PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE

2024-2026

Indice

1. Premessa 3
2. Situazione di partenza 3
2.1 Organico 3
2.2 Andamento della spesa del personale 3
2.3 Previsione cessazioni 4
3. Individuazione dei fabbisogni di personale aspetti quali e quantitativi 4
Ufficio Amministrazione/Personale 5
Ufficio Soci/Sportivo/Tasse automobilistiche/Assistenza automobilistica 5
4. Fabbisogni 5
5. Conclusioni 7

1. Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2024-2026, ridefinisce la programmazione dei fabbisogni di personale 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 Brescia.

2. Situazione di partenza

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

- organico;
- andamento della spesa per il personale;
- previsione cessazioni.

2.1 Organico

Nella tabella 1 si evidenzia la situazione aggiornata dell'organico Automobile Club Brescia al 31/12/2022.

Livelli		in servizio
Funzionario	C4	2
Funzionario	C2	2
Assistente	B3	4
TOTALE		8

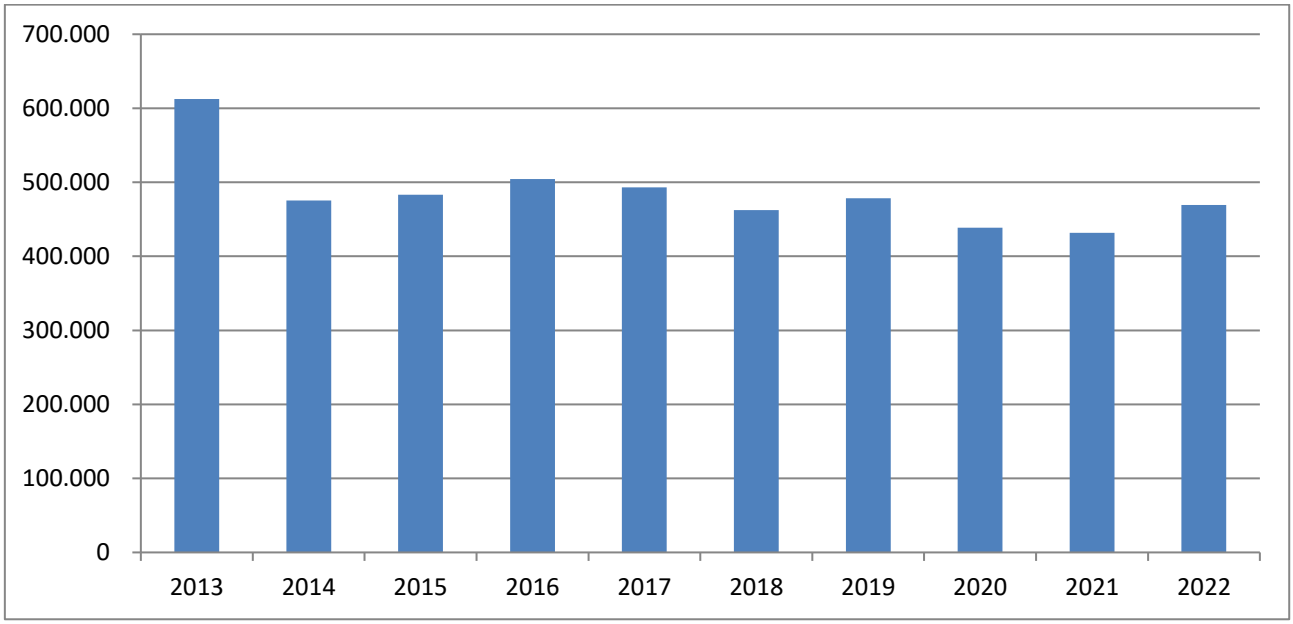
[tabella 1]

In data 31 luglio 2023 un dipendente dell'Area Funzionari, ex C4, è cessato dal servizio per mobilità volontaria presso altra pubblica amministrazione.

2.2 Andamento della spesa del personale

Nella tabella 3, poi, viene evidenziata la spesa per il personale dipendente dell'Ente dal 2013 ad oggi.

SPESE



[tabella 2]

2.3 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 siano disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica (65 anni).

Area/Livelli economici	Cessazioni 2024	Cessazioni 2025	Cessazioni 2026	Totale
Funzionario C4	0	0	0	**0**
Assistente B3	1	0	0	1
TOTALE	**1**	**0**	**0**	**1**

[tabella 3]

3. Individuazione dei fabbisogni di personale: aspetti quali e quantitativi

Prima di definire e quantificare l'effettivo fabbisogno di personale di AC Brescia, 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 Brescia ha ridefinito alcune sue attività mantenendo al suo interno quelle più operative ed organizzative.

Questo processo ha dunque mutato la struttura e la composizione delle risorse umane in forza all'Ente e 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.

Ufficio Amministrazione/Personale

Per la gestione amministrativo-contabile e personale dell'Automobile Club Brescia sono presenti tre risorse che svolgono tutte le attività amministrativo-contabili e fiscali previste, la gestione contabile della società di servizi partecipata ACI Brescia Service, gli adempimenti previsti per la gestione del personale sia dell'ente che della società e la gestione del servizio "bollo sicuro". Sulla base delle competenze richieste, il livello economico di riferimento per queste figure, 2 Funzionari C2 e un Assistente B3.

Ufficio Soci/Sportivo/Tasse automobilistiche/Assistenza automobilistica

Per lo svolgimento della funzione di gestione dell'attività istituzionale di sottoscrizione delle tessere associative e sportive, dell'attività di riscossione delle tasse automobilistiche e per lo svolgimento della funzione di gestione dell'attività di gestione delle pratiche di assistenza automobilistica, sono necessarie tre risorse. Sulla base delle competenze richieste, un Funzionario C4 e due Assistenti B3.

4. Fabbisogni

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**."

Come previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 il PTFP viene assorbito dal PIAO (istituito con decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113), insieme ad altri documenti di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni.

Valore finanziario dell'AC Brescia per gli anni 2024-2026 è pari, quindi, a:

2024: € 448.500;

2025: € 451.000;

2026: € 454.000.

Nello specifico, i costi 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 (che avranno effetto nei primi mesi del 2024). 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	fabbisogno personale al 01/01/2024	differenza
Funzionari C4	95.246,00	95.246,00	0,00
Funzionari C2	190.492,00	190.492,00	0,00
Assistenti B3	162.761,99	162.761,99	0,00
TOTALE	**448.500,00**	**448.500,00**	**0,00**

Livelli economici	dotazione organica al 01/01/2025	fabbisogno personale al 01/01/2024	differenza
Funzionari C4	95.776,92	95.246,00	530,91
Funzionari C2	191.553,83	190.492,00	1.061,83
Assistenti B3	163.669,25	162.761,99	907,26
TOTALE	**451.000,00**	**448.500,00**	**2.500,00**

Livelli economici	dotazione organica al 01/01/2026	fabbisogno personale al 01/01/2024	differenza
Funzionari C4	96.414,01	95.246,00	1.168,01
Funzionari C2	192.828,03	190.492,00	2.336,02
Assistenti B3	164.757,96	162.761,99	1.995,97
TOTALE	**454.000,00**	**448.500,00**	**5.500,00**

[tabella 4]

5. Conclusioni

Per quanto precede, avuto riguardo ai contenuti dei documenti citati e visto anche il Piano Generale delle attività, 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.

Brescia, 26 ottobre 2023