



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

(ex art. 6 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165)

Approvato con verbale del Consiglio Direttivo n. 7 del 30 ottobre 2023

PREMESSA

Attese le disposizioni in materia di personale del comparto pubblico di cui all'art. 6 co. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal d.lgs 75/2017, che prevedono che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter”*;

Viste le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, emanate ai sensi dell'articolo 6-ter D.lgs 195/2001 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, in data 8 maggio 2018 (di seguito Linee di indirizzo);

Visto il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in attuazione del comma 6 del DL 80/2021, che definisce i contenuti e lo schema tipo del “Piano integrato di attività e di organizzazione”, nonché le modalità semplificate per gli Enti con meno di 50 dipendenti;

Vista la Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 adottata dall'Automobile Club Cagliari ex art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 con verbale del Consiglio Direttivo n. 12 del 26 ottobre 2022;

1. Consistenza del personale

La dotazione organica dell'Ente è composta da 3 risorse, di cui 1 risorsa appartenente all'area “Funzionari” e 2 risorse all'Area “Assistenti” del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

La consistenza è stata da ultimo definita con il provvedimento di rideterminazione degli organici, effettuato con verbale del Consiglio Direttivo n. 12 del 26 ottobre 2022 di approvazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025.

La seguente tabella riporta la dotazione organica, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data del 31 dicembre 2022; è escluso il Direttore dell'Ente, che in base alle disposizioni statutarie, appartiene ai ruoli dell'Automobile Club d'Italia.

Area – Posizione economica	Classificazione ex CCNL 2019-2021	Posti organico	Posti coperti al 31/12/2022
C	Funzionari	1	1
B	Assistenti	2	0
A	Operatori	0	0
TOTALE		3	1

Il “Sistema dei ruoli e delle responsabilità” regola la distribuzione dei compiti e delle responsabilità, affinché la tecnostruttura garantisca il presidio di tutte le funzioni istituzionali e elevati livelli di trasparenza, in primo luogo attraverso il sito internet istituzionale, che costituisce il riferimento per i cittadini ai sensi del d.lgs. n. 33/2013.

Il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”, approvato dall'AC Cagliari, regola l'assegnazione e la valutazione degli obiettivi annuali e la loro declinazione al personale, in armonia con la

Federazione ACI, affinché le attività del personale siano volte a migliorare la qualità dei servizi e a favorire la partecipazione dei cittadini.

2. Le strategie in materia di capitale umano.

Per il prossimo triennio non sono previste cessazioni di personale.

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 18, comma 2 del CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, in sede di contrattazione integrativa l'Ente ha definito le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale, collegandole agli obiettivi di performance organizzativa assegnati al personale nonché all'evoluzione dei modelli organizzativi.

3. Sostenibilità economica e finanziaria

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in sede di determinazione del fabbisogno di Personale, ciascuna Amministrazione, nei limiti della consistenza organica, è tenuta a rispettare il limite finanziario massimo della pianta organica.

Nel rispetto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche¹", il calcolo di tale valore teorico massimo deve tenere conto della dotazione, calcolando la somma degli oneri finanziari teorici e del trattamento economico fondamentale stabilito dalla contrattazione collettiva. In particolare, nel calcolo si fa riferimento al trattamento fondamentale di "entrata" nel nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL - Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

Il prospetto che segue riporta il calcolo del livello massimo di costo della dotazione organica del personale.

CLASSIFICAZIONE ex CCNL 2019-2021	DOTAZIONE ORGANICA	COSTI DOTAZIONE ORGANICA	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA EFFETTIVA AL 01/01/2024
Funzionari (ex area C)	1	34.094,03	34.094,03	0
Assistenti (ex area B)	2	58.557,02	58.557,02	1
Operatori (ex area A)	0	0	0	0
TOTALE	3	92.651,05	92.651,05	29.278,51

L'Ente non sostiene costi, da sottrarre a tale valore, per personale comandato, distaccato o utilizzato proveniente da altre amministrazioni. Pertanto il costo della dotazione organica, pari a € 92.651,05, è assunto quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

La seguente tabella dà atto del rispetto del limite massimo nelle dinamiche di cessazioni e assunzioni di personale. I costi rappresentati si riferiscono sempre alla somma tra il trattamento economico fondamentale di ingresso e degli oneri finanziari.

AREA	DATA	ACQUISIZIONI	CESSAZIONI	Costi dotazione Organica al 31/12/2023	2024	2025	2026
Funzionari (C1)	Al 31/12/2023	0	0	0	/	/	/
Assistenti (B1)	Al 31/12/2023	1	0	29.278,51	29.278,51	29.278,51	29.278,51
TOTALE		1	0	29.278,51	29.278,51	29.278,51	29.278,51

4. Fabbisogno del personale

4.1 Determinazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026

Sulla base delle esigenze espresse dall'Ente e dalla consistenza della Pianta organica, è possibile definire il fabbisogno del personale dell'Automobile Club Cagliari per il triennio 2024/2026 come di seguito indicato:

Area	Unità	Mansioni
Funzionari	1	Amministrazione, gestione e acquisti Comunicazione e relazioni istituzionali
Assistenti	2	Amministrazione – contabilità - comunicazione Erogazione dei servizi all'utenza

5. Verifica del limite di spesa rispetto alla Dotazione Organica

Secondo quanto esposto nelle Linee di indirizzo, il tradizionale concetto di dotazione organica viene superato a vantaggio di 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". Con il D.lgs. 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. Essa di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte. Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto".

La dotazione organica dell'AC Cagliari per gli anni 2024-2026 è pari, quindi, al valore finanziario corrispondente all'ultima dotazione organica adottata (con delibera del Consiglio Direttivo n. 12 del 26 ottobre 2022):

2024: € 92.651,05

2025: € 92.651,05

2026: € 92.651,05

Nell'ottica delle Linee di Indirizzo, i costi della vigente Dotazione Organica vengono assunti quale valore finanziario di spesa potenziale massima. La tabella di seguito presente consente di verificare, quindi, il rispetto di tale tetto di spesa potenziale massima alla luce del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026 come sopra esposto.

AREA	dotazione organica al 01/01/2024 *	fabbisogno personale al 01/01/2024	differenza
Funzionari	34.094,03	0,00	-34.094,03
Assistenti	58.557,02	29.278,51	-29.788,51
Operatori	0,00	0,00	0,00
TOTALE	92,651,05	29.278,51	-63.882,54

AREA	dotazione organica al 01/01/2025*	fabbisogno personale al 01/01/2025	differenza
Funzionari	34,094,03	0,00	-34.094,03
Assistenti	58,557,02	29.278,51	-29.278,51
Operatori	0,00	0,00	0,00
TOTALE	92,651,05	29.278,51	-63.372,54

AREA	dotazione organica al 01/01/2026 *	fabbisogno personale al 01/01/2026	differenza
Funzionari	34,094,03	0,00	-34.094,03
Assistenti	58,557,02	29.278,51	-29.278,51
Operatori	0,00	0,00	0,00
TOTALE	92,651,05	29.278,51	-63.372,54

5.1 Verifica del limite di spesa rispetto ai Regolamenti

L'art. 2, comma 2-bis, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con legge 30 ottobre 2013, n. 125 ha stabilito che "Gli (...) enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'articolo 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III, di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica". In attuazione di tale disposizione, l'Automobile Club Cagliari ha adottato un proprio Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa che stabilisce "1. Nel triennio 2023/2025, le spese relative al personale riconducibili alle voci del conto economico B9), non devono essere superiori rispetto a quelle sostenute nella stessa voce nel triennio 2020/2022 salvo incrementi per nuove assunzioni che rispettino il tetto massimo stabilito dal Piano dei Fabbisogni approvato dall'Ente. 2) Sono esclusi dal computo di cui al precedente comma 1 gli eventuali adeguamenti contrattuali economici derivanti o dall'approvazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Comparto, ove dovessero intervenire previsioni normative di sblocco dei rinnovi, o derivanti dall'applicazione dei CCI di ACI che prevedono incrementi di retribuzione/indennità a favore del Direttore".

Le richiamate disposizioni si qualificano, pertanto, come ulteriore vincolo di spesa massimo imposto da fonte interna. Si rende, pertanto, necessario valutare la compatibilità del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026 come sopra rideterminato con il rispetto del limite imposto dalla disposizione regolamentare.

Come evidenziato nella seguente tabella, prendendo a riferimento il costo complessivo del personale (€ 29.278,51 e la stima della rivalutazione secondo i parametri ISTAT (€ 81.999,00)

Calcolo limite di spesa (Art. 7 Regolamento di contenimento della spesa)	
Costo del personale al 31/12/2022	36.084,00 €
Limite di spesa	36.084,00 €

Il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026 comporta la previsione di spesa per la voce B9 del conto economico di € 29.278,51 (al netto degli eventuali adeguamenti contrattuali economici derivanti dall'approvazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Comparto e dall'applicazione dei CCI) che evidenzia la differenza di € 6.805,49 inferiore rispetto al limite regolamentare.

6. Controlli preventivi, informativa sindacale e comunicazioni

Il presente PTFP, ai sensi dell'art. 6 d.lgs. 165/2001 e secondo quanto indicato dalle Linee di indirizzo del Ministero della P.A., è oggetto di approfondimento e verifica, con particolare riguardo al rispetto dei vincoli normativi finanziari, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

È assicurata la preventiva informativa sindacale, nonché la comunicazione del contenuto del Piano al sistema di cui all'art. 60 del d.lgs. 165/2001 entro 30 giorni dalla sua adozione.