

# Piano del fabbisogno del personale dell'AC Brindisi per l'anno 2018 e per il triennio 2018-2020

(approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 45 del 12 dicembre 2018)

## 1. PREMESSA

L'introduzione delle modifiche apportate dall'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ha modificato l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, concernente la definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale, sancendo l'obbligo di adozione annuale degli stessi da parte delle pubbliche amministrazioni.

Con comunicato del 9 maggio 2018 il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha pubblicato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" – ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come inserito dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 – che sanciscono il principio di 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.

Le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 5 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le Amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

In particolare il decreto legislativo 75/2017, nell'innovare l'art. 6 comma 2 del decreto legislativo del D.Lgs. n. 165/2001, richiama il principio di ottimizzazione nell'impiego delle risorse pubbliche disponibili per perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione dei servizi alla collettività, attraverso il piano triennale del fabbisogno che deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa

La definizione di "fabbisogno" che supera quindi il criterio statico della pianta organica e implica un'analisi quali-quantitativa delle necessità delle amministrazioni, punta alle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa.

Il piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) diventa lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa e strumento programmatico per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, mentre la dotazione organica rimane come valore finanziario che funge da tetto per il piano triennale.

Essa infatti, nel rispetto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale, che non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica, individua "la dotazione" di spesa potenziale massima, nel cui alveo sono ovviamente ricomprese le proiezioni del fabbisogno.

Le citate linee di indirizzo sono complementari a quelle in materia di reclutamento del personale previste dall'art. 35, comma 5.2, del decreto legislativo 165/2001; infatti, le innovazioni recate dal predetto decreto legislativo 75/2017 consentono di conciliare una più ragionata determinazione dei fabbisogni con modalità di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni e perciò orientate ad individuare, sempre nel rispetto dei principi generali di legalità, merito, trasparenza ed imparzialità, nonché in linea con la disciplina in materia di anticorruzione, figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione "moderna".

Infine, come previsto dall'art. 6 del decreto legislativo 165/2001, il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente.

## **2. PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018-2020 DELL'AUTOMOBILE CLUB BRINDISI**

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

L'Ultima dotazione organica dell'Automobile Club Brindisi, risulta la seguente:

Area di inquadramento e posizioni economiche	Posti in organico	Spesa complessiva rideterminata ai sensi art. 2, comma 1, lettera b) del DL 95/2012	
A1			
A2			
A3			
B1			
B2			
B 3	1		30698,38
C 1	2		63244,74
C2			
C3			
C4			
C5			
	3	TOTALE	93943,12

La dotazione organica sopra riportata è stata adottata con delibera del Presidente dell'Ente n. 6 del 28 settembre 2012, ratificata dal Consiglio Direttivo nella seduta del 29 ottobre 2012, con delibera n. 30, in base alle prescrizioni della Direttiva n. 10/2012 del 24/09/2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012 n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012 n. 135 (cosiddetta legge sulla spending review), per una spesa complessiva pari ad € 93.943,12 costituita dalle seguenti voci, come da CCNL vigente nel 2012.

- Tabellare
- Tredicesima mensilità
- Indennità di vacanza contrattuale
- Oneri riflessi (Aliquota contributiva e Irap)

Dotazione organica al 31.10.2018 ridedeterminata in base al CCNL vigente triennio 2016-2018

Area di inquadramento e posizioni economiche	Posti in organico	Spesa complessiva rideterminata ai sensi art. 2, comma 1, lettera b) del DL 95/2012	Spesa complessiva rideterminata in base al CCNL vigente 2016-2018	Posti ricoperti al 31.10.2018	Spesa complessiva del personale in servizio al 31.10.2018
A1					
A2					
A3					
B1					
B2					
B 3	1	30.696,38	30.989,39		

C1	2	63244,74	64009,34		
C2					
C3				1	34.935,07
C4					
C5					
	3	TOTALE 93943,12	TOTALE 94998,73	1	TOTALE 34.935,07

L'importo di € 94998,73, ottenuto "attualizzando" in base ai tabellari stipendiali del vigente CCNL la spesa dell'ultima dotazione organica approvata nel 2012, rappresenta la spesa potenziale massima per il personale impegnabile dall'AC Brindisi per il triennio 2018-2020.

Al momento, il personale in forza pari a n. 1 unità C3 che, unitamente ai servizi garantiti dalla Società in house ACI Service Tre Mari ed ad essa affidati nel rispetto dell'art. 192 del d.lgs. n. 50/2016 - Iscrizione nell'Elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie "società" in house, consentono di assolvere efficacemente agli adempimenti d'istituto.

Considerato che:

- l'Automobile Club Brindisi aderisce al Piano della Performance della Federazione ACI e che, in ossequio alle direttive generali in materia di indirizzi strategici per il triennio 2017-2019 deliberati dall'Assemblea ACI nella seduta del 27/04/2017, ha adottato con deliberazione n. 31 del 24/09/2018 il proprio Piano per le attività 2019;

- L'AC Brindisi. Ai sensi dell'art. 2, comma 2 del Decreto Legge 31/08/2013 n. 101, convertito con modificazioni dalla Legge 30/10/2013 n. 125, che riconosce agli Enti aventi natura associativa la facoltà di adeguarsi mediante propri regolamenti ai principi generali del Decreto Legislativo 165/2001, oltre che ai principi generali in materia di razionalizzazione e contenimento delle spese, ha adottato il "*Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa per il triennio 2017-2019*" con delibera n. 36 del Consiglio Direttivo del 28/11/2016;

- che il Piano Triennale di fabbisogno del Personale dell'AC Brindisi 2018-2020, come sotto esplicitato risulta in linea con i vincoli previsti in materia di spese per il personale dal citato *Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Brindisi*;

- che l'andamento della spesa rispetta i vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente, che sono rispettati gli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999 e che non sono in essere percorsi di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente o di mobilità;

- che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n°75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente che il limite è la spesa potenziale massima espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

**In considerazione di quanto fin qui espresso e considerata l'attuale situazione organizzativa dell'Ente, si adotta la programmazione 2018, ritenendo che i fabbisogni di personale non dirigente per l'anno 2018 coincidono con il personale attualmente in servizio.**

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE – AGGIORNAMENTO ANNO 2018												
AREE	A			B			C					Totale personale delle aree di classificazione
Dotazione organica attuale (...)				1			2					3
Costi dotazione organica da L. 135 del 7/8/2012				30989,39			64009,34					94998,73
Personale in servizio	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3	C4	C5	Totale personale in servizio
									1			1
Costo del personale in servizio							-		34.935,07			34935,07
AUTOMOBILE CLUB BRINDISI												
PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE – TRIENNIO 2018-2020												
AREE	A			B			C					Totale personale delle aree di classificazione
Dotazione organica attuale (...)				1			2					3
Costi dotazione organica da L. 135 del 7/8/2012				30989,39			64009,34					94998,73
Personale in servizio	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3	C4	C5	Totale personale in servizio
									1			1
Costo del personale in servizio							-		34.935,07			34935,07

L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente. Rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

Ovviamente, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, nell'ente non è presente personale in soprannumero e/o eccedenza e che pertanto l'ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero.