



## **Automobile Club Massa Carrara**

# **PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025**

approvato dal Consiglio Direttivo con delibera del 19 maggio 2023



## INDICE

<b>1. Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Situazione di partenza .....</b>	<b>3</b>
2.1 Organici.....	3
2.2 Turn-over del personale dal 2017 ad oggi.....	4
2.3 Andamento della spesa del personale.....	4
<b>3. Fabbisogno di personale .....</b>	<b>4</b>
Segreteria e affari generali.....	5
<b>4. Dotazione organica.....</b>	<b>6</b>
<b>5. Conclusioni .....</b>	<b>7</b>



## Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2023-2025, ridefinisce la programmazione dei fabbisogni di personale dell'AC Massa Carrara, in ottemperanza alle disposizioni normative introdotte dal Decreto Legislativo n. 75/2017 e dalle relative Linee Guida pubblicate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, visti i Decreti Legislativi n. 165/2001, n. 150/2009, n. 74/2017, modificando quanto previsto nel precedente Piano approvato dal Consiglio Direttivo in data 15.12.2022. Esso tiene conto sia del nuovo quadro legislativo, sia degli effettivi fabbisogni di personale dell'Ente, superando i precedenti concetti di pianta e di dotazione organica. La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

Questo nuovo processo richiede un differente approccio al tema dei fabbisogni del personale ed il presente Piano recepisce le indicazioni e le adatta alle peculiarità dell'Automobile Club Massa Carrara.

## 2. Situazione di partenza

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

- organici;
- turn-over del personale dal 2012 ad oggi;
- andamento della spesa per il personale;

### 2.1 Organici

Nella tabella 1 si evidenzia la situazione aggiornata dell'organico dell'Automobile Club Massa Carrara al 31/12/2016 determinata sulla base del personale a tale data in servizio, ai sensi dall'art. 2 del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in Legge n. 135 del 7 agosto 2012:

Livelli economici	Posti in organico	di cui: coperti	di cui: non coperti
B2	1	0	1
C4	1	1	0
C5	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

[tabella 1]



## 2.2 Turn-over del personale dal 2017 ad oggi

Nella tabella 2 è rappresentato il turn-over del personale dal 2017 ad oggi. Per ogni livello economico si evidenziano le cessazioni, le acquisizioni e la relativa differenza.

Aree e livelli economici	Cessazioni	Acquisizioni	Saldo
B2	0	0	0
C4	0	0	0
C5	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

[tabella 2]

## 3. Fabbisogno di personale

Prima di definire e quantificare l'effettivo fabbisogno di personale dell'AC Massa Carrara, è bene ricordare che l'Ente ha attraversato una fase di ridefinizione strutturale ed organizzativa negli anni passati.

In particolare, l'Automobile Club Massa Carrara ha ridefinito alcune sue attività mantenendo al suo interno quelle più operative ed organizzative.

Questo processo ha dunque mutato la struttura e la composizione delle risorse umane in forza all'Ente ed il presente Piano recepisce e plasma quanto precede, avendo riguardo a definire fabbisogni prioritari, individuando le vere professionalità infungibili e le relative competenze per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro.

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 conseguentemente integrato con le disposizioni contenute nel piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato dall'Ente e aggiornato periodicamente, come previsto dalla normativa vigente.

Il superamento del concetto di dotazione organica verso forme più flessibili e pragmatiche di analisi dei fabbisogni di personale implica anche una stretta connessione con le risorse stanziare nei documenti di programmazione e di bilancio e con gli stanziamenti in essi contenuti per quanto concerne la spesa dedicata al personale.

La sintesi delle indicazioni riportate sopra e dei principi introdotti dalla normativa di riferimento, come declinate dalle linee guida, implica una predisposizione di assetti che sia, quindi, coerente con la struttura organizzativa dell'Ente, con i compiti assegnati ed effettivamente svolti, con la



programmazione in tema di *performance* organizzativa e con le risorse finanziarie ed economiche contenute nei documenti di programmazione e di bilancio.

.....

A seguito della richiesta di dimissioni per pensionamento presentate dal dipendente A.L. in data 3 maggio 2023, l'AC Massa Carrara rimarrà con una sola risorsa in servizio a far data dal 3 novembre 2023. Si ritiene quindi necessario attivare una procedura concorsuale per l'assunzione di una nuova risorsa per la gestione amministrativo-contabile ed economato dell'Ente.

Premesso quanto sopra emerge quindi il **seguito fabbisogno**:

#### **Ufficio Ragioneria ed Economato**

n. 1 (una) risorsa per la gestione amministrativo-contabile ed economato dell'AC Massa Carrara. Sulla base delle competenze richieste, il livello economico di riferimento per questa figura é: **una (1) risorsa Area Funzionari.**

#### **4. Dotazione organica**

In accordo con quanto esposto nelle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal ministero della funzione pubblica, il concetto di dotazione organica viene superato da 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.”. Secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 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.**”

La dotazione organica dell'AC Massa Carrara gli anni 2023-2025 è pari, quindi, a:

2023: € 110.000;

2024: € 105.000;

2025: € 105.000.

Per l'anno 2023 il valore finanziario tiene conto delle attuali risorse in servizio, compreso il dipendente A.L. dimissionario per pensionamento, in carico fino al 02/11/2023; nell'anno in corso



si esperiranno le necessarie procedure pubbliche per la selezione di personale e a partire dal 2024 il valore finanziario di spesa potenziale massima entrerà a regime.

In linea con i dati esposti al paragrafo 3, i fabbisogni di personale per gli anni successivi saranno spinti fino alla totale saturazione di spesa potenziale massima come si evince dalla tabella 4 sotto riportata:

<b>Livelli economici</b>	<b>dotazione organica al 01/01/2023</b>	<b>costo fabbisogno personale al 01/01/2023</b>	<b>differenza</b>
Area Funzionari	110.000,00	110.000,00	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>110.000,00</b>	<b>110.000,00</b>	<b>0,00</b>

  

<b>Livelli economici</b>	<b>dotazione organica al 01/01/2024</b>	<b>fabbisogno personale al 01/01/2024</b>	<b>differenza</b>
Area Funzionari	105.000,00	105.000,00	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>105.000,00</b>	<b>105.000,00</b>	<b>0,00</b>

  

<b>Livelli economici</b>	<b>dotazione organica al 01/01/2025</b>	<b>fabbisogno personale al 01/01/2025</b>	<b>differenza</b>
Area Funzionari	105.000,00	105.000,00	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>105.000,00</b>	<b>105.000,00</b>	<b>0,00</b>

[tabella 4]

## 5. Conclusioni

Per quanto precede, avuto riguardo ai contenuti dei documenti citati e visto anche il Piano Generale delle attività per l'anno 2023, il presente documento prevede quindi di apportare le modifiche sopra descritte in materia di fabbisogni del personale dell'Ente per il periodo 2023-2025, fermo restando, ovviamente, che il presente Piano potrà essere sottoposto ad una eventuale revisione in caso di diverse emergenti necessità che impongano modifiche allo stesso.

Lucca, 19 maggio 2023

IL DIRETTORE

Dott. Luca Sangiorgio