



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n.12 del 28 ottobre 2024

Quadro normativo

L'art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 (novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), in merito alla programmazione triennale delle assunzioni, prevede la definizione dell'organizzazione degli uffici, mediante l'adozione degli atti previsti dal proprio ordinamento, in conformità al "Piano triennale dei fabbisogni del personale" (PTFP), al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, curando altresì l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione di processi di mobilità (interna) e di reclutamento.

La nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017 realizza il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, quale "contenitore" rigido, sostituendolo con una configurazione variabile della stessa, coerente con la dinamica della programmazione dei fabbisogni di personale, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria delle periodiche rimodulazioni e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Tanto premesso, nel rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individua quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da cardine per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento.

Con le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" dell'8 maggio 2018 (pubblicate nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si proietta nell'atto di programmazione del fabbisogno, determinato annualmente con un orizzonte triennale. Le stesse rimarcano inoltre che, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, previa verifica della sussistenza di margini di rimodulazione nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale.

A tale riguardo, le Linee di indirizzo precisano che "... nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria

consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento; la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata".

Consistenza del personale

Al 31 dicembre 2023, a seguito delle modifiche apportate nel corso dello stesso anno a seguito dell'adozione del PTFP con Delibera del Presidente n.4 del 30 novembre 22 e ratificato con Delibera del Consiglio Direttivo n.12 del 30 dicembre 2022, la consistenza del personale era composta da due risorse appartenenti una all'area "Assistenti" ed una all'area "Funzionari" del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

La tabella 1,1 riporta la dotazione organica, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data del 31 dicembre 2023 e del 1° gennaio 2024; è escluso il Direttore dell'Ente, che in base alle disposizioni statutarie, appartiene ai ruoli dell'Automobile Club d'Italia.

Area – Posizione economica ex CCNL 2016-2018	Classificazione ex CCNL 2019-2021	Posti organico	Posti coperti al 31/12/2023
C5	Funzionari	2	1
C4			
C3			
C2			
C1			
B3	Assistenti	2	1
B2			
B1			
A3	Operatori		0
A2			
A1			
TOTALE		4	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 delle linee strategiche dell'Automobile Club d'Italia.

Questo ha ridefinito le linee di azione ampliando gli obblighi normativi ed il lavoro amministrativo da svolgere, basti pensare a quanto nell'ultimo decennio abbia impattato la legislazione in materia di anticorruzione.

Le strategie di Aci e di conseguenza dei singoli Automobile Club 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 automobilistico 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 istituzionali che, come immaginabile, rivestono particolare ampiezza e complessità anche per l'ampio spettro di istituzioni e stakeholder coinvolti.

Tutto ciò è stato alla base della redazione del PTFP redatto nel 2022 con riferimento al periodo 2023-2025.

Sulla scorta di tali considerazioni, si ritiene che allo stato attuale il lavoro possa essere svolto dal personale con la consistenza e qualificazione esistente, consentendo pertanto una adeguata ripartizione di responsabilità, funzioni ed incarichi, sempre, ovviamente, nel rispetto degli ambiti competenziali di cui alle declaratorie di Area previste dal vigente CCNL del Comparto Enti pubblici non economici.

Non essendo previste, per il prossimo triennio, cessazioni di personale, non sono previste variazioni in diminuzione per il triennio 2025-2027.

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 definisce e specifica le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale, collegandole agli obiettivi di performance organizzativa assegnati al personale nonché all'evoluzione dei modelli organizzativi.

Sostenibilità economica e finanziaria

Nel prossimo triennio 2025-2027, l'Automobile Club Latina svolgerà una procedura per il conferimento di due differenziali stipendiali.

Al fine di valutare la sostenibilità delle progressioni programmate, nel seguito 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, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Assumendo quale parametro fisso lo stipendio tabellare su posizione economica iniziale, cui aggiungere gli oneri relativi al fondo risorse decentrate e gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, la seguente tabella fornisce il calcolo del valore di spesa potenziale corrispondente alla dotazione organica ipotizzata per il prossimo triennio, a seguito della adozione delle progressioni programmate.

Il prospetto che segue riporta il calcolo del livello massimo di costo della dotazione organica del personale.

Classificazione	Dotazione Organica	Costo Tab. H CCNL 2019-2021	Ind. di Ente	IVC	Tot. costo del personale	Oneri Sociali INPS (23,81%)	Oneri Sociali INAIL (4,75%)	Totale costi dotazione organica	Forza effettiva al 01/01/2024
Area C	2	50.920,74 €	3.505,44 €	252,72 €	54.678,90 €	13.019,05 €	259,72 €	67.957,67 €	1
Area B	2	41.929,16 €	3.049,44 €	247,00 €	45.225,60 €	10.768,22 €	214,82 €	56.208,64 €	1
Area A	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0
F.do Risorse Decentrate					13.576,09 €	3.232,47 €	64,49 €	16.873,04 €	
Totale	4	92.849,90 €	6.554,88 €	499,72 €	113.480,59 €	27.019,73 €	539,03 €	141.039,35 €	2

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 **€ 141.039,35**, è assunto quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

La dotazione organica dell'AC Latina per gli anni 2025-2027 è pari, quindi, al valore finanziario corrispondente all'ultima dotazione organica adottata (con delibera n. 21 del 10.10.2012):

2025: € 141.039,35

2026: € 141.039,35

2027: € 141.039,35

Determinazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027

La esternalizzazione avvenuta nel passato decennio nei confronti della Società in house "Aci Latina Service Srl" dei compiti e delle competenze necessarie per operare nei processi di erogazione dei servizi all'utenza (ad esempio, svolgimento delle pratiche di assistenza automobilistica e riscossione delle tasse auto), ha reso sempre più necessario rafforzare il presidio da parte dell'Ente dei processi amministrativi e gestionali (ad esempio, gestione risorse umane, gestione economico-finanziaria e patrimoniale, acquisti e contratti) nonché di quelli nell'ambito della comunicazione, delle relazioni istituzionali e nella organizzazione degli eventi.

Ad esito di tali considerazioni è possibile definire il fabbisogno del personale dell'Automobile Club Latina come di seguito indicato:

Unità	Area	Mansioni
1 dipendente full-time	Funzionari	Amministrazione, coordinamento e controllo Delegazione di sede: erogazione servizi di assistenza automobilistica. Incarico di Funzionario Delegato
1 dipendente full-time	Assistenti	Erogazione dei servizi all'utenza – Monitoraggio Società in house

Tale fabbisogno è soddisfatto dall'attuale profilo occupazionale e non richiede variazioni per il triennio di riferimento.

Dotazione organica e Verifica del limite di spesa rispetto ai Regolamenti interni

Dato atto del nuovo concetto di dotazione organica come espresso in premessa di analisi, ed in considerazione di come con il D.lgs. 75/2017, "il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, ne deriva che per le Amministrazioni 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. Riprendendo l'analisi effettuata nei precedenti paragrafi, la dotazione organica dell'AC Latina per gli anni 2025-2027 è pari, quindi, a **€ 141.039,35** per ciascun anno di riferimento del Piano.

Nell'ottica delle Linee di Indirizzo, i costi della vigente Dotazione Organica vengono assunti quale valore finanziario di spesa potenziale massima.

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 Latina ha adottato Delibera del Presidente n.3 del 17 ottobre 2022 come ratificato dal Consiglio Direttivo con Delibera n.8 del 31/10/2022. un proprio Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, il cui art. 7, comma 2, stabilisce che nel triennio 2023-2025 "Le spese relative al personale riconducibili alle voci del conto economico B9), non devono essere superiori rispetto a quelle sostenute nella stessa voce al 31/12/2016 salvo incrementi per nuove assunzioni che rispettino il tetto massimo stabilito dal Piano dei Fabbisogni approvato dall'Ente".

Il successivo comma 3 esclude dal computo: gli eventuali adeguamenti contrattuali economici obbligatori derivanti dall'approvazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Comparto di riferimento o da specifiche previsioni normative; le eventuali risorse aggiuntive destinate alla contrattazione integrativa di Ente, secondo quanto previsto dal successivo art. 9, co. 2.

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 2025/2027 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 2023 secondo i parametri ISTAT, il costo complessivo del personale dell'Ente.

Calcolo limite di spesa (Art. 7 Regolamento di contenimento della spesa)	
Costo del personale al 31/12/2016	72,110 €
Stima rivalutazione ISTAT al 31/12/2023	13,124,02 €
Limite di spesa	85.234,02 €
Adeguamenti contrattuali 2016-2022	4.597,84

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 Latina consente l'accesso a 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.

Per il 2024 ACI ha introdotto quale obiettivo di performance degli Automobile Club provinciali l'obbligo di formazione per i propri dipendenti secondo ben delineati criteri e modalità. Ciò ha obbligato ciascun ente a redigere un Piano di Formazione obbligatorio per i dipendenti. L'Automobile Club Latina si è adeguato con il Piano prot.119/24 del 29/04/2024 che prevede l'obbligatorietà di corsi aventi ad oggetto la Transizione digitale e la Transizione amministrativa, e nello specifico la normativa anticorruzione, la qualità dei servizi digitali per il governo aperto e l'Accountability per il governo aperto.

A ciò, nel corso dell'anno si sono aggiunti corsi effettuati da Aci in materia di Social Network (Instagram, Facebook, tik tok).

Gli intenti perseguiti dall'amministrazione, tramite l'attivazione di tali interventi formativi, che proseguiranno per il triennio di riferimento del presente Piano, saranno 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 DIRETTORE