Automobile Club Bergamo

ALLEGATO N. 4

FABBISOGNO PERSONALE AC BERGAMO 2025 e TRIENNIO 2025/2027

	Premessa.	pag. 1
1.	*Analisi del contesto istituzionale.*	pag. 2
2.	*Organizzazione dell'Ente.*	pag. 2
3.	*Gli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2024-2026.*	pag. 4
4.	*L'analisi delle risorse umane disponibili.*	pag. 5
5	*Le assunzioni programmate nel triennio 2024-2026.*	pag. 6
5.1	*Assunzioni di Personale delle Aree di Classificazione.*	pag. 6
6.	*L'individuazione dei Fabbisogni quali-quantitativi, prioritari ed emergenti per il conseguimento degli obiettivi strategici e la conseguente analisi finanziaria.*	pag. 7

Premessa.

Nella seduta del 8 Giugno 2021, il Consiglio Direttivo dell'Ente – ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che ha innovato l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - ha adottato la programmazione delle risorse umane per l'anno 2021 e il piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023.

Tali contingenti, determinati in conformità a quanto stabilito nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione il 9 maggio 2018, sanciscono il principio di superamento delle piante organiche a vantaggio dei piani triennali, definiti in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa.

Divenuta "dotazione" di spesa potenziale massima, la pianta organica è dunque mero tetto finanziario per il piano triennale, mentre la definizione del fabbisogno di personale, che implica un'analisi quali-quantitativa da parte dell'Amministrazione, si ricollega direttamente alla visione strategica di Ente ed ai conseguenti obiettivi attuativi.

Tenuto conto dell'evoluzione normativa intervenuta con particolare riguardo al DPR 81 del 24 giugno 2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti del Piano integrato di attività e organizzazione" di cui al Decreto legge 80/2021, il presente documento riporta il fabbisogno di personale dell'Ente per il periodo 2025-2027.

Ai sensi della normativa citata, ed in particolare dell'articolo 1, comma 2 del Regolamento, tale Piano è adottato con le modalità semplificate previste per le Pubbliche Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

1. Analisi del contesto istituzionale.

L'Automobile Club Bergamo è un ente pubblico non economico a base associativa ed è parte della Federazione ACI che, al 1° gennaio 2024, associa n° 99 Automobile Club provinciali e locali (AA.CC.).

Gli Automobile Club sono ricompresi tra gli enti preposti a servizi di pubblico interesse, ai sensi della legge 20 marzo 1975, n.70.

La mission statutaria ed istituzionale dell'ACI e degli AA.CC. è di presidiare i molteplici versanti della mobilità e diffondere una nuova cultura dell'automobile, rappresentando e tutelando gli interessi generali dell'automobilismo italiano, del quale promuove e favorisce lo sviluppo, anche in ambito turistico e sportivo, come previsto dallo Statuto.

L'ACI e gli AA.CC. sono sottoposti alla vigilanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed al controllo della Corte dei Conti.

2. Organizzazione dell'Ente.

La struttura amministrativa dell'Ente è basata su un unico centro di responsabilità affidato alla direzione di un Dirigente designato dall'ACI e scelto tra i Dirigenti dello stesso, sentito il Presidente dell'AC.

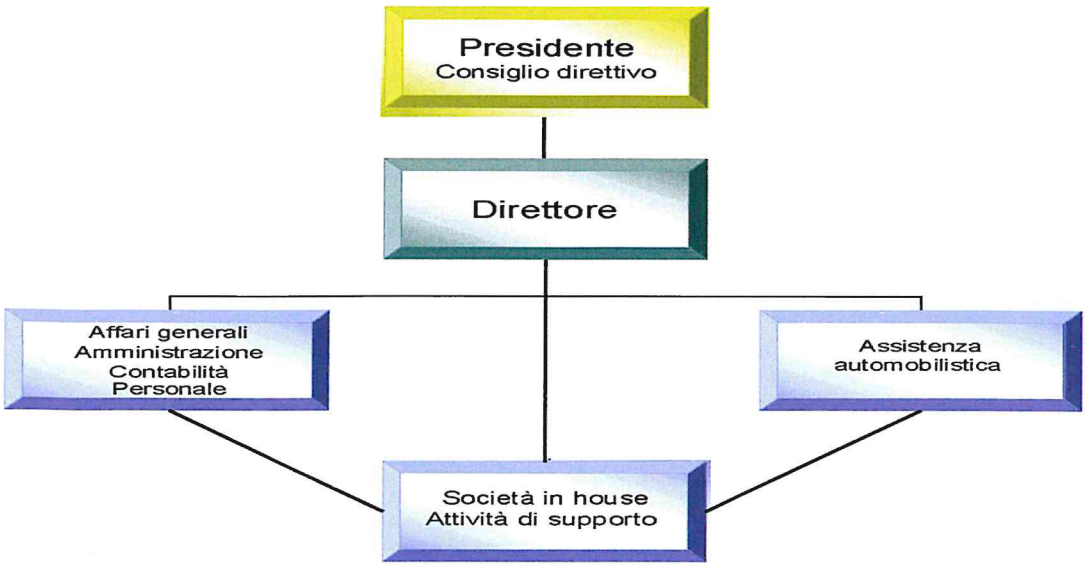
Il Direttore è responsabile della complessiva gestione dell'A.C. e dell'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi dell'Ente.

Al 1° gennaio 2024, la struttura amministrativa dell'Ente si compone di:

- 1 Ufficio Affari Generali, Amministrazione, Contabilità, Personale
- 1 Ufficio Assistenza Automobilistica

Per il pieno conseguimento delle proprie finalità istituzionali, l'AC si avvale di una struttura operativa collegata, costituita sotto forma di Società di cui l'Ente detiene la partecipazione totalitaria, che concorre fattivamente al perseguimento delle finalità istituzionali attraverso l'erogazione di prestazioni strumentali e di servizi agli automobilisti ed ai Soci, in regime di "in house providing".

Per completezza ed uniformità nella redazione dei documenti, si riporta di seguito, ai sensi della Guida alla compilazione allegata al DPR 81/2022, l'organigramma dell'Ente:



In relazione alla struttura organizzativa, come meglio specificato nell'apposito documento, l'Ente è dotato di:

- Un ufficio Affari Generali, Amministrazione, Contabilità, Personale con assegnazione media di una unità di personale ;

- Un ufficio Assistenza Automobilistica con assegnazione media di tre unità di personale.

- Servizi Autoclubergamo Srl (in house ai sensi art. 5 D.Lgs. 50/2016.

3. Gli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2025-2027

Gli obiettivi ed i programmi di attività descritti nel Piano della Performance della Federazione ACI per il triennio 2025-2027, in quanto scaturenti dall'attuazione del ciclo di pianificazione, recepiscono il risultato di una programmazione condivisa e partecipata tra tutte le strutture, ivi compresi gli AA.CC.

Ai sensi della Delibera Civit 11/2003, infatti, il Piano della Performance viene redatto a livello di Federazione secondo un ciclo di programmazione delle attività che prende avvio a livello centrale con apposita nota del Segretario Generale (per l'anno in corso nota n. 996 del 12/04/2024.

La pianificazione per il triennio, recepite le indicazioni della sopra citata nota, è oggetto di redazione da parte della struttura amministrativa dell'Ente e sottoposta all'approvazione da parte del Consiglio Direttivo contestualmente al licenziamento del Budget Annuale (e della proiezione nel triennio). Le aree di riferimento e le tematiche contemplate dal Piano Generale delle Attività di Ente sono:

A. Educazione stradale, mobilità, sport e turismo automobilistico.

B. Consolidamento e sviluppo della compagine associativa.

C. Ottimizzazione e sviluppo dell'organizzazione e dei servizi resi al pubblico, anche per il tramite della rete di delegazioni.

D. Efficientamento ed ottimizzazione dell'organizzazione interna e della *governance*.

4. L'analisi delle risorse umane disponibili.

Si consideri la forza in ruolo al 1° gennaio 2024. A tale data risultano in servizio n. 4 unità, appartenenti alle diverse aree di qualificazione come da tabella che segue:

FABBISOGNI PERSONALE				
AREA	N. RISORSE PREVISTE	N. RISORSE IN FORZA*	DIFFERENZA	NOTE
PERSONALE DELLE AREE				
AREA OPERATORI	0	0	0	
AREA ASSISTENTI	2	1	1	
AREA FUNZIONARI	4	3	1	
TOTALE PERSONALE NELLE AREE DI CLASSIFICAZIONE	6	4	2	

5. Le assunzioni programmate nel triennio 2025-2027.

In considerazione degli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2025-2027 e facendo seguito alle autorizzazioni a bandire procedure concorsuali per l'acquisizione di Personale delle Aree di Classificazione, ottenute con D.P.C.M. del 4 aprile 2017 e del 20 agosto 2019, si evidenzia quanto di seguito riportato.

5.1. Assunzioni di Personale delle Aree di Classificazione.

Nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di risorse umane 2025-2027 sono previste 6 unita' appartenenti alle aree di qualificazione Assistenza e Funzionari.

Con delibera del Consiglio Direttivo n.10 del 28 giugno 2022 l'Ente ha avviato una procedura per l'assunzione di una unità con contratto a tempo pieno e indeterminato da inquadrare nell'area B livello economico B1 ora area assistenti.

In data 22 dicembre 2022 con delibera n. 23 il Consiglio Direttivo ha approvato la graduatoria con la dichiarazione del vincitore e di altri due idonei.

In data 1marzo 2023 si è provveduto all'assunzione del vincitore.

La graduatoria degli idonei al concorso sarà valida per tre anni dalla data della sua approvazione con delibera del consiglio direttivo.

Nel corso degli anni 2025/2026 due risorse umane appartenenti all'area funzionari matureranno i requisiti di ammissione al trattamento di quiescenza .

6. L'individuazione dei Fabbisogni quali-quantitativi, prioritari ed emergenti per il conseguimento degli obiettivi strategici e la conseguente analisi finanziaria.

Tanto fin qui premesso, si sviluppa il nuovo piano triennale del fabbisogno di personale AC Bergamo 2025-2027 e si adotta la programmazione 2025 il cui obbligo, sancito all'art. 4 decreto legislativo 75/2017.

L'impegno sul 2025 vede il riposizionamento delle competenze e delle professionalità, in considerazione delle nuove abilità "trasversali" che il Personale AC deve possedere.

Per opportunità e comunque in assolvimento ad obblighi normativi, nel determinare i fabbisogni di personale relativi all'anno 2025 e per il triennio 2025-2027, partendo dalla forza in ruolo al 1° gennaio 2024, si è tenuto conto di un complesso di variabili imposte dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

Si analizzi il prospetto che segue; esso rappresenta la fotografia dell'Automobile Club Bergamo all'1.1.2024, in termini di Personale in forza nell'Ente e dei relativi costi.

Classificazione	FORZA IN RUOLO	SPESA FORZA IN RUOLO	D.O. DA D.P.C.M. DEL 25.7.2013 e Delibere attuative	COSTI D.O.	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI
AREA OPERATORI	0		0		
AREA ASSISTENTI	1	28.773	2	57.545	57.545
AREA FUNZIONARI	3	108.519	4	144.692	144.692
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	4	137.292	6	202.237	202.237
Tot. Generale	4	137.292	6	202.237	202.237

Nel calcolare i costi della vigente Dotazione Organica (pari a € 202.237 per un totale di 6 unità di personale), sono stati considerati gli oneri finanziari teorici e gli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale previsto per ciascuna area di classificazione/qualifica, comprensivi degli incrementi mensili della retribuzione tabellare previsti dal CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

Con riferimento a ciascuna area di classificazione/qualifica, il costo della Dotazione Organica così ottenuto si assume quale entità finanziaria di spesa potenziale massima vigente. Il tetto di spesa effettivo non potrà quindi superare € 202.237.

Per determinare la spesa sostenuta a fronte del Fabbisogno di personale 2025 è necessario considerare il personale in servizio al 1° gennaio 2024, al netto delle cessazioni previste fino al 31 dicembre 2024 e incrementato delle assunzioni che si prevede di effettuare nel medesimo periodo.

I contingenti di area/qualifica così ottenuti, moltiplicati per la somma degli oneri finanziari teorici e degli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale, sono confrontati con la spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata, alla quale risultano conformi.

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2024

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA IN RUOLO 1 gennaio 2024	POSSIBILI CESSAZIONI 2024 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE DOPO IL 1° GENNAIO 2024	FABBISOGNO 2024	COSTO FABBISOGNO 2024
AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0
AREA ASSISTENTI	57.545	1	0	0	1	28.773
AREA FUNZIONARI	144.692	3	0	0	3	108.519
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	202.237	4	0	0	4	137.292
Tot. Generale	202.237	4	0	0	4	137.292

Il medesimo procedimento di calcolo viene adottato per individuare la spesa relativa ai Fabbisogni di personale anni 2025, 2026 e 2027, tenendo in considerazione le previsioni di cessazione previste con riferimento a ciascuno dei tre anni, nonché le assunzioni di cui alle autorizzazioni a bandire.

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2025

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA IN RUOLO 1 gennaio 2025	POSSIBILI CESSAZIONI 2025 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE PER IL 2025	FABBISOGNO 2025	COSTO FABBISOGNO 2025
AREA OPERATORI	0		0	0	0	0
AREA ASSISTENTI	57.545	1	0	0	1	28.773
AREA FUNZIONARI	144.692	3	1	0	3	108.519
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	*202.237*	4	1	0	4	*137.292*
Tot. Generale	202.237	4	1	0	4	137.292

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2026

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA IN RUOLO I gennaio 2026	POSSIBILI CESSAZIONI 2026 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE PER IL 2026	FABBISOGNO 2026	COSTO FABBISOGNO 2026
AREA OPERATORI	0		0	0	0	0
AREA ASSISTENTI	57.545	1	0	0	1	28.773
AREA FUNZIONARI	144.692	2	1	0	2	72.346
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	*202.237*	3	1	0	3	*101.119*
Tot. Generale	202.237	3	1	0	3	101.119

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2027

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA IN RUOLO 1 gennaio 2027	POSSIBILI CESSAZIONI 2027 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE PER IL 2027	FABBISOGNO 2027	COSTO FABBISOGNO 2027
AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0
AREA ASSISTENTI	57.545	1	0	0	1	28.773
AREA FUNZIONARI	144.692	1	0	0	1	36.173
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	*202.237*	2	0	*0*	2	*64.946*
Tot. Generale	202.237	2	0	0	2	64.946

Pertanto, in applicazione della dettata metodologia operativa di orientamento e coerentemente con i principi di invarianza della spesa, di cui all'apposito Regolamento di spesa AC Bergamo, si sono individuati i contingenti 2025 e triennali 2025-2027.

DETERMINA

Di definire il Fabbisogno di Personale dell A.C.Bergamo per il triennio 2025-2027 come sopra esposto

Il Direttore
f.to Giuseppe Pianura