

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.