



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n.14 del 27 ottobre 2023

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 2022 la consistenza del personale era composta da due risorse appartenenti all'area "Assistenti" del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

Nel rispetto di tale cornice, nel corso del 2023 a seguito anche dell'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, approvato con Delibera del Presidente n.4 del 30 novembre 22 e ratificato con Delibera del Consiglio Direttivo n.12 del 30 dicembre 2022, avendo determinato un diverso fabbisogno per la necessità di avere un dipendente appartenente all'area Funzionari per il triennio 2023/2025, si era proceduto nel corso dei primi mesi del 2023 all'indizione di una procedura selettiva interna conclusasi con la nomina di un dipendente a "Funzionari".

La tabella 1,1 riporta la dotazione organica, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data del 31 dicembre 2022 e del 1° gennaio 2023; 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 31/12/2022	Posti coperti al 30/06/2023
C5	Funzionari	2	0	1
C4			0	
C3			0	
C2			0	
C1			0	
B3	Assistenti	2	2	1
B2			0	
B1			0	
A3	Operatori		0	0
A2			0	
A1			0	
TOTALE		4	2	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 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 attuale che consente 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 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 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

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 pubbliche", 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	68.188,08	68.188,08	0
AREA B	2	65.603,32	65.603,32	2
AREA A	0	0	0	0
TOTALE	4	133.791,40	133.791,40	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 **€ 133.791,40**, è assunto quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

La dotazione organica dell'AC Latina per gli anni 2024-2026 è pari, quindi, al valore finanziario corrispondente all'ultima dotazione organica adottata (con delibera n. 21 del 10.10.2012):

2024: € 133.791,40

2025: € 133.791,40

2026: € 133.791,40

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 ha introdotto norme in deroga per il passaggio tra le aree, nel corso del 2023 si è quindi proceduto al passaggio di 1 unità area Operatore all'area Funzionari attraverso una procedura valutativa.

La stima del maggior costo del personale è stata calcolata in euro 4.727,16 come da tabella sottostante:

	Costo annuo B3 Tab. C3	Costo annuo Funzionari Tab H	Differenza	Stima maggiori oneri sociali a carico dell'Ente	Stima incremento costo a carico amministrazione
Stipendio Tabellare	21.870,29 €	25.460,37 €	3.590,08 €	854,80 €	4.444,88 €
Indennità di Ente	1.524,72 €	1.752,72 €	228,00 €	54,29 €	282,29 €
Totale	23.395,01 €	27.213,09 €	3.818,08 €	909,08 €	4.727,16 €

Tale maggior costo rientra nel tetto ipotetico della spesa del personale determinato dalla pianta organica ha rispettato i limiti imposti dall'art.7 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Latina per il Triennio 2023-2025 adottato con Delibera del Presidente n.3 del 17 ottobre 2022 come ratificato dal Consiglio Direttivo con Delibera n.8 del 31/10/2022.

Determinazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026

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

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 Latina per gli anni 2023-2025 è pari, quindi, al valore finanziario corrispondente all'ultima dotazione organica adottata (con delibera n. 21 del 10.10.2012):

2023: € 133.791,40

2024: € 133.791,40

2025: € 133.791,40

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

Verifica del limite di spesa rispetto ai Regolamenti interni

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 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.

Calcolo limite di spesa (Art. 7 Regolamento di contenimento della spesa)	
Costo del personale al 31/12/2016	72,110 €
Stima rivalutazione ISTAT al 31/12/2022	13,412,46 €
Limite di spesa	85.522,46 €
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.

Gli intenti perseguiti dall'amministrazione, tramite l'attivazione degli interventi formativi, 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.

Nel corso del triennio saranno erogati moduli formativi nelle materie presidiate allo scopo di sviluppare le conoscenze e competenze individuali e la progressiva specializzazione dei dipendenti, mediante lo svolgimento di corsi erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione o acquistati a catalogo.

Gli interventi formativi si concentreranno sulla contabilità, la gestione del personale, dei contributi e consulenze e di altre materie di cui si renderà opportuno assicurare la specializzazione da parte della struttura.

Controlli preventivi, informativa sindacale e comunicazioni

Il 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.

Al pari 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..

Tutto ciò nel corso del 2023 è stato effettuato