

DELIBERAZIONE ADOTTATA DAL CONSIGLIO GENERALE
NELLA RIUNIONE DEL 9 DICEMBRE 2020

IL CONSIGLIO GENERALE

“Visto l’art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che ha modificato l’art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, concernente la definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, sancendo l’obbligo di adozione annuale degli stessi da parte delle pubbliche amministrazioni; vista altresì la deliberazione adottata nella seduta dell’8 aprile 2019, con la quale è stata adottata la programmazione annuale 2019 e triennale 2019-2021 dei fabbisogni di personale dell’Ente appartenente alle Aree di classificazione; vista la nota della Direzione Centrale Risorse Umane e Affari Generali del 2 dicembre 2020; tenuto conto delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione il 9 maggio 2018; preso atto che tali linee di indirizzo sanciscono il principio del superamento delle piante organiche a vantaggio dei piani triennali, con il fine di coniugare l’impiego ottimale delle risorse pubbliche con gli obiettivi di performance delle amministrazioni, in un’ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi per i cittadini; preso atto che le novità introdotte dal citato decreto legislativo n.75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le pubbliche amministrazioni devono seguire nell’organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale; tenuto conto che la definizione di “fabbisogno” supera il criterio statico della pianta organica e implica un’analisi quali-quantitativa delle necessità delle amministrazioni; considerata la dotazione organica come valore finanziario che, nel rispetto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima nel cui alveo sono ricomprese le proiezioni di fabbisogno; tenuto conto altresì che l’art. 4 del citato decreto legislativo n. 75/2017 sancisce l’obbligo di adozione della nuova programmazione dei fabbisogni di personale, su base annuale e triennale, quale presupposto indefettibile per le determinazioni relative alle procedure di reclutamento; preso atto che le citate linee di indirizzo sono complementari a quelle in materia di reclutamento del personale previste dall’articolo 35, comma 5.2, del decreto legislativo n. 165/2001; tenuto conto che alla spesa del personale in servizio al 1° ottobre 2020, non superiore alla spesa potenziale massima definita con riferimento all’ultima dotazione organica adottata, concorrono anche, al netto dei risparmi derivanti dalle cessazioni previste fino al 31 dicembre 2020, gli oneri per il personale comandato, distaccato o utilizzato, proveniente da altro Ente; considerato che nella definizione dei contingenti relativi ai fabbisogni si tiene conto delle autorizzazioni a bandire stabilitate con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri il 4 aprile 2017, nonché del conseguente piano previsionale delle assunzioni formulato

dall'Amministrazione; tenuto conto che, come da DPCM del 25 luglio 2013, il valore dei costi della vigente dotazione organica che si assume quale entità finanziaria di spesa potenziale massima è calcolato sulla base degli oneri finanziari teorici e degli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale previsto per ciascuna area di classificazione/qualifica; tenuto conto dell'autorizzazione a bandire procedure concorsuali per l'acquisizione di Personale Dirigente, Professionisti e Personale delle Aree di Classificazione, ottenuta con D.P.C.M. del 4 aprile 2017; considerato che, a causa della situazione sanitaria legata al contenimento ed alla gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che di fatto ancora impedisce lo svolgimento delle procedure concorsuali già indette, le assunzioni di Personale appartenente alle Aree di Classificazione sono programmate a partire dal 2021; considerato in particolare che per il personale appartenente all'Area C, in considerazione della centralità del ruolo rivestito all'interno del macro-processo di lavorazione delle formalità in regime di Documento Unico del Veicolo di cui al decreto legislativo n. 98/2017, le cessazioni previste fino al 31 dicembre 2020 potranno essere compensate con l'ingresso di personale in mobilità da altro Ente; tenuto conto che i fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022, in coerenza con le citate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", nonché con i principi di invarianza della spesa di cui al Regolamento ACI per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento delle spese per il triennio 2020-2022, sono determinati a partire dalla forza in ruolo nell'Ente alla data del 1° ottobre 2020 e tengono conto dell'elevato numero di cessazioni di personale che si prevede intervengano in un orizzonte temporale di breve periodo, sia per anzianità lavorativa, che come effetto prodotto dalle disposizioni di cui al decreto legge n. 4 del 28 gennaio 2019, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni, convertito con modificazioni con legge 28 marzo 2019, n. 26; considerato quanto precede in termini di "ricambio" nel bacino dei dipendenti che, governato e indirizzato in modo coerente con l'evoluzione dei sistemi organizzativi e tecnologici, può contribuire in modo significativo all'innovazione dell'Ente; tenuto conto del riposizionamento delle competenze e delle professionalità, necessario in considerazione delle nuove abilità "trasversali" che il Personale ACI si presta a consolidare a seguito dell'avvio a regime del Documento Unico del Veicolo; esperita la prevista informativa alle Organizzazioni Sindacali; **delibera** di adottare la nuova programmazione annuale 2020 e triennale 2020-2022 dei fabbisogni di personale, secondo i contingenti che risultano evidenziati nella tabella allegata al verbale della seduta sotto la lettera H), che costituisce parte integrante della presente deliberazione. La competente Direzione Risorse Umane e Affari Generali è incaricata di dare esecuzione alla presente **delibera** che assume efficacia dal 15 dicembre 2020.”.

ALLEGATO H) AL VERBALE DEL CONSIGLIO GENERALE DEL 9 DICEMBRE 2020

COSTO D.O. - COSTO COMANDANTI, DISTACCATI E UTILIZZATI = TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI			FABBISOGNO DI PERSONALE 2020			FABBISOGNO DI PERSONALE 2021			FABBISOGNO DI PERSONALE 2022		
D.O. DA D.P.C.M. DEL 25.7.2013 e Dollimore attivative	COSTI D.O. COMANDANTI, DISTACCATI E UTILIZZATI	COSTO COMANDANTI, DISTACCATI E UTILIZZATI	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI espresso in mil.	COSTO FABBISOGNO 2020	POSSIBILI CESSAZIONI I ASSUNZIONI A VALORE TITOLO F.R. PROGRAMMATE DOPO IL 1° OTTOBRE 2020 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	TETTO DI SPESA - COSTO FABBISOGNO 2020	POSSIBILI CESSAZIONI I ASSUNZIONI A VALORE TITOLO F.R. PROGRAMMATE PER IL 2021 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	COSTO FABBISOGNO 2021	POSSIBILI CESSAZIONI I ASSUNZIONI A VALORE TITOLO F.R. PROGRAMMATE PER IL 2022 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	COSTO FABBISOGNO 2022	Δ (TETTO DI SPESA - COSTO FABBISOGNO 2021)
AREA A	19	707.221	21.633	14	0	14	521.110	1	0	12	446.666
AREA B	718	29.578.678	112.332	29.466.345	626	0	620	25.541.477	3.925.059	21	588
AREA C	2066	99.624.073	25.000	99.599.074	1793	14	1793	86.459.808	13.139.256	41	1765
Tot. Personale delle Aree di Classifica zione	2603	129.909.972	158.965	129.751.007	2433	20	14	2427	112.522.395	63	13
PROFESSION ISTI I LIVELLO	5	385.974	0	385.974	5	0	5	385.974	0	0	5
PROFESSION ISTI II LIVELLO	9	637.847	0	637.847	9	0	9	637.847	0	8	566.975
Tot. Profession isti	14	1.023.821	0	1.023.821	14	0	14	1.023.821	0	0	952.950
DIRENTI II FASIA	70	8.584.926	0	8.584.926	72	3	1	70	8.584.926	0	68
DIRENTI I FASIA	13	3.546.280	0	3.546.280	13	0	0	13	3.546.280	0	12
Tot. DIRENTI	83	12.131.206	0	12.131.206	85	3	1	83	12.131.206	0	81
Tot. Generale	2900	143.055.000	158.965	142.906.035	2532	23	15	2.524	125.677.423	17.228.612	66
LEGENDA:	Dotazione di spesa potenziale massima (costo D.O. - Costo Comandanti, Distaccati e Utilizzati), da considerarsi tetto finanziario per i Fabbisogni di personale										
Fabbisogni e relativi conteggi di spesa											
Eccedenza di costo											
Risparmio di costo											
Assunzioni già programmate											