



Automobile Club Parma

**AUTOMOBILE CLUB PARMA**

**Piano dei Fabbisogni di Personale  
2024-2026**



## INDICE

|    |                                                                                                                                                                          |        |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
|    | <i>Premessa.</i>                                                                                                                                                         | pag. 3 |
| 1. | <i>Analisi del contesto istituzionale.</i>                                                                                                                               | pag. 4 |
| 2. | <i>Organizzazione dell'Ente.</i>                                                                                                                                         | pag. 4 |
| 3. | <i>Le assunzioni programmate nel triennio 2024-2026.</i>                                                                                                                 | pag. 5 |
| 4. | <i>L'individuazione dei Fabbisogni quali-quantitativi, prioritari ed emergenti per il conseguimento degli obiettivi strategici e la conseguente analisi finanziaria.</i> | pag. 5 |
| 5. | <i>Verifica del limite di spesa rispetto ai Regolamenti interni</i>                                                                                                      | pag. 6 |
| 6. | <i>La formazione del personale</i>                                                                                                                                       | pag. 6 |



*Premessa.*

Nella seduta del Consiglio Direttivo del 26 marzo 2024, con delibera n.6 è stata ratificata la delibera d'urgenza del Presidente n. 1 del 9 gennaio 2024, riguardante il piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026.

I contingenti approvati, determinati in conformità a quanto stabilito nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione il 9 maggio 2018, sanciscono il principio di superamento delle piante organiche a vantaggio dei piani triennali, definiti in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa.

Divenuta "dotazione" di spesa potenziale massima, la pianta organica è dunque mero tetto finanziario per il piano triennale, mentre la definizione del fabbisogno di personale, che implica un'analisi quali-quantitativa da parte dell'Amministrazione, si ricollega direttamente alla visione strategica di Ente ed ai conseguenti obiettivi attuativi.

Sotto il profilo quantitativo, non essendovi in previsione cessazioni di personale nell'orizzonte temporale di breve periodo non sono in programma nuove assunzioni.

Anche i profili professionali esistenti appaiono coerenti con le finalità dell'Ente.

| <b>Posizioni di<br/>inquadramento</b> | <b>Operatore<br/>(ex A1)</b> | <b>Assistente<br/>(ex B3)</b> | <b>Funzionario<br/>(ex C1)</b> | <b>Tot</b> |
|---------------------------------------|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|------------|
| <b>Pianta organica</b>                | <b>1</b>                     | <b>2</b>                      | <b>0</b>                       | <b>3</b>   |
| <b>Fabbisogno 2021-<br/>2023</b>      | <b>1</b>                     | <b>2</b>                      | <b>0</b>                       | <b>3</b>   |
| <b>Personale in servizio</b>          | <b>0</b>                     | <b>1</b>                      | <b>0</b>                       | <b>1</b>   |

La Pianta organica vigente risulta essere quella approvata con delibera del Consiglio Direttivo del 29.10.2018, che apportava modifiche di riduzione in adempimento delle disposizioni di cui all'art. 2 del D.L. 95/2012 convertito in L. 07/08/2012 n.135.

La dotazione organica, a seguito della delibera menzionata, consisteva in 2 risorse B3 ed una risorsa A1 per un costo complessivo di € 85.900,76.



## *1. Analisi del contesto istituzionale.*

L'Automobile Club d'Italia è un ente pubblico non economico a base associativa.

E' la Federazione nazionale che, al 1° gennaio 2022, associa n° 99 Automobile Club provinciali e locali (AA.CC.), anch'essi enti pubblici non economici, operanti sul territorio nazionale e dotati di un proprio patrimonio e di piena autonomia giuridica ed organizzativa, nei limiti previsti dallo Statuto. Fra questi rientra Automobile Club Parma.

Sia l'ACI che l'Automobile Club Parma sono ricompresi tra gli enti preposti a servizi di pubblico interesse, ai sensi della legge 20 marzo 1975, n.70.

L'ACI, inoltre, è la Federazione sportiva nazionale per lo sport automobilistico riconosciuta dalla Fédération Internationale de l'Automobile (FIA) e dal CONI, di cui è componente.

La mission istituzionale dell'ACI e degli AACC è di presidiare i molteplici versanti della mobilità e diffondere una nuova cultura dell'automobile, rappresentando e tutelando gli interessi generali dell'automobilismo italiano, del quale vengono promossi e favoriti lo sviluppo, anche in ambito turistico e sportivo, come previsto dallo Statuto.

Nell'ambito della propria mission, l'AC Parma svolge una serie di importanti attività, quali lo studio e la ricerca di soluzioni relative allo sviluppo e all'organizzazione della mobilità, le funzioni inerenti lo Sportello Telematico dell'Automobilista, la riscossione ed assistenza in materia di tasse automobilistiche, la realizzazione di ogni forma di assistenza ai Soci ed agli automobilisti, l'educazione e la sicurezza stradale e la disciplina della pratica sportiva automobilistica.

L'ACI e gli AA.CC. sono sottoposti alla vigilanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed al controllo della Corte dei Conti.

## *2. Organizzazione dell'Ente.*

Gli Automobile Club svolgono localmente funzioni di rappresentanza istituzionale ed erogano attività e servizi ai Soci, all'utenza automobilistica ed alle istituzioni, in coerenza con lo Statuto e con gli indirizzi strategici definiti a livello di Federazione.

### *2.1 Organi ed Organigramma dell'Ente*

Sono Organi dell'Ente l'Assemblea dei Soci, il Consiglio Direttivo, il Presidente ed il Collegio dei Revisori dei Conti.

La composizione, le modalità di nomina/elezione e le attribuzioni e competenze dei predetti organi sono disciplinate dagli artt. 46 e ss dello Statuto Aci.

La struttura amministrativa di Automobile Club Parma è retta dal Direttore dell'Automobile Club, dipendente ACI, la cui nomina ed attribuzioni sono definite all'art. 57 dello Statuto.

L'Ente ha n. 1 dipendente assunto a tempo indeterminato, con qualifica di assistente.

L'Automobile Club Parma si avvale di ACI Service Parma srl, struttura operativa collegata con forma di Società in house, di cui l'Ente detiene la partecipazione totalitaria e che concorre fattivamente al perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente attraverso l'erogazione di prestazioni strumentali e di servizi agli automobilisti ed ai Soci.



### 3. Le assunzioni programmate nel triennio 2024-2026

In considerazione degli obiettivi strategici pianificati per il prossimo triennio, si evidenzia quanto di seguito riportato.

#### 3.1 Assunzioni di personale con qualifica dirigenziale.

Non è previsto in pianta organica personale con qualifica dirigenziale.

#### 3.2 Assunzioni di Personale delle Aree di Classificazione.

Nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di risorse umane 2024- 2026, si ritiene di poter confermare il piano dei fabbisogni attualmente approvato, ritenendo che, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, le risorse in servizio presentino le necessarie competenze ed esperienza, nonché titoli di studio adeguati alla mansioni da svolgere.

Al momento non sono in programma assunzioni e cessazioni di personale nel corso del triennio.

### 4. L'individuazione dei Fabbisogni quali-quantitativi, prioritari ed emergenti per il conseguimento degli obiettivi strategici e la conseguente analisi finanziaria.

Tanto fin qui premesso, si sviluppa il nuovo piano triennale del fabbisogno di personale AC 2024-2026 e si adotta la programmazione 2024 il cui obbligo, sancito all'art. 4 decreto legislativo 75/2017, è presupposto indefettibile per le determinazioni relative alle procedure di reclutamento.

L'impegno nel 2024 vede la conferma delle competenze e delle professionalità, anche in considerazione delle nuove abilità "trasversali" che il Personale AC deve possedere, a cui si farà fronte mediante specifici interventi formativi.

Si analizzi il prospetto che segue, esso rappresenta la fotografia dell'Automobile Club Parma all'1.1.2024, in termini di personale in forza nell'Ente e dei relativi costi.

| 2024-2026               |                    |                                  |                   |                 |                          |                             |                              |                                 |                             |
|-------------------------|--------------------|----------------------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| Classificazione         | Dotazione Organica | Costo Tab. H CCNL 2019-2021 +RIA | 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 01/01/24 |
| Area C                  | 0                  | 0,00 €                           | 0,00 €            | 0,00 €          | 0,00 €                   | 0,00 €                      | 0,00 €                       | 0,00 €                          | 0                           |
| Area B                  | 2                  | 42.450,00 €                      | 3.050,00 €        | 247,00 €        | 45.747,00 €              | 10.892,00 €                 | 218,00 €                     | 56.857,00 €                     | 1                           |
| Area A                  | 1                  | 19.923,00 €                      | 1.139,00 €        | 99,00 €         | 21.161,00 €              | 5.038,00 €                  | 101,00 €                     | 26.300,00 €                     | 0                           |
| F.do Risorse Decentrate |                    |                                  |                   |                 | 37.000,00 €              | 8.810,00 €                  | 176,00 €                     | 45.986,00 €                     |                             |
| <b>Totale</b>           | <b>3</b>           | <b>62.373,00 €</b>               | <b>4.189,00 €</b> | <b>346,00 €</b> | <b>103.908,00 €</b>      | <b>24.740,00 €</b>          | <b>495,00 €</b>              | <b>129.143,00 €</b>             | <b>1</b>                    |

Nel calcolare i costi della vigente Dotazione Organica (pari a € 129.143,00) per un totale di 3 unità di personale), sono stati considerati gli oneri finanziari teorici e



gli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale previsto per ciascuna area di classificazione/qualifica, comprensivi degli incrementi mensili della retribuzione tabellare previsti dal CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

Con riferimento a ciascuna area di classificazione/qualifica, il costo della Dotazione Organica così ottenuto, si assume quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

#### *5. 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 Parma ha adottato un proprio Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, il cui art. 7, comma 2, stabilisce che *"Le spese relative al personale riconducibili alle voci del conto economico B9 non possono superare, per ciascun esercizio del triennio 2023-2025 l'importo dell'anno 2016"*.

Il successivo comma 3 esclude dal computo *"gli eventuali adeguamenti contrattuali economici derivanti dall'approvazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Comparto intervenuti successivamente al 31.12.2016"*.

Le richiamate disposizioni costituiscono un ulteriore vincolo di spesa massimo del personale imposto da fonte interna. Si rende, pertanto, necessario valutare la compatibilità degli oneri del personale pianificati per il triennio 2024-2026 con il rispetto del limite imposto dalla disposizione regolamentare.

Essa pone, quale parametro di riferimento le spese del personale al 31/12/2016 pari ad € 206.397 (costo del personale da consuntivo).

Considerato che il fabbisogno del personale stimato per gli anni 2024-2026, è pari ad € 129.143, viene confermato il rispetto dell'art. 7 del citato regolamento con una minor spesa di € 77.254 sul tetto massimo previsto.

#### *6. La formazione del personale*

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono misure fondamentali per garantire l'accrescimento delle competenze, 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 Parma assicura l'aggiornamento del personale, al fine di sviluppare le conoscenze sia su materie tecniche (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, sono 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.

Ciò premesso, nel corso del prossimo triennio saranno erogati moduli formativi nelle materie presidiate dal personale allo scopo di sviluppare le conoscenze e competenze individuali e la progressiva specializzazione dei dipendenti.

Gli interventi formativi verranno assicurati anche avvalendosi delle iniziative messe a disposizione per la pubblica amministrazione, quali la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), il progetto "Syllabus", promosso dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e il recente portale della formazione del Ministero della Economia e delle Finanze.