PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE

2024-2026

Indice

1. Premessa 3
2. Situazione di partenza 3
2.1 Organici 3
2.2 Turn-over del personale dal 2010 ad oggi 4
2.3 Andamento della spesa del personale 4
2.4 Previsione cessazioni 4
3. Fabbisogno di personale 5
Segreteria, personale e affari generali 6
Ufficio Amministrazione 6
Ufficio Soci 6
Ufficio Tasse automobilistiche 6
Ufficio pratiche assistenza automobilistica 6
4. Dotazione organica 6
5. Conclusioni 8

1. Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2024-2026, definisce la programmazione dei fabbisogni di personale dell'AC Bari, in ottemperanza alle disposizioni normative introdotte dal Decreto Legislativo n. 75/2017 e dalle relative Linee Guida pubblicate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, visti i Decreti Legislativi n. 165/2001, n. 150/2009, n. 74/2017. Esso tiene conto sia del nuovo quadro legislativo, sia degli effettivi fabbisogni di personale dell'Ente, superando i precedenti concetti di pianta e di dotazione organica. La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

Questo nuovo processo richiede un differente approccio al tema dei fabbisogni del personale ed il presente Piano recepisce le indicazioni e le adatta alle peculiarità dell'Automobile Club Bari.

2. Situazione di partenza

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

- organici;
- turn-over del personale dal 2012 ad oggi;
- andamento della spesa del personale;
- previsione cessazioni.

2.1 Organici

Nella tabella 1 si evidenzia la situazione aggiornata dell'organico Automobile Club Bari al 01/01/2024 (determinata nel mese di settembre 2012, sulla base del personale a tale data in servizio, ai sensi dall'art. 2 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135).

Livelli economici	Posti in organico	di cui: coperti	di cui: non coperti
C4	2	2	0
B3	1	0	1
B2	1	0	1
B1	1	1	0
TOTALE	**5**	**3**	**2**

[tabella 1]

2.2 Turn-over del personale dal 2012 ad oggi

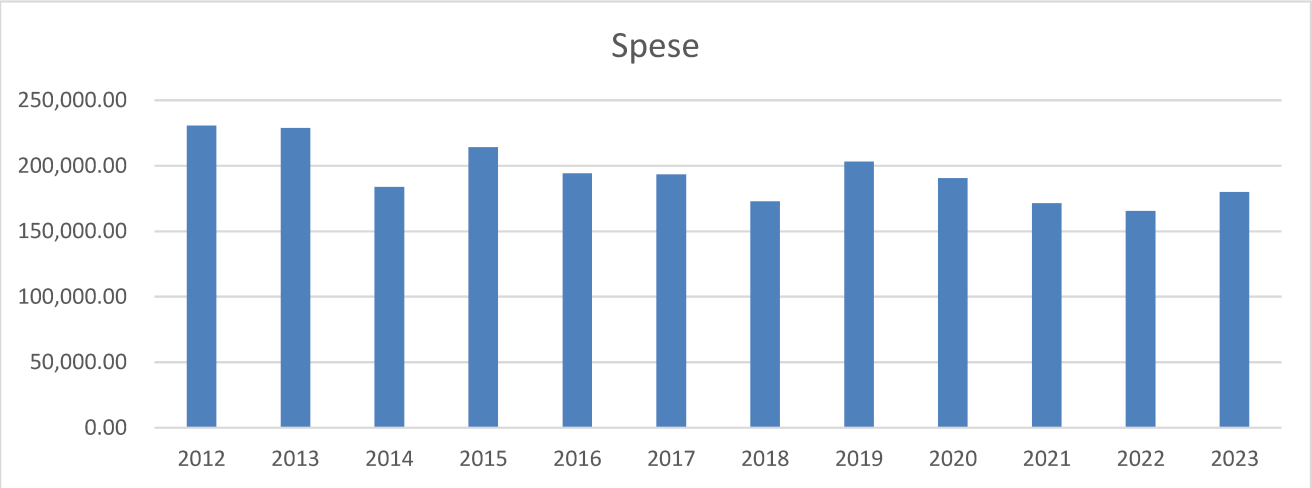
Nella tabella 2 è rappresentato il turn-over del personale dal 2012 ad oggi. Per ogni livello economico si evidenziano le cessazioni, le acquisizioni e la relativa differenza.

Aree e livelli economici	Cessazioni	Acquisizioni	Saldo
C4	1	1	0
B3	2	0	-2
B2	0	0	0
B1	1	1	0
TOTALE	**4**	**2**	**-2**

[tabella 2]

2.3 Andamento della spesa del personale

Nella tabella 3, poi, viene evidenziata la spesa per il personale dipendente dell'Ente dal 2012 ad oggi.



[tabella 3]

2.4 Previsione cessazioni

La tabella 4, infine, fornisce una previsione delle cessazioni negli anni 2024, 2025 e 2026. La previsione si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica (65 anni). Si tratta, pertanto, di previsione che potrebbe subire lievi variazioni nella collocazione temporale delle cessazioni (al più di un anno e sette mesi), tenuto conto che alcune delle persone in servizio potrebbero non aver raggiunto, al compimento dei 65 anni, i requisiti per un "qualsiasi diritto a pensione". In tal caso, come è noto, non vi sarebbe risoluzione del rapporto di lavoro che continuerebbe fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia.

Livelli economici	Cessazioni 2024	Cessazioni 2025	Cessazioni 2026	Totale
C4	0	0	0	0
B3	0	0	0	0
B2	0	0	0	0
B1	0	0	0	0
TOTALE	**0**	**0**	**0**	**0**

[tabella 4]

3. Fabbisogno di personale

Prima di definire e quantificare l'effettivo fabbisogno di personale di AC Bari, è bene ricordare che l'Ente ha attraversato una fase di ridefinizione strutturale ed organizzativa negli anni passati. Tale revisione di modello organizzativo, che ha interessato a dire il vero numerosi altri soggetti pubblici, non ha avuto un riscontro formale in appositi atti documentali mirati a cambiare la natura degli Enti suddetti ma, cionondimeno, ha realizzato una significativa variazione degli assetti organizzativi dell'Ente.

In particolare, l'Automobile Club Bari ha ridefinito alcune sue attività esternalizzando le attività di front office mantenendo al suo interno quelle di carattere amministrativo-contabili e di segreteria.

Di conseguenza, il numero di risorse è stato rideterminato ed orientato verso profili specialistici più inclini alle attività amministrativo-contabili e di segreteria affidando a società esterne (ACI Futura srl e ACI Informatica) le attività di front office.

Questo processo ha dunque mutato la struttura e la composizione delle risorse umane in forza all'Ente ed il presente Piano recepisce e plasma quanto precede avendo riguardo a definire fabbisogni prioritari, individuando le vere professionalità infungibili e le relative competenze per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro.

Inoltre la pianificazione dei fabbisogni deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e pertanto il presente Piano è coerentemente integrato con le disposizioni contenute nel piano Triennale di prevenzione della corruzione adottato dall'Ente.

Infine, il superamento del concetto di dotazione organica, verso forme più flessibili e pragmatiche di analisi dei fabbisogni di personale implica anche una stretta connessione con le risorse stanziate nei documenti di programmazione e di bilancio e con gli stanziamenti in essi contenuti per quanto concerne la spesa dedicata al personale.

La sintesi delle indicazioni riportate sopra e dei principi introdotti dalla normativa di riferimento, come declinate dalle linee guida, implica una predisposizione di assetti che sia, quindi, coerente con la struttura organizzativa dell'Ente, con i compiti assegnati ed effettivamente svolti, con la

programmazione in tema di performance organizzativa e con le risorse finanziarie ed economiche contenute nei documenti di programmazione e di bilancio.

Nel seguito vengono definite le attività poste in essere dall'Ente con la precisa definizione delle risorse (definite in base al livello economico di appartenenza) necessarie per la corretta ed efficiente realizzazione delle stesse attività.

Segreteria e affari generali
Dall'analisi effettuata emerge un fabbisogno di n. 1 risorse per l'Area Segreteria, personale e affari generali. Sulla base delle competenze richieste, il livello economico di riferimento per questa figura è un dipendente di area Funzionari (ex C1). Attualmente l'attività è ricoperta in part time da una risorsa della società.

Ufficio Amministrazione e Contabilità
Per la gestione amministrativo-contabile dell'Automobile Club Bari sono presenti, all'interno dell'Ente, 3 risorse che svolgono le varie mansioni previste. Sulla base delle competenze richieste, i livelli economici di riferimento per queste 3 figure sono: 2 risorse area Funzionari (ex C5 ed ex C1) e 1 risorsa area Assistenti (ex B3).

Ufficio Soci
Le attività inerenti l'ufficio soci sono state esternalizzate alla società ACI Futura srl.

Ufficio Tasse automobilistiche
Le attività inerenti l'ufficio soci sono state esternalizzate alla società ACI Futura srl.

Ufficio pratiche assistenza automobilistica
Le attività inerenti l'ufficio assistenza automobilistica sono state esternalizzate alla società ACI Futura srl.

A conclusione di questa trattazione va in ogni caso evidenziato che, se è possibile riuscire a definire il fabbisogno di personale in termini quantitativi, risulta difficile effettuare una valutazione qualitativa delle risorse necessarie.

4. Dotazione organica

In accordo con quanto esposto nelle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal ministero della funzione pubblica, il concetto di dotazione organica viene superato da quello di fabbisogno del personale. Infatti:"… Il termine **dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il Piano triennale di fabbisogno del personale** nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.". Secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 75/2017, invece:"… **Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile**

e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. La nuova visione di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. **Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP**."

La dotazione organica dell'AC Bari per gli anni 2024-2026 è pari ad € 233.250.

Di contro, in base alle esigenze dell'Ente, il fabbisogno di personale per gli anni 2024-2026 è:

2024: € 204.000;

2025: € 208.500;

2026: € 210.000.

Nello specifico, i costi della vigente Dotazione Organica vengono assunti quale valore finanziario di spesa potenziale massima. La spesa del personale in servizio al 01 gennaio 2024, che non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata, è determinata, dal costo della dotazione organica stessa al netto dei risparmi derivanti dalle cessazioni previste fino al 31 dicembre 2023. In linea con i dati esposti al paragrafo 3, i fabbisogni di personale per gli anni successivi saranno spinti fino alla totale saturazione di spesa potenziale massima come si evince dalla tabella 5 sotto riportata.

Livelli economici	dotazione organica al 01/01/2024	stipendi al 01/01/2024	altri costi personale al 01/01/2024	fabbisogno personale al 01/01/2024	differenza
area FUNZIONARI	102.109,64	22.616,41	25.024,25	47.640,66	54.468,98
area ASSISTENTI	131.140,36	82.077,61	74.281,73	156.359,34	-25.218,98
TOTALE	**233.250,00**	**104.694,02**	**99.305,98**	**204.000,00**	**29.250,00**

Livelli economici	dotazione organica al 01/01/2025	stipendi al 01/01/2025	altri costi personale al 01/01/2025	fabbisogno personale al 01/01/2025	differenza
area FUNZIONARI	102.109,64	22.616,41	26.149,25	48.765,66	53.343,98
area ASSISTENTI	131.140,36	82.077,61	77.656,73	159.734,34	-28.593,98
TOTALE	**233.250,00**	**104.694,02**	**103.805,98**	**208.500,00**	**24.750,00**

Livelli economici	dotazione organica al 01/01/2025	stipendi al 01/01/2025	altri costi personale al 01/01/2025	fabbisogno personale al 01/01/2025	differenza
area FUNZIONARI	102.109,64	22.616,41	26.524,25	49.140,66	52.968,98
area ASSISTENTI	131.140,36	82.077,61	78.781,73	160.859,34	-29.718,98
TOTALE	**233.250,00**	**104.694,02**	**105.305,98**	**210.000,00**	**23.250,00**

[tabella 5]

5. Conclusioni

Per quanto precede, avuto riguardo ai contenuti dei documenti citati e visto anche il Piano Generale delle attività per l'anno 2024, il presente documento prevede di non apportare modifiche in materia di fabbisogni del personale per il periodo 2024-2026, fermo restando, ovviamente, che il presente Piano sarà sottoposto ad una fase di revisione annuale per l'analisi di eventuali emergenti necessità che impongano una revisione dello stesso.