



Piano dei fabbisogni AC Bologna 2023-2025

Premessa

Il presente Piano è predisposto in ottemperanza a quanto previsto dall'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.

Le “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 2023-2025.

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 Bologna è un ente pubblico non economico a base associativa ed è parte della Federazione ACI che, al 1° gennaio 2022, 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 2022, la struttura amministrativa dell'Ente si compone di:

- 1 Ufficio Segreteria ed Affari Generali;

Per il pieno conseguimento delle proprie finalità istituzionali, l'AC si avvale di strutture operative collegate, costituite sotto forma di Società di cui l'Ente detiene la partecipazione totalitaria, che concorrono 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, lo schema organizzativo dell'Ente è oggetto di apposito documento redatto ai sensi dell'articolo 4, punto 1 del DPR 81/2022, e denominato allegato 1 al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione dell'Ente.

3. Gli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2023-2025.

Gli obiettivi ed i programmi di attività descritti nel Piano della Performance della Federazione ACI per il triennio 2023-2025, 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 1108/22 del 19/5/2022).

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). Il documento Piani e Progetti dell'Ente per il periodo 2023-2025 costituisce una sottosezione al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione dell'Ente (allegato 2)

4. L'analisi delle risorse umane disponibili.

La forza in ruolo al 1° gennaio 2022 è così costituita:

- AREA C – n. 1 risorsa

FABBISOGNI PERSONALE				
AREA	N. RISORSE PREVISTE	N. RISORSE IN FORZA	DIFFERENZA	NOTE
PERSONALE DELLE AREE				
A	0	0	0	
B	3	0	3	
C	5	1	4	

In corso d'anno è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale per le Funzioni Centrali 2019-2021 che, tra le altre disposizioni innovative, ha mutato la classificazione del personale delle Aree in:

- Area dei FUNZIONARI;
- Area degli ASSISTENTI;
- Area degli OPERATORI.

Nel prosieguo della trattazione, si farà riferimento esclusivamente alle disposizioni (ed alla relativa innovazione anche terminologica) introdotta dal Contratto Collettivo Nazionale di Comparto 2019-2021.

5. Le assunzioni programmate nel triennio 2023-2025.

In considerazione degli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2023-2025 si evidenzia quanto di seguito riportato.

Nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di risorse umane 2023-2025 non sono previste assunzioni, se non in sostituzione di personale cessato.

Nel corso del 2022 non sono previste cessazioni per raggiungimento dei limiti di età lavorativa o maturazione dei 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 ACI 2023-2025 e si adotta la programmazione 2023 il cui obbligo, sancito all'art. 4 decreto legislativo 75/2017, è presupposto indefettibile per le determinazioni relative alle procedure di reclutamento.

Nel determinare i fabbisogni di personale relativi all'anno 2023 e per il triennio 2023-2025, partendo dalla forza in ruolo al 1° gennaio 2022, 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'ACI all'1.1.2022, in termini di Personale in forza nell'Ente e dei relativi costi.

Classificazione	Ex Dotazione Organica	COSTI D.O.	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	Forza al 1.1.2022
OPERATORI	0	0	0	0
ASSISTENTI	3	0	0	0
FUNZIONARI	5	57.503	166.206,32	1
Tot. Personale delle Aree di Classificazione				1
Tot. Generale		57.503	166.206,32	1

Nel calcolare i costi della vigente Dotazione Organica 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.

Per determinare la spesa sostenuta a fronte del Fabbisogno di personale 2023 è necessario considerare il personale in servizio al 1° gennaio 2022, al netto delle cessazioni previste fino al 31 dicembre 2022 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 inferiori.

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2022	POSSIBILI CESSAZIONI 2022	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMA TE DOPO IL 1° GENNAIO 2023	FABBISOGNO 2023	COSTO FABBISOGNO 2023
OPERATORI	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI	0	0	0	0	0	0
FUNZIONARI	0	1	0	0	1	57.503
<i>Tot. Personale delle Aree di Classificazione</i>	166.206,32	1	0	0	1	57.503
Tot. Generale		1	01	0	1	57.503

Il medesimo procedimento di calcolo viene adottato per individuare la spesa relativa ai Fabbisogni di personale anni 2024 e 2025, tenendo in considerazione le previsioni di cessazione previste con riferimento a ciascuno dei due anni.

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2022	POSSIBILI CESSAZIONI I 2023	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMA TE DOPO IL 1° GENNAIO 2023	FABBISOGNO O 2024-2025 (per anno)	COSTO FABBISOGNO 2024-2025 (per anno)
OPERATORI	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI	0	0	0	0	0	0
FUNZIONARI	0	1	0	0	1	57.503
<i>Tot. Personale delle Aree di Classificazione</i>	166.206,32	1	0	0	1	57.503
Tot. Generale		1	01	0	1	57.503

Bologna, 26 ottobre 2022