



Automobile Club Cosenza

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

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

Approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 4 del 24.10.2023

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 Cosenza ex art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 con delibera del Consiglio Direttivo n. 5 del 20 Ottobre 2022;

Considerato che in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente si è provveduto, nel corso degli anni, all'affidamento all'esterno di tutti i servizi di supporto operativo e gestionale;

1. Consistenza del personale

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

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	0
B	Assistenti	0	0
A	Operatori	0	0
TOTALE		1	0

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 istituzionale www.Cosenza.aci.it, 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 Cosenza con deliberazione del Consiglio Direttivo, 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 assunzioni 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 definirà 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	DOTAZIONE ORGANICA	COSTI DOTAZIONE ORGANICA	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA EFFETTIVA AL 31/12/2022
AREA C	1	34.094,00	34.094,00	0
AREA B	0	0		0
AREA A	0	0	0	0
TOTALE	1	34.094,00	34.094,00	0

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 **€ 34.094,00**, è assunto quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

Sulla base di tale riferimento, la seguente tabella evidenzia il computo per definire le “facoltà assunzionali” dell'Automobile Club Cosenza, ossia il vincolo di spesa potenziale massima residuo, da computarsi prendendo a riferimento le risorse impegnate o liberate a seguito delle immissioni e cessazioni di personale del triennio precedente.

¹ 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.

AREA	DOTAZIONE ORGANICA	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA EFFETTIVA AL 31/12/2022	SPESA EFFETTIVA AL 31/12/2022
FUNZIONARI	1	34.094,00	0	0
ASSISTENTI	0	0	0	0
OPERATORI	0	0	0	0
TOTALE	1	34.094,00	0	0

La tabella dà atto che, per il triennio 2024-2026, le facoltà assunzionali dell'Ente sono quindi pari a **€ 34.094,00**.

4. Fabbisogno del personale

4.1 Affidamento in house dei servizi

L'Ente ha operato, negli anni passati, una significativa variazione degli assetti organizzativi. In particolare, l'Automobile Club Cosenza ha ridefinito le linee fondamentali di organizzazione del lavoro esternalizzando le attività amministrativo-contabili, operative e di supporto, mantenendo all'interno esclusivamente compiti di monitoraggio, coordinamento e controllo.

Al 31/12/2022 la società in house ACI Servizi Cosenza Srl che gestisce le attività / servizi affidati dall'Ente, possedeva, in organico, n° 5 dipendenti di cui n° 2 risorse a tempo pieno, n° 2 risorse part time e n° 1 risorsa con contratto di servizi per lavoro interinale.

L'affidamento all'esterno di tutti i servizi, ai sensi dell'art. 6 bis d.lgs 165/2001, ha prodotto conseguenti economie di gestione con il congelamento dei posti del personale entrato in quiescenza nonché la riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente.

Si sottolinea al riguardo che con specifico Contratto di Servizio (da ultimo triennio 2023-2025) sono delegate ad ACI Servizi Cosenza S.r.l., società *in house* a totale partecipazione dell'AC Cosenza:

1. gestione attività di back office relative all'ufficio Assistenza Automobilistica;
2. gestione attività di back e front office relative all'ufficio Tasse Automobilistiche;
3. gestione attività di back e front office relative all'ufficio Soci;
4. collaborazione nello svolgimento di iniziative in materia di educazione alla sicurezza stradale, mobilità sostenibile e/o eventi istituzionali in genere;
5. supporto nelle attività di ragioneria e di gestione dei rapporti con l'Istituto bancario di riferimento, di tenuta della contabilità con specifico riguardo alle operazioni di registrazione quotidiana, di redazione dei documenti di bilancio e budget, di

monitoraggio e controllo degli aspetti fiscali e tributari;

6. svolgimento delle attività di segreteria amministrativa, protocollo informatico, archiviazione e conservazione elettronica della documentazione, supporto operativo alla Direzione dell'Ente.

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

La progressiva esternalizzazione nei confronti della Società in house dei compiti e delle competenze necessarie per operare nei processi di erogazione dei servizi all'utenza e del presidio dei processi amministrativi e gestionali, ha ridotto la necessità dell'Ente di dotarsi di personale proprio.

Sulla base di tali considerazioni è possibile definire il fabbisogno del personale dell'Automobile Club Cosenza per il triennio 2024/2026 come di seguito indicato:

Area	Unità	Mansioni
Funzionari	1 (full-time)	Amministrazione, gestione e acquisti Comunicazione e relazioni istituzionali

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 Cosenza per gli anni 2024-2026 è pari, quindi, al valore finanziario corrispondente all'ultima dotazione organica adottata (con delibera del Consiglio Direttivo n. 5 del 20 ottobre 2022):

2024: € 34.094,00

2025: € 34.094,00

2026: € 34.094,00

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	Acquisizioni	Cessazioni
Funzionari	34.094,00	34.094,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	34.094,00	34.094,00	0,00	0,00	0,00

AREA	dotazione organica al 01/01/2025*	fabbisogno personale al 01/01/2025	differenza		
Funzionari	34.094,00	34.094,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	34.094,00	34.094,00	0,00	0,00	0,00

AREA	dotazione organica al 01/01/2026 *	fabbisogno personale al 01/01/2026	differenza		
Funzionari	34.094,00	34.094,00	0,00	0,00	0,00
Assistenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatori	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	34.094,00	34.094,00	0,00	0,00	0,00

5.1 Verifica del limite di spesa rispetto ai Regolamenti AC Cosenza

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 Cosenza ha adottato un proprio Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, il cui art. 7, comma 2, stabilisce *"Le spese relative al personale riconducibili alle voci del conto economico B9) non possono superare in ciascun esercizio del triennio 2023-2025 il valore in vigore al 31/12/2016, rivalutato secondo gli indici ISTAT da gennaio 2010 a dicembre 2019. Il rispetto di tale limite viene accertato a chiusura dell'esercizio, tenuto conto delle specificità dell'Ente.* Inoltre, al comma 3 si legge che *Sono esclusi dal computo di cui ai precedenti comma 1 e 2 gli eventuali adeguamenti contrattuali economici obbligatori derivanti dall'approvazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Comparto di riferimento o da specifiche previsioni normative ed incrementi di costi per nuove assunzioni che rispettino il tetto massimo stabilito dal Piano dei Fabbisogni approvato dall'Ente.*

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.

Essa pone, quale parametro di riferimento le spese del personale al 31/12/2016, da calcolarsi rivalutando, alla data del 31 dicembre 2022 secondo i parametri ISTAT, il costo complessivo del personale dell'Ente.

Questo calcolo non è possibile per l'Ente in quanto nel 2016 l'AC Cosenza non ha sostenuto alcun costo per il personale. Pertanto, per la valorizzazione del suindicato dato sarà necessario fare riferimento, in caso di nuove assunzioni, alle norme specifiche in vigore ed al CCNL di categoria.

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.