

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.3 SOTTOSEZIONE - PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE

Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2024

Classificazione	Numero
Area dei funzionari	0
Area degli assistenti	2
Area degli operatori	0
<b>Totale</b>	<b>2</b>

L'AC Lecce, in ottemperanza all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, con delibera del Consiglio Direttivo n. 20 del 28 ottobre 2021, ha individuato le seguenti Aree:

- AREA AMMINISTRATIVA

Quest'area comprende tutte le attività di gestione delle risorse umane, di relazione e assistenza con gli stakeholder, di assistenza e cura dei rapporti con gli Organi, di segreteria ivi inclusa la tenuta del protocollo informatico, predisposizione degli atti di gara e tutte le attività di carattere amministrativo/contabile. Quest'area dovrà essere riorganizzata gradualmente in più aree interscambiabili tra loro, anche alla luce della normativa di applicazione del regolamento UE n.679/2016 in materia di protezione dei dati personali e PagoPA il nuovo sistema di pagamenti elettronici verso la Pubblica Amministrazione.

- AREA TECNICA

Quest'area comprende tutte le attività di gestione e tenuta, con rendicontazione, dell'archivio ivi inclusa la conservazione del materiale d'ufficio. Gestione e tenuta, con rendicontazione mensile, di tutto il materiale (omaggi Soci, materiale espositivo, materiale uso didattico) che l'Ente utilizza per le manifestazioni, eventi, gare sportive ecc. Supporto alla piccola manutenzione delle apparecchiature informatiche. Gestione di tutte le operazioni necessarie alla spedizione di corrispondenza e di materiale. Comunicazione e informazione di base di tutti i servizi ai Soci e ai cittadini, anche attraverso contatti telefonici. L'adeguamento ed il mantenimento della comunicazione istituzionale attraverso i media ed i social.

- AREA SERVIZI

Quest'area comprende tutti i servizi di assistenza automobilistica ai Soci e ai cittadini, ivi inclusi quelli inerenti le attività di assistenza automobilistica ai sensi della L 264/91. Comprende anche la vendita dei pacchetti e dei prodotti associativi ACI e di altri prodotti che l'Ente di volta in volta ritiene quale ulteriore servizio da offrire ai propri Soci. Nelle attività di quest'area rientrano inoltre tutte quelle necessarie per la gestione ed il supporto alla rete delle Delegazioni. Anche quest'area dovrà essere riorganizzata alla luce dell'attuazione del decreto legge n. 98/2017 istitutivo del documento unico dell'auto.

- AREA ATTIVITA' ISTITUZIONALI

Quest'area comprende tutte le attività di educazione e di sicurezza stradale, dello sport automobilistico, ivi inclusa l'organizzazione di gare ed eventi del settore sportivo. Comprende anche il presidio e/o l'organizzazione tutte le attività inserenti lo sviluppo del turismo nel territorio attuate anche in collaborazione con altri Enti o Associazioni.

Per ciascuna area è prevista una risorsa, per un totale di n. 4 risorse.

Tale assetto organizzativo, a regime, ha l'obiettivo di assicurare all'Ente il patrimonio di competenze e professionalità necessario per raggiungere gli obiettivi di evoluzione dei servizi oltre che assicurare il presidio delle funzioni istituzionali e strumentali dell'Ente in presenza di cessazione di personale.

Nella definizione del fabbisogno di personale di AC Lecce, è bene ricordare che l'Ente ha esternalizzato le attività di front-office operative e di supporto mantenendo al suo interno quelle di carattere amministrativo-contabili, di monitoraggio, coordinamento e controllo.

Si sottolinea al riguardo che con specifico Contratto di Servizi (2024-2027, siglato in data 30 dicembre 2024) sono delegate, ad ACI Service Tre Mari srl, società in house a partecipazione congiunta con l'AC Brindisi le seguenti attività/servizi:

1. gestione del settore assistenza automobilistica, consistente nella consulenza ed assistenza di pratiche inerenti la circolazione dei mezzi di trasporto a favore di soci e clienti dell'AC;
2. esazione delle tasse automobilistiche e delle altre attività decentrate dalla Regione Puglia, svolta nella sede;
3. promozione, sviluppo e diffusione delle associazioni all'ACI e dei prodotti e servizi forniti dallo stesso ACI, dall'AC e da loro Società controllate e/o collegate, sulla base degli obiettivi qualitativi e quantitativi stabiliti dall'AC;
4. vendita di articoli e prodotti per l'automobilismo e/o altri settori merceologici, connotati o meno dal segno distintivo dell'ACI/AC;
5. diffusione di prodotti/servizi turistici riservati ai soci ACI;
6. gestione di altre attività e/o servizi di cui al disciplinare operativo ex art.1;
7. sviluppo e coordinamento del settore dello sport automobilistico;
8. organizzazione o supporto operativo in coincidenza di eventi, convegni e manifestazioni realizzati dall'Ente in ambito associativo ed istituzionale nonché in materia di sicurezza stradale o di mobilità;
9. assistenza amministrativa e servizio gestione contabile.

Per quanto suddetto e sulla base delle linee strategiche indicate dagli Organi dell'Ente si conferma che il personale complessivo, necessario per l'ottimizzazione tecnico/funzionale, a regime, dovrà essere di n. 4 Unità lavorative.

## **DOTAZIONE ORGANICA E COSTO DEL PERSONALE**

Il PTFP triennale 2021-2023 prevedeva n. 2 risorse (n. 1 Area A e n. 1 Area B) con un costo complessivo di € 56.955 e l'assunzione di una risorsa B1. A riguardo si precisa che nel 2022 le procedure di reclutamento sono state portate a termine con l'assunzione di una nuova risorsa appartenente al profilo professionale degli assistenti come definito dal CCNL funzioni centrali sottoscritto in data 9/05/2022, a partire dal 1° agosto 2022. Al 31/12/2021 restavano in forza n. 2 risorse (n. 1 Area A e n. 1 Area B) per un costo complessivo di Euro 56.955.

Per l'anno 2022, con la cessazione dal servizio della risorsa A1 a partire dal 1° febbraio 2022, il totale della forza in ruolo è costituito da n. 2 risorse appartenente al profilo professionale degli assistenti (ex Area B) per un costo pari ad € 63.300,00.

Per gli anni 2025, 2026 e 2027 si prevede il mantenimento della medesima forza in ruolo.

Si precisa che nel calcolare i costi della vigente dotazione organica si è proceduto alla ricostruzione del corrispondente valore tenuto conto del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro 2019-2021, riconducendo la sua articolazione alle voci previste per l'applicazione dell'art. 2, comma 1 del DL 95/2012.

## **VINCOLI NORMATIVI E FINANZIARI**

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, indicano che il PTFP debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance.

Un significativo vincolo normativo finanziario è rappresentato dal Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa adottato dall'Ente, ex art. 2 co.2 bis L. 125/2013, per il triennio 2023-2025.

L'applicazione dei vincoli regolamentari è garantita annualmente dalle verifiche operate in sede di approvazione dei relativi stanziamenti nei budget annuali e nei bilanci di esercizio dal Collegio dei Revisori dei Conti.

### **Si dà atto che:**

- sono rispettati gli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999 e che non sono in essere percorsi di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente o di mobilità;
- ai sensi e per gli effetti di cui al novellato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, nell'Ente non è presente personale in soprannumero e/o eccedenza e che pertanto l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero.

## **PREVISIONE CESSAZIONI**

Si conferma che la previsione delle cessazioni negli anni 2025, 2026 e 2027 si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica (67 anni). In tal caso, come noto, vi sarebbe risoluzione del rapporto di lavoro al momento della maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia.

## **FABBISOGNO DI PERSONALE**

Nell'ottica delle Linee di indirizzo, i costi della ultima dotazione Organica vengono assunti quale valore finanziario di spesa potenziale massima.

Inoltre la pianificazione dei fabbisogni deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e pertanto il presente Piano è coerentemente integrato con le disposizioni contenute nel piano Triennale di prevenzione della corruzione adottato dall'Ente.

Infine nell'ultimo triennio, l'Ente ha avviato una graduale riduzione del disavanzo pregresso, anche mediante una significativa contrazione delle spese per il personale, non procedendo al reintegro dell'Unità lavorativa C1, prevista nei posti disponibili in organico, così come rideterminati con l'applicazione dell'art. 2, comma 1, del DL 95/2012. convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135, in tema di *spending review*.

Tuttavia per adeguare nel modo migliore l'assetto organizzativo dell'Ente, secondo principi di efficienza, razionalità ed economicità, ha provveduto al reintegro di almeno di una unità lavorativa, con qualifica B nel 2022, tenendo sempre in considerazione la situazione economico/patrimoniale di questo Automobile Club.

Da quanto sopra brevemente esplicitato e tenuto conto delle diverse esigenze e attuali necessità dell'Ente si ritiene, nel rispetto degli equilibri di bilancio, nel rispetto delle risorse disponibili e utilizzabili, come meglio

illustrate nei paragrafi precedenti, di delineare il piano triennale del fabbisogno AC Lecce 2023-2025 così come di seguito indicato.

Classificazione	D.O. DA D.P.C.M. DEL 25.7.2013 e Delibere attuative	costi dotazione organica art. 2 comma 1 D.L. 95/2012	COSTI D.O.	COSTO COMANDATI DISTACCATI E UTILIZZATI	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2023	POSSIBILI CESSAZIONI 2024 (COMPRESI I "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE PER IL 2025	FABBISOGNO 2025	COSTO FABBISOGNO 2025	TETTO DI SPESA - COSTO FABBISOGNO 2025	POSSIBILI CESSAZIONI 2026 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE PER IL 2026	AUTORIZZAZIONI A BANDIRE DA RICHIEDERE PER IL 2026	FABBISOGNO 2026	COSTO FABBISOGNO 2026	TETTO DI SPESA - COSTO FABBISOGNO 2026	POSSIBILI CESSAZIONI 2027 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE PER IL 2027	AUTORIZZAZIONI A BANDIRE DA RICHIEDERE PER IL 2027	FABBISOGNO 2027	COSTO FABBISOGNO 2027	TETTO DI SPESA - COSTO FABBISOGNO 2027
Area degli operatori	1	24.509	25.305	-	25.305	0	0	0	0	0	25.305	0	0	0	0	0	25.305	0	0	0	0	0	25.305
Area degli assistenti	1	30.697	31.650	-	31.650	2	0	2	63.300	-31.650	0	0	0	2	63.300	-31.650	0	0	0	2	63.300	-31.650	0
Area del funzionari	2	66.224	67.407	-	67.407	0	0	0	0	67.407	0	0	0	0	0	67.407	0	0	0	0	0	67.407	0
<b>Tot. Personale delle Aree di Classificazione</b>	<b>4</b>	<b>121.430</b>	<b>124.362</b>	<b>-</b>	<b>124.362</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>63.300</b>	<b>61.062</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>63.300</b>	<b>61.062</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>63.300</b>	<b>61.062</b>	<b>0</b>
<b>Tot. Generale</b>	<b>4</b>	<b>121.430</b>	<b>124.362</b>	<b>0</b>	<b>124.362</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>63.300</b>	<b>61.062</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>63.300</b>	<b>61.062</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>63.300</b>	<b>61.062</b>	<b>0</b>

### Le strategie in materia di capitale umano.

La definizione del fabbisogno di personale, che implica un'analisi quali-quantitativa da parte dell'Amministrazione, si ricollega direttamente alla visione strategica di ACI ed ai conseguenti obiettivi attuativi.

Sotto il profilo delle dinamiche a medio termine, principalmente agli obiettivi di performance organizzativa assegnati alle diverse Strutture, nonché all'evoluzione dei modelli organizzativi ancora in atto, sarà necessario operare un riesame dei profili professionali esistenti e occorrenti.

Si procederà alla riclassificazione del personale secondo quanto stabilito nel CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

### La strategia di copertura del fabbisogno

Tenuto conto degli obiettivi strategici che l'Ente intende perseguire nel triennio 2025-2027 e considerando che nel 2022 si è completata la procedura concorsuale per l'assunzione di una risorsa B (inquadramento economico B1) con un solo candidato idoneo/vincitore, l'Ente continuerà ad esternalizzare le attività di front-office operative e di supporto avvalendosi della società in house (Aci Service Tra Mari Srl) sulla base del Contratto di Servizi 2024-2027, siglato in data 30 dicembre 2024. A causa della difficile congiuntura che attualmente attraversa il settore dell'automotive, le cui ricadute economiche pesano inevitabilmente sulle entrate dell'Automobile Club Lecce, all'espletamento di ulteriori procedure concorsuali o al ricorso a differenti strategie di reclutamento non si potrà dar corso prima del 2027.

### La formazione del personale

Gli obiettivi annuali e pluriennali, declinati sotto forma di interventi formativi, possono essere divisi in tre macro-filoni tematici.

1. Temi legati all'innovazione e, in particolar modo, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale.

Dando seguito a quanto previsto con "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti della pubblica amministrazione, in considerazione della centralità delle "competenze digitali" nell'ambito del processo di innovazione organizzativa, culturale e tecnologica che la PA è chiamata a fronteggiare, l'Automobile Club Lecce avvierà un percorso di condivisione delle esperienze per l'utilizzo ottimale dei software in dotazione e per la conoscenza di pratiche di prevenzione degli attacchi cyber.

2. Potenziamento delle competenze in tema di assistenza automobilistica.

Al fine di assicurare migliori servizi e rafforzare la cultura organizzativa si prevede di sviluppare incontri con risorse interne che metteranno a disposizione del gruppo la propria esperienza e competenza nei diversi settori dell'assistenza automobilistica.

3. Formazione in tema anticorruzione e trasparenza nella PA

L'Automobile Club Lecce prevede di organizzare ad opera del Direttore almeno un incontro all'anno sul tema della prevenzione della corruzione nella PA e sugli obblighi di trasparenza.

