



**AUTOMOBILE CLUB MASSA CARRARA**

[www.massacarrara.aci.it](http://www.massacarrara.aci.it) [segreteria@massacarrara.aci.it](mailto:segreteria@massacarrara.aci.it)

# PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

approvato dal Consiglio Direttivo con delibera del 29 ottobre 2024

## INDICE

<u>1. Premessa.....</u>	<u>3</u>
<u>2. Organici.....</u>	<u>3</u>
<u>3. Fabbisogno di personale.....</u>	<u>3</u>
<u>4. Dotazione organica.....</u>	<u>4</u>
<u>5. Conclusioni.....</u>	<u>5</u>

## 1. Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2025-2027, 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. 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. Organici

Nella tabella 1 si evidenzia la consistenza delle risorse umane previste dell'Automobile Club Massa Carrara al 31/12/2024, 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:

Area	Posti in organico	Di cui: coperti	Di cui: non coperti
Funzionari (ex C)	2	1	1

[tabella 1]

## 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.

#### **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, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP.**” 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 per gli anni 2025-2027 è pari, quindi, a:

**2025:** € 105.000;

**2026:** € 105.000;

**2027:** € 110.000.

Per determinare la spesa sostenuta a fronte del fabbisogno di personale 2025 si tiene conto dell'unica risorsa prevista applicata all'ufficio ragioneria.

Considerato che l'Ente da tempo ha affidato i servizi di sportello nonché servizi strumentali, rispetto agli scopi istituzionali dell'Ente, alla società in house presente in sede, non si ritiene necessario nel periodo di riferimento procedere a nuove assunzioni.

In linea con la suddetta impostazione, viene individuata nel triennio di riferimento la spesa per i fabbisogni di personale, come si evince dalla tabella 2 sotto riportata:

<b>Livelli economici</b>	<b>Dotazione organica al 01/01/2025</b>	<b>Costo fabbisogno personale al 01/01/2025</b>	<b>Differenza</b>
<b>Area Funzionari</b>	€ 105.000,00	€ 52.500,00	€ 52.500,00
<b>TOTALE</b>	€ 105.000,00	€ 52.500,00	€ 52.500,00

<b>Livelli economici</b>	<b>Dotazione organica al 01/01/2026</b>	<b>Costo fabbisogno personale al 01/01/2026</b>	<b>Differenza</b>
<b>Area Funzionari</b>	€ 105.000,00	€ 52.500,00	€ 52.500,00
<b>TOTALE</b>	€ 105.000,00	€ 52.500,00	€ 52.500,00

<b>Livelli economici</b>	<b>Dotazione organica al 01/01/2027</b>	<b>Costo fabbisogno personale al 01/01/2027</b>	<b>Differenza</b>
<b>Area Funzionari</b>	€ 110.000,00	€ 55.000,00	€ 55.000,00
<b>TOTALE</b>	€ 110.000,00	€ 55.000,00	€ 55.000,00

[tabella 2]

## 5. Conclusioni

Per quanto precede, avuto riguardo ai contenuti dei documenti citati e visto anche il Piano Generale delle attività per l'anno 2024, il presente documento prevede quindi di apportare le modifiche sopra descritte in materia di fabbisogni del personale dell'Ente per il periodo 2024-2026, fermo restando, ovviamente, che il presente Piano potrà essere sottoposto a revisione in caso di eventuali emergenti necessità che impongano modifiche dello stesso.

Massa, 29 ottobre 2024

F.to IL DIRETTORE

Bianca M. Abbruzzese

