



AUTOMOBILE CLUB FROSINONE

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

1. Consistenza del personale

La dotazione organica dell'Ente è composta da 5 risorse, di cui, alla data odierna, 2 risorse appartenenti all'area "Funzionari" e 3 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 delibera del Consiglio Direttivo n. 21 del 03.12.2014, in attuazione dell'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 (decreto "spending review"), convertito con modificazioni in legge 7 agosto 2012, n. 135.

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 in organico	Posti coperti al 31/12/2021	Posti coperti al 01/01/2022
C5	Funzionari	2	1	1
C4			0	0
C3			0	0
C2			0	0
C1			0	0
B3	Assistenti	3	2	2
B2			0	0
B1			0	0
A3	Operatori		0	0
A2			0	0
A1			0	0
TOTALE		5	3	3

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 ed elevati livelli di trasparenza, in primo luogo attraverso il sito istituzionale www.frosinone.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 Frosinone con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 4 del 12 marzo 2019 e poi aggiornato con delibera presidenziale n. 8 del 4 novembre 2020, ratificata dal Consiglio Direttivo con delibera n. 22 del 22 dicembre 2020, 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.

Gli ultimi anni hanno visto uno stravolgimento del lavoro e degli impegni dell’Ente a seguito fondamentalmente del contesto normativo, ma ancor più in considerazione delle linee strategiche dell’Automobile Club d’Italia. Tutto ciò ha ridefinito le linee di azione dell’AC, ampliando gli obblighi normativi ed il lavoro amministrativo da svolgere, basti pensare a quanto nell’ultimo decennio abbia impattato la legiferazione in materia di anticorruzione sulle attività della struttura. Le strategie di Aci sono state rimodellate anche a seguito della persistente crisi del mercato automobilistico verso il rafforzamento delle attività nel sociale (sicurezza stradale in primis), l’automobilismo storico (diventato ormai un perno fondamentale nella declaratoria degli obiettivi degli Automobile Club), lo sport ed ultimo, ma non meno importante, la cura dei soci. Tuttavia, l’affidamento delle stesse al personale che si occupa di Amministrazione e Contabilità e degli Acquisti e Contratti e Segreteria, ordinariamente impegnato in compiti di carattere gestionale, ha reso difficoltoso il presidio coordinato delle attività di cui trattasi che, come immaginabile, rivestono particolare ampiezza e complessità anche per il vasto spettro di istituzioni e stakeholder coinvolti. Sulla scorta di tali considerazioni, si ritiene che, seppur tutto il lavoro possa essere allo stato attuale presidiato numericamente con le risorse in dotazione presso l’ente, al pari esso necessita di un livello di qualificazione tale da consentire l’assunzione di adeguate responsabilità e l’attribuzione di funzioni ed incarichi di maggior rilievo. Ciò si ritiene debba tradursi nell’assunzione di un dipendente nell’area “funzionari”, con competenze in ambito amministrativo, contabile e gestionale, ravvisabili nel possesso di idonea esperienza maturata nel settore degli EPNE, specificatamente degli AACC -EPNE a base associativa caratterizzati da vocazione pubblica ed iniziative/attività commerciali, di idoneità professionale all’esercizio dell’attività di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto ai sensi dell’art. 5 - comma 1 - della L. 8 Agosto 1991 n. 264, sempre, ovviamente, nel rispetto degli ambiti di competenza di cui alle declaratorie di Area previste dal vigente CCNL del Comparto Enti pubblici non economici. Inoltre, dovrà essere in possesso di spiccate capacità informatiche finalizzate a raggiungere anche gli obiettivi di digitalizzazione degli atti amministrativi e tecnico / contabili dell’Ente. Tutto ciò comporterà una redistribuzione, anche formale, delle attività e delle responsabilità.

Non essendo previste, per il prossimo triennio, cessazioni di personale, non sono previste variazioni in diminuzione per il triennio 2024-2026.

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	DOTAZIONE ORGANICA	COSTI DOTAZIONE ORGANICA	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA EFFETTIVA AL 01/01/2022
AREA C	2	77.156,78	77.156,78	1
AREA B	3	95.922,57	95.922,57	2
AREA A	0	0	0	0
TOTALE	5	173.079,35	173.079,35	3

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 **€ 173.079,35** è assunto quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

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 Frosinone ha ridefinito le linee fondamentali di organizzazione del lavoro re internalizzando le attività amministrativo-contabili, operative e di supporto.

Inoltre, l'AC Frosinone svolge le seguenti attività:

1. Gestione attività di back office e front office relative all'ufficio Assistenza Automobilistica;
2. Gestione attività di back e front office relative all'ufficio Tasse Automobilistiche;
1. Gestione attività di back e front office relative all'ufficio Soci e Travel e gestione dell'Ufficio Sportivo;
3. Svolgimento di iniziative in materia di educazione alla sicurezza stradale, mobilità sostenibile e/o eventi istituzionali in genere;
4. Attività di contabilità/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, gestione acquisti/forniture e

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.

servizi nel rispetto della normativa di cui al Codice degli appalti; Gestione della complessa e delicata materia di anticorruzione.

5. Svolgimento delle attività comunicazionali, di segreteria amministrativa, protocollo informatico, archiviazione e conservazione elettronica della documentazione.

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

Ad esito di tali considerazioni è possibile definire il nuovo fabbisogno del personale dell'Automobile Club Frosinone, valevole per il triennio 2024-2026, come di seguito indicato, tenuto conto delle reali esigenze lavorative e funzionali dell'Ente:

Area Posizione economica	– Classificazione ex CCNL 2019- 2021	Posti organico in
C5	Funzionari	3
C4		
C3		
C2		
C1		
B3	Assistenti	2
B2		
B1		
A3	Operatori	0
A2		
A1		
TOTALE		5

Il prospetto che segue riporta il calcolo del livello massimo di costo della dotazione organica del personale per il triennio 2024-2026, rideterminato in considerazione dei nuovi assetti organizzativi e funzionali dell'Ente

CLASSIFICAZIONE	DOTAZIONE ORGANICA	COSTI DOTAZIONE ORGANICA	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA EFFETTIVA AL 01/01/2024
AREA C	3	110.832,25	110.832,25	2
AREA B	2	61.233,04	61.233,04	1
AREA A	0	0	0	0
TOTALE	5	172.065,29	172.065,29	3

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 Frosinone per gli anni 2024-2026 corrispondente al valore finanziario dell'ultima dotazione organica adottata (con delibera n. 21 del 03.12.2014), è pari quindi per il:

2024 ad € 172.065,29
2025 ad € 172.065,29
2026 ad € 172.065,29

Nell'ottica delle Linee di Indirizzo, i costi della vigente Dotazione Organica vengono assunti quale valore finanziario di spesa potenziale massima per la determinazione del Piano triennale del fabbisogno del Personale dell'Automobile Club Frosinone 2024/2026.

La spesa del personale in servizio al 1° gennaio 2023, che non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata, è determinata, dal costo della dotazione organica stessa al netto dei risparmi derivanti dalle cessazioni previste fino al 31.12.2021.

Dato atto del Decreto Legislativo n.165/2011 e s.m.i. ed in particolare l'art.52 c.1 bis, del nuovo ordinamento previsto dal CCNL – Funzioni centrali 2019-2021 entrato in vigore il 01 novembre 2022 e dell'art.18 del medesimo CCNL, che introduce norme in deroga per il passaggio tra le aree, si ritiene di poter, nel corso del 2024, procedere ad una progressione verticale dall'area Assistenti, nell'ambito della famiglia professionale "Amministrativo/contabile – attività negoziale", all'area Funzionari.

La rideterminazione del nuovo fabbisogno del personale prevede nel complesso un minor costo complessivo totale, calcolato in euro 1.014,06 come da tabella che precede.

AREA	dotazione organica al 01/01/2024 *	fabbisogno personale al 01/01/2024	differenza
Funzionari	110.832,25	76.855,01	33.977,24
Assistenti	61.233,04	33.154,25	28.078,79
Operatori	0,00	0,00	0,00
TOTALE	172.065,29	110.009,26	62.056,03

AREA	dotazione organica al 01/01/2025*	fabbisogno personale al 01/01/2025	differenza
Funzionari	110.832,25	76.855,01	33.977,24
Assistenti	61.233,04	33.154,25	28.078,79
Operatori	0,00	0,00	0,00
TOTALE	172.065,29	110.009,26	62.056,03

AREA	dotazione organica al 01/01/2026 *	fabbisogno personale al 01/01/2026	differenza
Funzionari	110.832,25	76.855,01	33.977,24
Assistenti	61.233,04	33.154,25	28.078,79
Operatori	0,00	0,00	0,00

* I valori finanziari sono riportati dall'ultima dotazione organica formalmente adottata dall'Ente con delibera n. 21 del 03.12.2014, in applicazione delle disposizioni della Legge 135/2012 (art.2) secondo le indicazioni delle Linee di indirizzo dell'8 maggio 2018.

5. La formazione del personale.

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono misure fondamentali per garantire l'accrescimento delle competenze professionali, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, ma anche lo sviluppo della cultura della integrità all'interno della pubblica amministrazione.

Per tali ragioni, l'Automobile Club Frosinone intende promuovere ed organizzare sessioni formative a beneficio del personale, al fine di sviluppare le conoscenze sia su materie di carattere tecnico (contabilità, comunicazione, appalti, ecc.) sia su temi trasversali, quali la sicurezza informatica, la privacy, l'etica e l'integrità.

Gli intenti perseguiti dall'amministrazione, tramite l'attivazione degli interventi formativi, sono finalizzati a:

diffondere la conoscenza e condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure);

creare le competenze specifiche per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;

precludere l'insorgenza di prassi contrarie alla corretta interpretazione delle norme;

diffondere valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento adeguati.

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.

