

Automobile Club Ferrara

Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 /2025

Il PTFP si configura come un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a comparare le risorse pubbliche disponibili con gli obiettivi di performance organizzativa orientata alla efficienza, efficacia e qualità dei servizi rivolti ai cittadini.

Il Piano indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alla facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente. Il concetto di dotazione organica è sostenuto dal personale in servizio al netto dei pensionamenti, questo permette un alleggerimento delle fasi procedurali per garantire una maggiore rapidità nella attuazione delle determinazioni riguardante la provvista del personale.

I fondamenti normativi del ptfp sono previsti agli art,6e 6 ter del DI 165/2001 e sulla modifica intervenuta dall'art.4 del DI75/2017.

Il presente piano aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata considerando anche due aspetti importanti che influiscono su tale pianificazione:

- 1)le modifiche intervenute sulle attività dell' ente
- 2) la rideterminazione degli organici effettuata in coerenza con la normativa della "Spending Review"

la predisposizione del piano è quindi il risultato di una analisi e una valutazione approfondita di diversi elementi:

i fabbisogni del personale rilevati nel corso degli anni

le proposte del Direttore ai sensi art.16/1 DIg 165/2001

il piano biennale della performance 2023/2025 predisposto ai sensi art.10dlg n.150/2009.

il Bilancio di previsione del 2022

la normativa recente in tema di assunzione del personale da parte degli enti pubblici

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale degli enti pubblici

Dotazione organica attuale

Va preliminarmente ricordato che con comunicazione del 23 /10 /2012 l'Ente ha comunicato alla Presidenza del Consiglio Dipartimento della Funzione Pubblica, la rideterminazione della dotazione organica con la necessaria revisione e decurtazione.

Inquadramento professionale	Dotazione organica al 07/08/2012	dotazione organica2021	Dotazione attuale
area C	1	1	1
Area B	3	1	0

Area A			
Totale	4	2	1

la spending review prevedeva che la riduzione del personale dovesse ammontare al 10% pero dalla tabella si evidenzia che la riduzione del personale è stata del 45%

nella successiva tabella si rappresenta la situazione aggiornata al 31 12 2021:

area inquadramento	Posizione in organico	personale in servizio	Posizione non coperte
C	1	1	
B	1	0	1
A		0	
Totale	2	1	1

Turnover del personale

Dal 2012 non si sono verificati avvicendamenti del personale ne a seguito di nuove assunzioni ne per

<u>Andamento costi del personale</u>	
<u>anno</u>	<u>Costo complessivo</u>
<u>2013</u>	48.327
<u>2014</u>	47.889
<u>2015</u>	47.321
<u>2016</u>	48.295
<u>2017</u>	48.194
<u>2018</u>	49.064
<u>2019</u>	50.733
<u>2020</u>	49.849
<u>2021</u>	50.573

cessazione del servizio

Si rammenta che dal 01/01/2011 l'Ente è passato da un sistema di Contabilità economico patrimoniale non più finanziario per cui le voci a bilancio sono esposte per competenza non per cassa potendo avere manifestazione finanziaria l'anno successivo. I dati indicati in tabella sono pertanto estrapolati dal conto annuale di cassa ed hanno subito variazioni perché la liquidazione degli incentivi tiene conto dei risultati di performance del personale per cui la spesa può essere inferiore ai dati indicati in bilancio.*

Nel 2021 in piena pandemia l'Ente ha ritenuto di mantenere una sola risorsa per cui le spese per il personale sono previste considerando un solo dipendente anche se resta sempre in organico una posizione di area B. Le linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni del personale della P.A. dispongono che il PTFP sia predisposto tenendo conto dei vincoli finanziari sia tenendo conto degli obiettivi definiti nel ciclo della performance; infatti si ritiene che tenuto conto delle mutate esigenze dell'Ente sia necessaria una risorsa con competenze amministrativo contabili e per i servizi di segreteria.

Vincoli Normativo Finanziari

I vincoli finanziari sono:

-Stanziamento in Bilancio come spese del personale

-Disposizioni regolamentari interne

-Dotazione organica intesa come spese massime sostenibili per il personale

lo stanziamento del personale per il triennio 2023 sono previste secondo la seguente tabella 2023 56.126

2024 56.126

2025 56.126

Alla data del 31/12/2022 le spese del personale si sono mantenute stabili nel tempo, salvo gli incrementi contrattuali.

Analisi delle esigenze sotto il profilo quantitativo e qualitativo

i profili da considerare sono Due:

Qualità e quantità

Analisi delle attività

attività associativa

Riscossione tasse automobilistiche

attività istituzionale in materia di istruzione sicurezza stradale ed educazione

assistenza automobilistica

attività assicurativa

promozione sport automobilistico

Misurazione dei volumi di lavoro e indicazione del fabbisogno

Il monte ore del dipendente è di 36 ore settimanali che moltiplicato per il n.52 di settimane in un anno da 1872 ore complessive per dipendente. Con riferimento ai servizi elencati, intesi come elementi fondamentali dell'attività istituzionale dell'Ente, ma non certamente esaustivi dell'attività svolta, e premettendo che il monte ore annuo di un dipendente è stato determinato in n. 1872h/anno (52 settimane x 36 ore), senza ovviamente considerare i periodi di assenza per ferie, si stabilisce nella tabella seguente il volume di lavoro per singola attività misurandone l'impegno richiesto in ore lavoro.

Attività	Unità di misura	Valore programmato *	Monte ore	Fabbisogno
Servizi associativi ed attività sportiva	Contabilizzazione giornaliera sede, settimanale delle delegazioni, riepilogo mensile	Circa 2000 soci diretti, 6000 soci indiretti	5h/settimana=	260 ore
Assistenza automobilistica	Attività svolta dalla società in house, vedi punto relativo al controllo analogo - contabilizzazione mensile	10h/mese	10h/mese	120 ore
Tasse automobilistiche	Attività svolta dalla società in house, vedi punto relativo al controllo analogo - contabilizzazione giornaliera e mensile	Circa 15.000 bolli	10h/mese	120 ore

Amministrazione segreteria e AAGG		Protocollo, procedure affidamento, gestione del personale, segreteria e adempimenti vari (PERLA etc)	3h/g	3h/g	936 ore
Ragioneria Bilancio	e	Elaborazione Budget, Variazioni e Consuntivo, fatturazione attiva e passiva, ordinativi di pagamento, controllo incassi, quadratura e.c. bancari, adempimenti vari inerenti la contabilità (PCC etc),	5/g	5/g	1560h
Controllo analogo sulle attività della società controllata		Esame budget e bilancio, redazione relazioni infrannuali, controllo contabile ed amministrativo, attività varie	10h/mese	10h/mese	120h
Trasparenza ed anticorruzione	ed	Adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione, pubblicazione ed aggiornamento sito, comunicazioni ANAC e varie	10h/mese	10h/mese	120h
Attività assicurativa		Monitoraggio attività agenzie capo	Verifica mensile	1h/mese	12h
Attività istituzionali		Sessioni didattiche/ eventi	10 giornate	7h/g	70h
Assistenza organi	agli	Assistenza alle sedute del C.D./ Assemblea	10h/annue	10h/annue	10h
Totale					3.328h= 1,77 unità

* il valore standard è stato determinato sulla base dei dati del 2022

3.3 Analisi predittiva cessazioni dal servizio

Non sono previste cessazioni dal servizio.

3.4 Lavoro flessibile

Non sono previste forme di lavoro flessibile

3.5 Esuberi

Non si rilevano esuberi.

4. Fabbisogno di personale

4.1 Affidamento in house dei servizi

La società controllata svolge, in ragione del vigente contratto di servizio con l'Ente, le attività di gestione dei servizi associativi e attività sportiva, dell'assistenza automobilistica e della riscossione delle tasse automobilistiche.

L'Ente ha mantenuto al suo interno tutta l'attività amministrativa, segretariale, nonché l'attività di coordinamento monitoraggio e controllo sui compiti svolti dalla società *in house*.

L'affidamento all'esterno dei citati servizi, ai sensi dell'art. 6bis del D. Lgs 165/2001 ha consentito economie di gestione, con il congelamento dei posti del personale entrato in quiescenza nonché la riduzione dei fondi per la contrattazione integrativa in misura corrispondente.

4.2 Determinazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023 2025

Ad esito della misurazione del volume di lavoro per singola attività svolta dal personale dell'Ente e delle considerazioni espresse si ritiene necessario procedere all'acquisizione di una ulteriore risorsa lavorativa.

L'Ente, necessita di professionalità di livello medio-alto, per poter presidiare i molteplici settori di attività contraddistinti da normative specifiche.

E' pertanto importante un'ottima conoscenza dei processi di lavoro, accompagnata da competenze trasversali quali la capacità di relazione e il problem solving, che risultano fondamentali per assicurare autonomia operativa e professionalità nella gestione delle diverse situazioni.

Tenuto conto delle professionalità richieste dalla natura delle attività svolte, di natura prettamente amministrativo-contabili, di supporto alla Direzione, ma evolute in ragione dell'utilizzo delle nuove tecnologie informatiche cui la pubblica amministrazione sta tendendo, si rende necessario che la risorsa appartenga all'area C.

Tenuto conto altresì dei vincoli imposti dalla L. 145/2018, si definisce il fabbisogno di personale dell'Ente per il triennio 2023-2025 nel modo seguente:

2023	2024	2025
2 dipendenti area c tempo pieno	2 dipendenti area C tempo pieno	2 dipendenti area C tempo pieno