

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE DELLA FEDERAZIONE ACI 2025-2027



Automobile Club Caserta

ELEMENTI INTEGRATIVI

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

**(art. 4, comma 1, lett c), n.2 del Decreto interministeriale n. 132/2022,
richiamato dall'art. 6, comma 3 del D.L. 80/2021)**

Approvato dal Consiglio Direttivo con delibera n. **8/2024** del **21 ottobre 2024**

1. PREMESSA

Il presente Piano dei fabbisogni di personale dell’Automobile Club Caserta relativo al periodo 2025-2027 viene adottato in ottemperanza alle disposizioni dell’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, e alle linee di indirizzo per la predisposizione di tale documento approvate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, del 22 luglio 2022.

Le modifiche introdotte dal citato D.lgs. n. 75/2017 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 D.lgs. n. 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, allora, 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.

In sede di definizione del piano si è altresì tenuto conto delle “Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” adottate, ai sensi dell’articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze del 22 luglio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022.

Il sopra citato articolo 6-ter è stato di recente modificato dall’articolo 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, che ha reso il suo contenuto più incisivo e coerente con le esigenze di sviluppo del PNRR. In sostanza, il testo modificato dell’articolo 6-ter prevede che con decreti di natura non regolamentare sono definite, “nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di

progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti”.

Rispetto alle precedenti linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018, il nuovo testo aggiorna ed integra la componente connessa alla programmazione qualitativa e all’individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando, invece, con riguardo agli aspetti finanziari e gestione degli organici.

Il rinnovo contrattuale nel comparto Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, siglato il 9 maggio 2022, inaugura il nuovo sistema di classificazione del personale di Ministeri, Agenzie Fiscali ed Enti Pubblici Non Economici e dà concreta attuazione alla *milestone* del PNRR relativa alla riforma del lavoro pubblico.

Nell’ambito del nuovo sistema di classificazione disciplinato dal contratto collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di “famiglie professionali”, definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comuni.

L’individuazione delle famiglie professionali è rilevante ai fini dell’inquadramento giuridico del personale e dell’esigibilità delle mansioni di cui all’articolo 52 del decreto legislativo n. 165/2001. Nel contratto individuale occorre infatti indicare, oltre all’area di appartenenza, anche la specifica famiglia professionale attribuita.

Nel contratto delle Funzioni centrali le famiglie professionali e le relative competenze professionali sono definite in sede di contrattazione integrativa, tuttavia si evidenzia che, all’interno dell’Automobile Club Caserta, tale aspetto ha un rilievo marginale, vista la struttura organizzativa semplice e non disponendo l’Ente, attualmente, di personale “forza in ruolo”.

Con riferimento all’adozione del “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”, si rammenta che, per effetto dell’art. 6 del D.L. n. 80/2021, esso è confluito nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), quale strumento unico di coordinamento che mette in relazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – con la programmazione strategica dell’Ente e con le strategie di valorizzazione del capitale umano.

Questo nuovo processo richiede un differente approccio al tema dei fabbisogni del personale; pertanto il presente Piano recepisce le indicazioni e le adatta alle peculiarità dell’Automobile Club Caserta. Si rammenta che, in base all’art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere aggiornato annualmente.

2. LA FORZA IN RUOLO AL 31/12/2024 E AL 01/01/2025 E LA “DOTAZIONE ORGANICA”

L’Automobile Club Caserta, alle date del 31/12/2024 e del 01/01/2025, non ha personale.

Classificazione	F.R. al 31.12.2024 e al 01.01.2025
OPERATORI (ex AREA A)	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	0
FUNZIONARI (ex AREA C)	0
TOT. GENERALE	0

La dotazione organica dell'Automobile Club Caserta, rielaborata in base ai dettami del D.L. n. 95 del 6 luglio 2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 135 del 7 agosto 2012 (c.d. legge sulla *spending review*) risulta, invece, determinata, come da delibera del Consiglio Direttivo dell'Ente n. 11/2012 del 30 ottobre 2012, in:

- n. 2 unità in area C – posizione economica C1 con contratto part-time a ore 18 settimanali
- n. 2 unità in area B – posizione economica B1.

3. L'INDIVIDUAZIONE DEI FABBISOGNI PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E LA CONSEGUENTE ANALISI FINANZIARIA.

Tenendo conto del documento “Piani e progetti AC” per l’anno 2025, approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 8/2024 del 21 ottobre 2024 e delle prospettive future riguardanti il triennio 2025-2027, si sviluppa il nuovo “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027” e si adotta la programmazione 2025.

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 2025, 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”.

Il prospetto che segue rappresenta la fotografia dell’Automobile Club Caserta all’01/01/2025, in termini di dotazione organica, personale in forza e dei relativi costi.

Si rammenta che l’Ente non ha in pianta organica né Dirigenti né Professionisti.

Classificazione	D.O. DA D.P.C.M. 25/07/2013 e Delibere attuative	COSTI D.O. aggiornati al nuovo CCNL 2019/2021	COSTO COMANDATI, DISTACCATI E UTILIZZATI	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2024
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	2	€ 58.557	0	€ 58.557	0
FUNZIONARI (ex AREA C)	1 + 1 (50%)	€ 52.116	0	€ 52.116	0
Tot. Personale Aree di Classificazione	4	€ 52.116	0	€ 110.673	0

Nel calcolare i costi della vigente Dotazione Organica (pari a € 110.673 per un totale di 4 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 nuovo 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, che si assume quale entità finanziaria di spesa potenziale massima, è stato decurtato della spesa sostenuta per il personale comandato, distaccato o utilizzato proveniente da atro Ente, che pure costruisce personale in servizio, ancorché non di ruolo, per il quale l'Amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente.

Infine, per determinare la spesa sostenuta a fronte del Fabbisogno di personale 2025 è necessario considerare il personale in servizio al 1° gennaio 2025, al netto delle cessazioni previste fino al 31 dicembre 2025 e incrementato delle assunzioni che si prevede di effettuare nel medesimo periodo. L'Ente non ha personale in distacco, comando o utilizzo da e per altre amministrazioni.

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1. 24	POSSIBILI CESSAZIONI 2025	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE DOPO IL 1° GENNAIO 2025	FABBISOGNO 2025	COSTO FABBISOGNO 2025
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	€ 58.557	0	0	2	2	58.557
FUNZIONARI (ex AREA C)	€ 52.116	0	0	0	0	0
Tot. Generale	€ 52.116	0	0	0	0	0

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. **L'Automobile Club Caserta, non avendo personale di ruolo, ad oggi non registra costi del personale.**

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

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1. 24	POSSIBILI CESSAZIONI 2026	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE DOPO IL 1° GENNAIO 2026	FABBISOGNO 2026	COSTO FABBISOGNO 2026
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	€ 58.557	0	0	0	€ 58.557	€ 58.557
FUNZIONARI (ex AREA C)	€ 52.116	0	0	0	0	0
Tot. Generale	€ 110.673	0	0	0	0	0

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1. 24	POSSIBILI CESSAZIONI 2027	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE DOPO IL 1° GENNAIO 2027	FABBISOGNO 2027	COSTO FABBISOGNO 2027
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	€ 58.557	0	0	0	€ 58.557	€ 58.557
FUNZIONARI (ex AREA C)	€ 52.116	0	0	0	0	0
Tot. Generale	€ 110.673	0	0	0	0	0

4. LE STRATEGIE IN MATERIA DI CAPITALE UMANO

La gestione della Delegazioni ACI (di sede e periferiche) è stata da tempo affidata, tramite contratti di affiliazione commerciale, a Studi di Consulenza Automobilistica privati, abilitati ex Legge 264/91, reperiti secondo criteri di economicità ed efficienza, consentendo una gestione snella e caratterizzata da un'estrema elasticità dei costi aventi prevalentemente natura variabile e non fissa.

Tale ricorso al contributo dell'operato di soggetti esterni implica, di conseguenza, l'assunzione di un minimo di figure in qualità di personale dipendente, anche a causa dell'elevato costo e del basso margine intrinseco di alcune attività esercitate dall'Ente.

Considerando le varie *mission* operative, **l'attuale assetto operativo dell'Ente** che si avvale:

- a) per la predisposizione degli adempimenti contabili e fiscali, di un appalto di servizi con un professionista abilitato;
 - b) per l'ufficio soci, del supporto della Direzione Territorio & Network di ACI (ad eccezione delle pratiche di rimborso ed altri adempimenti minori che vengono istruite internamente);
 - c) per l'attività sportiva automobilistica storica, di un Club affiliato ad ACI Storico;
- richiede il reclutamento di due unità di livello assistente.**

5. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del Direttore/Responsabile di Struttura è affidata all'Automobile Club d'Italia. Per il Personale in divenire si interverrà come previsto da normativa vigente.