia, Provincia Autonoma di Bolzano, Marche, Abruzzo, Sardegna\* e Toscana

*\* In attesa della istituzione dell'Agenzia regionale*

## Modello accentrato sull'Agenzia regionale

Piemonte, Campania\* e Calabria\*

*\* Fase di transizione da completare*

## Modello parzialmente distribuito con perno sulle Province

Veneto e Liguria

## Modello parzialmente distribuito con perno sui Comuni

Lazio e Provincia Autonoma di Trento

## Modello parzialmente distribuito con perno sulle Agenzie provinciali/pluriprovinciali

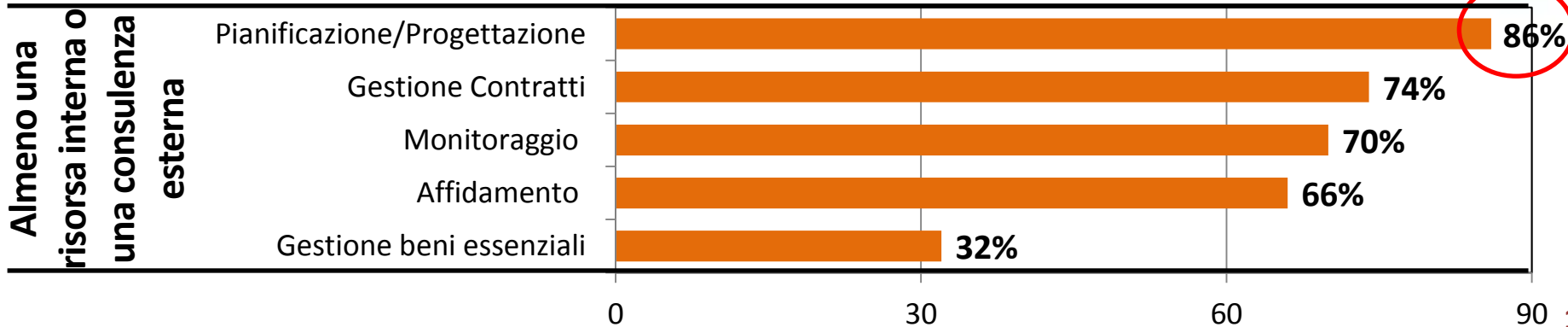
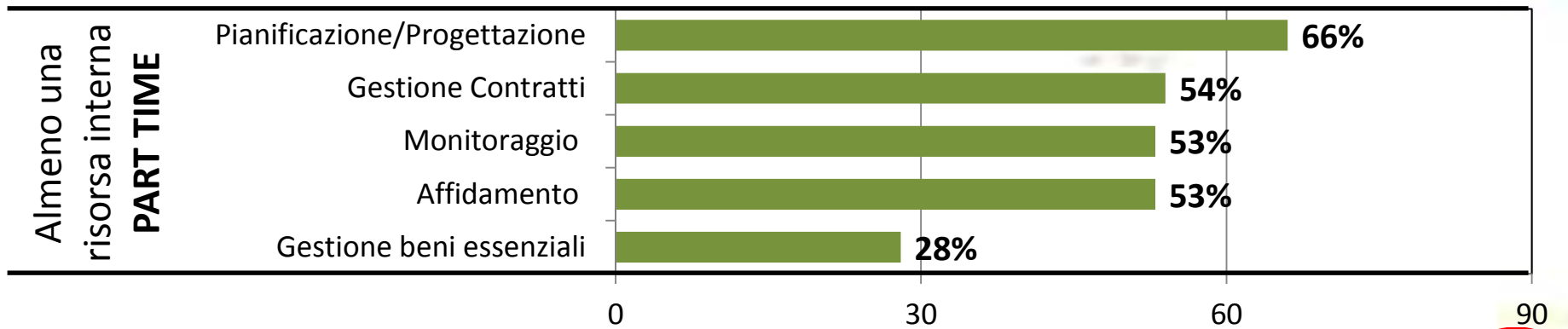
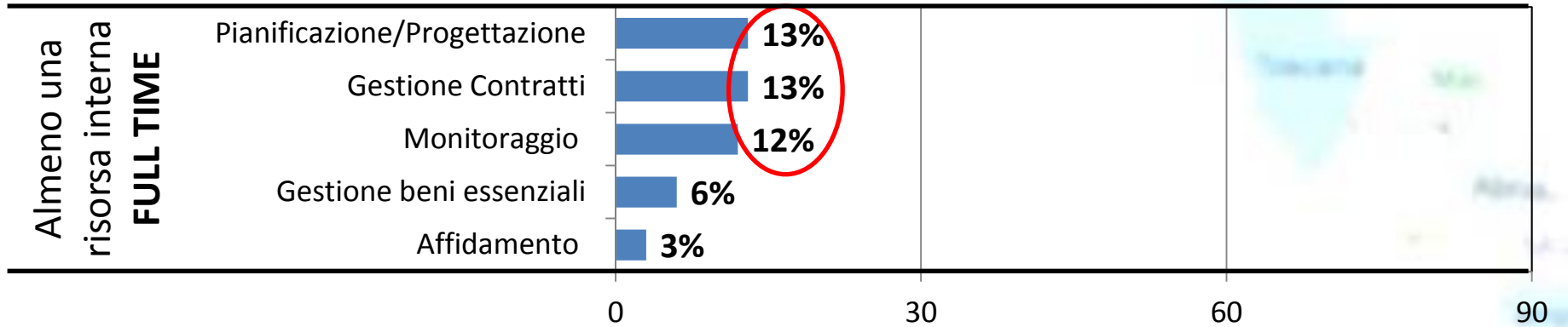
Lombardia ed Emilia-Romagna

## Modello distribuito

Sicilia, Puglia, Molise Basilicata e Umbria\*

*\* In attesa della istituzione dell'Agenzia regionale*

# Le risorse dirette attivate per la gestione delle funzioni: il rischio della «despecializzazione»



# La dimensione quantitativa del personale diretto impegnato: pochi Enti sono ben strutturati

## Numero di Enti (totale: 92 schede utili)

	Risorse full-time		Risorse part-time		
	1 o 2 unità	3 o più unità	1 o 2 unità	3 o più unità	<u>Di cui oltre 5 unità</u>
Pianificazione/ Progettazione servizi	9	4	23	36	12
Monitoraggio settore	9	2	22	26	7
Affidamento Servizi	3	0	18	27	6
Gestione Contratti di Servizio	7	5	22	25	12
Gestione beni essenziali (82 schede utili)	2	1	7	7	1

# Una stima grossolana del personale diretto dedicato alla regolazione del Tpl autofilotranviario

**Perimetro di riferimento: Regioni/Province Autonome, Città metropolitane/Province, Comuni capoluogo, Agenzie. Solo personale diretto (esclusi cioè amministrativi ecc.). Esclusa la gestione dei beni essenziali.**

Personale impiegato negli Enti del campione (92 Enti)\*

Pianificazione/Progettazione servizi	100
Monitoraggio settore	71
Affidamento Servizi	48
Gestione Contratti di Servizio	87
<b>Totale</b>	<b>306</b>

Stima del personale impiegato sul totale degli Enti (*perimetro di riferimento*)\*\*



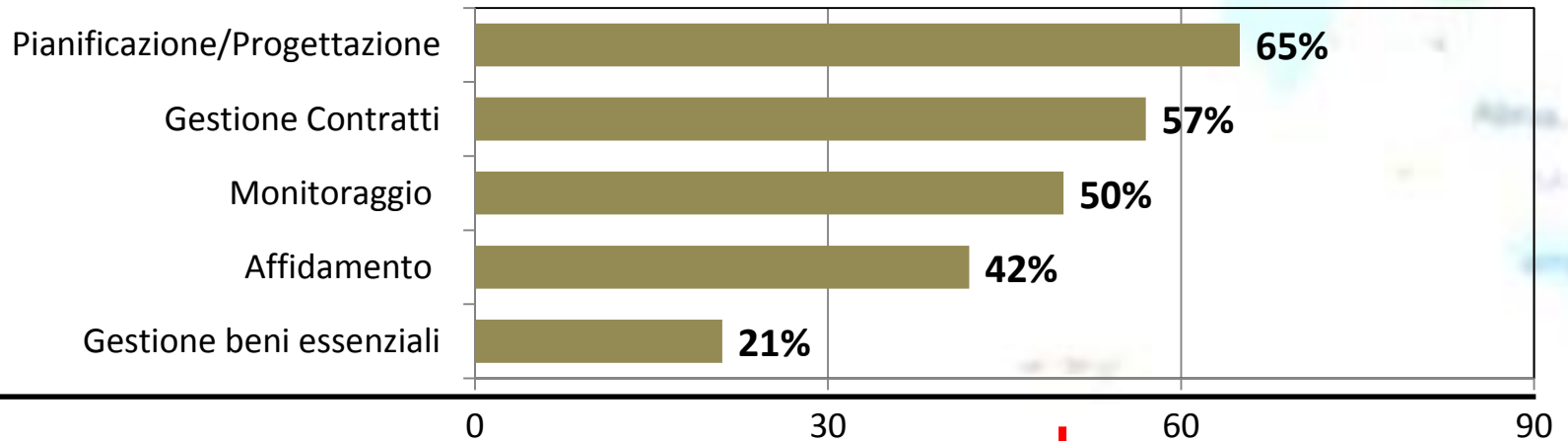
Addetti nella gestione dei servizi (Aziende)

\*Unità di lavoro full-time equivalenti, considerando 4 apporti part-time per 1 full-time

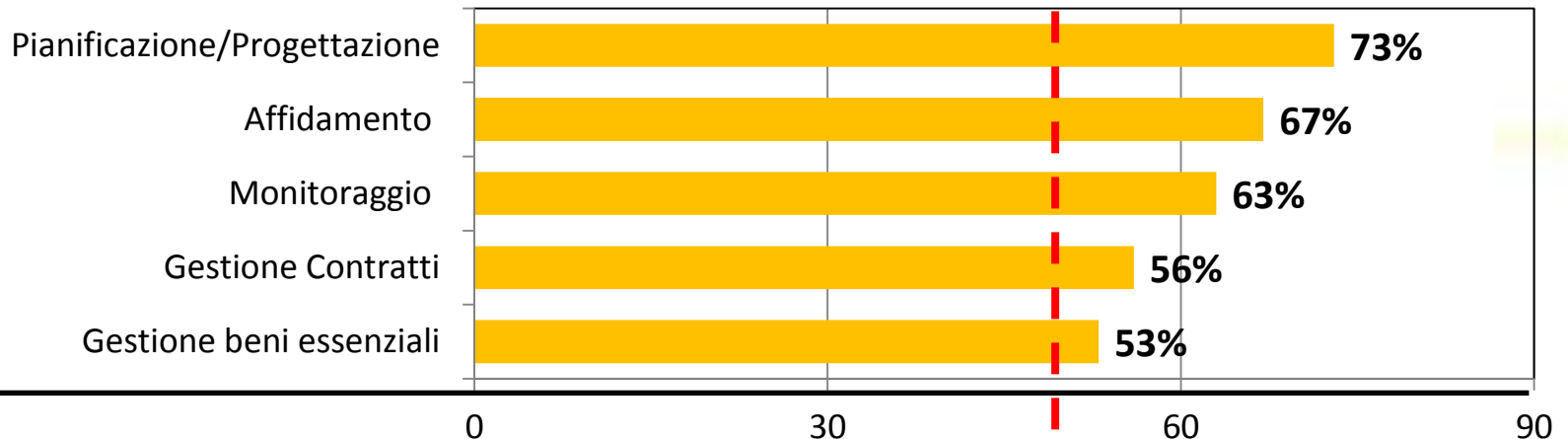
\*\*La stima è stata effettuata a partire dai dati campionari per tipologia di Enti e stimando che in media circa il 10% del tempo lavoro delle risorse full-time è dedicato ad altri settori (mobilità sostenibile) e/o a mansioni diverse

# *I fabbisogni diffusi di potenziamento quantitativo e/o qualitativo delle competenze*

Enti che hanno fatto un'autovalutazione



Enti che hanno espresso fabbisogni



# Un abbozzo di tipologizzazione (da approfondire...)

Spettro ampio di situazioni:

- ✓ si va dai **casi estremi, numericamente significativi, di autovalutazione assente** o comunque **poco approfondita** (segnale di un'inadeguata percezione della complessità dei compiti che la normativa presuppone siano svolti?)
- ✓ ai **casi opposti, più limitati, di una autovalutazione** che testimonia un soddisfacente grado di **adeguatezza delle dotazioni, pur in presenza di eventuali lacune qualitative o quantitative ben individuate e circoscritte**
- ✓ tra i due poli si muove la **platea maggioritaria degli Enti che ha coscienza dell'impegno** che a ciascun soggetto viene richiesto e che **esprime una forte esigenza di sostegno e supporto** per procedere al necessario sviluppo qualitativo e quantitativo delle risorse

# I fabbisogni per tipologia di Enti: le criticità più rilevanti riguardano i Comuni

## PIANIFICAZIONE/PROGETTAZIONE

**Comuni** 93%



Regioni 72%



Province 71%



**Agenzie** 55%



## MONITORAGGIO

**Comuni** 71%



Province 69%



Regioni 67%



**Agenzie** 45%



## AFFIDAMENTO

**Comuni** 86%



Province 80%



Regioni 58%



**Agenzie** 50%



## GESTIONE CONTRATTI

**Comuni** 100%



Regioni 69%



Agenzie 55%



**Province** 53%



## GESTIONE BENI ESSENZIALI

**Comuni** 100%



Regioni 67%



Province 50%



**Agenzie** 20%



# I profili qualitativi (per punti): il background scolastico e le competenze acquisite

- ✓ è dominante la **formazione tecnico-ingegneristica**, al suo interno con una diffusa prevalenza degli **indirizzi specialistici nei trasporti**
- ✓ un certo numero di risorse ha una formazione **economica o giuridica** e, a seguire, lauree tecnico-scientifiche diverse, quali architettura, informatica, statistica
- ✓ significativa, anche se in apparenza minoritaria, la quota di personale diplomato, con prevalenza di **geometri e ragionieri**
- ✓ il livello medio di scolarizzazione di base del personale appare dunque adeguato, con una spiccata **interdisciplinarietà** e un **mix di competenze nelle Regioni e nelle Agenzie**, mentre nelle Città metropolitane/Province e nei Comuni la prevalenza delle competenze ingegneristiche, specializzate o meno nei trasporti, è dominante, affiancata semmai da competenze di livello inferiore ma pur sempre “tecniche” (geometri)
- ✓ in particolare le Agenzie segnalano un **modello virtuoso di integrazione** tra competenze più “tradizionali” del personale con maggiore anzianità di servizio e le competenze aggiornate e “innovative” (ad esempio nel digitale, applicativi ecc.) delle risorse di più recente immissione



# I profili qualitativi (per punti): esperienze professionali e percorsi formativi

Il quadro che emerge appare molto **variegato**, non semplice da riportare a sintesi:

- ✓ **in generale**, buona parte del personale ha un'**esperienza professionale consolidata**, in molti casi ultradecennale, **nella pubblica amministrazione** prevalentemente nel settore dei **trasporti** ma non sempre e non in via esclusiva
- ✓ il caso delle **Agenzie** è particolare: il personale è stato, di norma, **selezionato** da aziende del Tpl o dalla pubblica amministrazione per la specifica mission dell'Ente
- ✓ circa l'**aggiornamento** professionale e la **formazione**, in molto casi sembrano **mancare** programmi generali e **continuità** applicative
- ✓ negli **Enti territoriali** i percorsi formativi sono **sporadici**, spesso legati all'esperienza del learning-by-doing o a specifiche esigenze di aggiornamento (ad esempio per le competenze informatiche)
- ✓ mentre le **Agenzie** segnalano **un'attività di formazione e aggiornamento continuo**, sia esterno che on-the-job (a volte affiancando i consulenti esterni i cui apporti specialistici diventano occasione di disseminazione e aggiornamento)

# *I profili qualitativi (per punti): le priorità nei fabbisogni di competenze professionali*



Le priorità sembrano definite con una certa **omogeneità** tra gli Enti:

- ✓ la necessità prevalente è legata alle **competenze trasportistiche** (pianificazione in particolare), seguita da quelle **giuridico-amministrative**
- ✓ le **Regioni** in particolare evidenziano un forte **fabbisogno di competenze economico-aziendali**, meno segnalato dagli altri Enti, con una maggiore sensibilità per le competenze necessarie a far fronte alla corretta applicazione delle nuove delibere dell'ART
- ✓ il **rapido mutare del quadro normativo ed organizzativo** del Tpl “costringe” a ricorrere a consulenze specialistiche, vista l'impossibilità di attivare in tempi adeguati i percorsi di aggiornamento professionale per il personale
- ✓ per le **Agenzie**, il quadro è significativamente diverso: la priorità è assegnata al **filone giuridico-legale**, per via delle gare e dell'evoluzione del quadro normativo e un peso maggiore rivestono i **fabbisogni di competenze informatiche** e connesse alle funzioni di monitoraggio del settore

# I fabbisogni, di nuovo molto diffusi, rispetto ai nuovi orientamenti normativi e regolativi

## PROGRAMMAZIONE

## MODALITA' DI AFFIDAMENTO

## INDIVID. BENI STRUMENTALI

Province 71%

Agenzie 90%

Agenzie 80%

Comuni 71%

Comuni 71%

Comuni 67%

Regioni 54%

Province 67%

Province 62%

Agenzie 40%

**Regioni** 44%

**Regioni** 50%

*Tra il 16% e il 18% degli Enti non ha lasciato indicazioni*

## COSTRUZIONE SET INFORMATIVO

## PREDISPOSIZIONE PEF

## REDAZIONE CONTRATTI DI SERVIZIO

Comuni 67%

Agenzie 90%

Province 82%

Agenzie 60%

Comuni 75%

Comuni 71%

Regioni 60%

Province 69%

Agenzie 70%

Province 54%

**Regioni** 60%

**Regioni** 56%

# *Prossimi passi*

Analizzare con maggiore dettaglio le complesse informazioni e i dati raccolti attraverso l'indagine e **trovare chiavi di lettura e di interpretazione dei risultati** (la necessità di un confronto a più voci : il Convegno di oggi è una prima preziosa occasione)

In ottica di **sviluppo della ricerca e del monitoraggio**:

- ✓ affinare la metodologia di rilevazione: focalizzare meglio la scheda di raccolta delle informazioni, sciogliere le residue ambiguità definitorie ecc.
- ✓ ampliare ulteriormente il campione di indagine (gli Enti hanno partecipato massicciamente!)

**Costruire un sistema di valutazione dei modelli regionali di governo del Tpl** che possa essere a supporto delle autonome scelte in materia che ciascuna Regione deve operare



# Gli Enti territoriali per il futuro del TPL e della mobilità

*Rafforzare le competenze, riorganizzare le funzioni*

## GRAZIE PER L'ATTENZIONE

*Carlo Carminucci ([ccarminucci@isfort.it](mailto:ccarminucci@isfort.it))*

ROMA

**22**

GENNAIO

**2019**