



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025-2027 AUTOMOBILE CLUB PESCARA

Premessa

Il presente Piano dei fabbisogni di personale dell'Automobile Club Pescara relativo al periodo 2025-2027 viene adottato in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, e alle linee di indirizzo per la predisposizione di tale documento approvate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22 luglio 2022.

Le modifiche introdotte dal citato D. Lgs. n. 75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le Amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

In particolare, il D. Lgs. n. 75/2017, nell'innovare l'art. 6 comma 2 del decreto legislativo del D.Lgs. n. 165/2001, richiama il principio di ottimizzazione nell'impiego delle risorse pubbliche disponibili per perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione dei servizi alla collettività, attraverso il piano triennale del fabbisogno che deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa.

La definizione di "fabbisogno" che supera quindi il criterio statico della pianta organica e implica un'analisi quali-quantitativa delle necessità delle amministrazioni, punta alle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa.

Il piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) diventa lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa e strumento programmatico per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, mentre la dotazione organica rimane come valore finanziario che funge da tetto per il piano triennale.

Essa, infatti, nel rispetto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale, che non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica, individua "la dotazione" di spesa potenziale massima, nel cui alveo sono ovviamente ricomprese le proiezioni del fabbisogno.

In sede di definizione del piano si è altresì tenuto conto delle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" adottate, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22 luglio 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022.

Il sopra citato articolo 6-ter è stato di recente modificato dall'articolo 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza





(PNRR)”, che ha reso il suo contenuto più incisivo e coerente con le esigenze di sviluppo del PNRR. In sostanza, il testo modificato dell’articolo 6-ter prevede che con decreti di natura non regolamentare sono definite, “nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.”

Rispetto alle precedenti linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018, il nuovo testo aggiorna e integra la componente connessa alla programmazione qualitativa e all’individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando - invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici.

Il rinnovo contrattuale nel comparto Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, siglato il 9 maggio 2022, inaugura il nuovo sistema di classificazione del personale di ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici e dà concreta attuazione alla milestone del PNRR relativa alla riforma del lavoro pubblico.

Nell’ambito del nuovo sistema di classificazione disciplinato dal contratto collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di “famiglie professionali”, definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune.

L’individuazione delle famiglie professionali è rilevante ai fini dell’inquadramento giuridico del personale e dell’esigibilità delle mansioni di cui all’articolo 52 del decreto legislativo n. 165/2001. Nel contratto individuale occorre infatti indicare, oltre all’area di appartenenza, anche la specifica famiglia professionale attribuita.

Nel contratto delle Funzioni centrali le famiglie professionali e le relative competenze professionali sono definite in sede di contrattazione integrativa; tuttavia, si evidenzia che all’interno dell’Automobile Club Pescara tale aspetto ha un rilievo marginale vista la propria struttura organizzativa semplice e non disponendo alla data odierna di personale in forza.

Con riferimento all’adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, si rammenta che, per effetto dell’art. 6 del DL 80/2021, esso è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell’ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.

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 Pescara. Si rammenta che, in base all’art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere aggiornato annualmente.





Analisi del contesto istituzionale

L'Automobile Club Pescara è un Ente pubblico non economico a base associativa ricompreso tra gli enti preposti a servizi di pubblico interesse ai sensi della legge 20 marzo 1975, n.70 che opera nella provincia di Pescara con un proprio patrimonio ed autonomia giuridica ed organizzativa nei limiti previsti dallo Statuto dell'Automobile Club d'Italia. È un Ente confederato dell'ACI, la Federazione nazionale che associa attualmente 99 Automobile Club provinciali e locali.

In quanto non beneficia di contributi strutturali di funzionamento a carico della finanza pubblica, l'Automobile Club Pescara non è ricompreso tra le amministrazioni pubbliche incluse nell'elenco annualmente redatto dall'ISTAT ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni; le risultanze dei bilanci dell'Automobile Club Pescara non concorrono quindi al perseguimento degli obiettivi nazionali di finanza pubblica e ai risultati del conto consolidato della pubblica amministrazione.

L'Automobile Club Pescara è una realtà concreta al fianco di cittadini ed automobilisti. Sempre al passo con le esigenze contemporanee, l'AC dedica il proprio impegno alle tematiche della mobilità e fornisce ai propri Soci ed all'utenza una vasta gamma di opportunità e servizi.

La mission dell'Automobile Club Pescara è quella di presidiare i molteplici versanti della mobilità e di diffondere una nuova cultura dell'automobile, rappresentando e tutelando gli interessi generali dell'automobilismo italiano, del quale promuove e favorisce lo sviluppo.

L'impegno istituzionale primario è quello di rispondere, con continuità e con capacità di innovazione, alle esigenze e ai problemi del mondo automobilistico – in tutte le sue forme e sfaccettature: ambientali, sociali ed economiche – fornendo tutela, esperienza e professionalità ai cittadini nella difesa del diritto alla mobilità, una mobilità nuova che esalti le responsabilità di ciascuno e che spinga verso atteggiamenti etici e sostenibili del muoversi, a beneficio della società presente e futura.

Si tratta di una funzione coerente con l'assetto istituzionale di tipo federativo e con la qualificazione giuridica dell'AC quale Ente pubblico non economico che si svolge attraverso il presidio di molteplici ambiti.

In coerenza con la sua natura di Pubblica Amministrazione, l'Automobile Club Pescara gestisce, per il tramite delle Delegazioni ACI indirette, una serie di rilevanti servizi pubblici a favore dei cittadini e delle Amministrazioni quali: assistenza sulle pratiche automobilistiche, i servizi di riscossione di tasse automobilistiche ed altri tributi, servizi accessori di assistenza all'utenza in materia di tasse automobilistiche svolte per conto della Regione Abruzzo (assistenza fiscale al cittadino, gestione delle esenzioni, controlli).

La presenza capillare dell'Automobile Club Pescara sul territorio di propria competenza garantisce una profonda conoscenza della realtà di riferimento e rende possibile un'offerta di servizi e soluzioni adeguati alle diversità sociali e culturali del territorio di riferimento.

Per il pieno conseguimento delle proprie finalità istituzionali l'Automobile Club Pescara si avvale:

- della propria struttura a gestione diretta presso la sede legale di Pescara per le sole attività amministrative e per la piena operatività dell'Ufficio Sportivo ACI SPORT;





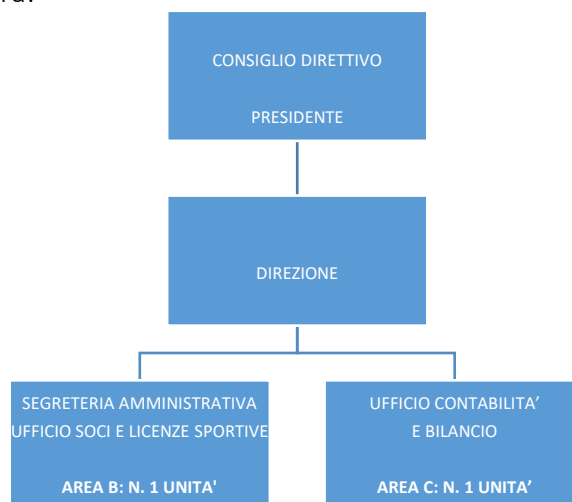
- della collaborazione assicurata, nel proprio ambito territoriale di competenza, dalle delegazioni ACI indirette in virtù di appositi contratti di affiliazione commerciale;
- delle strutture della Federazione ACI.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2024 e all'1.1.2025: l'Ente, alle date del 31.12.2024 e 1.01.2025, non ha personale proprio in forza.

Classificazione	F.R. al 31.12.2024 e al 1.1.2025
OPERATORI (ex AREA A)	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	0
FUNZIONARI (ex AREA C)	0
TOT. GENERALE	0

La programmazione strategica delle risorse umane nel triennio 2025-2027.

Nel seguente organigramma viene rappresentata l'attuale organizzazione interna degli uffici dell'Automobile Club Pescara:



In considerazione degli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2025-2027 si sviluppa il nuovo piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 e si adotta la programmazione 2025.

Per opportunità e comunque in adempimento ad obblighi normativi, nel determinare i fabbisogni di personale relativi all'anno 2025 e per il triennio 2025-2027, partendo dalla forza in ruolo al 1° gennaio 2025, si è tenuto conto di un complesso di variabili imposte dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".





Il prospetto che segue rappresenta la fotografia dell'Automobile Club Pescara all'1.1.2025, in termini di Personale in forza e dei relativi costi. L'Ente non ha in pianta organica né Dirigenti né Professionisti.

Classificazione	D.O. DA D.P.C.M. DEL 25.7.2013 e Delibere attuative	COSTI D.O.	COSTO COMANDATI, DISTACCATI E UTILIZZATI	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2024
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	1	€ 28.609	0	€ 28.609	0
FUNZIONARI (ex AREA C)	1	€ 34.744	0	€ 34.744	0
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	2	€ 63.353	0	€ 63.353	0

Nel calcolare i costi della vigente Dotazione Organica (pari a € 63.353 per un totale di 2 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 nuovo CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2024	POSSIBILI CESSAZIONI 2025 (ESCLUSI POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATI E DOPO IL 1° GENNAIO 2025	FABBISOGNO 2025	COSTO FABBISOGNO 2025
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	€ 28.609	0	0	0	0	0
FUNZIONARI (ex AREA C)	€ 34.744	0	0	0	0	0
Tot. Generale	€ 63.353	0	0	0	0	0

Per determinare la spesa sostenuta a fronte del Fabbisogno di personale 2025 è necessario considerare il personale in servizio al 1° gennaio 2025, al netto delle cessazioni previste fino al 31 dicembre 2024 e incrementato delle assunzioni che si prevede di effettuare nel medesimo periodo.



L'Ente non ha personale in distacco, comando o utilizzo da e per altre amministrazioni. L'Ente non avendo personale di ruolo non registra costi del personale.

I contingenti di area/qualifica così ottenuti, moltiplicati per la somma degli oneri finanziari teorici e degli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale, sono confrontati con la spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata, alla quale risultano inferiori.

Il medesimo procedimento di calcolo viene adottato per individuare la spesa relativa ai Fabbisogni di personale anni 2026 e 2027, tenendo in considerazione le previsioni di cessazione previste con riferimento a ciascuno dei due anni, nonché le assunzioni di cui alle autorizzazioni a bandire.

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2024	POSSIBILI CESSAZIONI 2026 (ESCLUSI POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATO E DOPO IL 1° GENNAIO 2026	FABBISOGNO 2026	COSTO FABBISOGNO 2026
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	€ 28.609	0	0	0	0	0
FUNZIONARI (ex AREA C)	€ 34.744	0	0	0	0	0
Tot. Generale	€ 63.353	0	0	0	0	0

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2024	POSSIBILI CESSAZIONI 2027 (ESCLUSI POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATO E DOPO IL 1° GENNAIO 2027	FABBISOGNO 2027	COSTO FABBISOGNO 2027
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	€ 28.609	0	0	0	0	0
FUNZIONARI(ex AREA C)	€ 34.744	0	0	0	0	0
Tot. Generale	€ 63.353	0	0	0	0	0



Le strategie in materia di capitale umano.

La gestione della Delegazioni ACI (di sede e periferiche) è stata da tempo esternalizzata ed affidata, tramite contratti di affiliazione commerciale, a privati secondo criteri di economicità ed efficienza consentendo una gestione snella e caratterizzata da un'estrema elasticità dei costi aventi prevalentemente natura variabile e non fissa.

Tale ricorso al contributo dell'operato di soggetti esterni è stato reso possibile grazie al pensionamento del preesistente personale di ruolo a cui non è seguita alcuna politica di rinnovamento del proprio personale dipendente anche a causa dell'elevato costo e del basso margine intrinseco di alcune attività esercitate dall'Ente.

Il costo teorico delle risorse presenti in pianta organica ma vacanti, aggiornato ai nuovi tabellari previsti dal CCNL rinnovato recentemente, viene riportato nella tabella seguente:

qualifica	n. risorse	TABELLARE	13 mensilità	totale tabellare	Quota TFR	oneri sociali e inail	COSTO TOTALE
FUNZIONARIO (EX AREA C)	1	23.501,93 €	1.958,49 €	25.460,42 €	3.172,76 €	6.110,50 €	34.743,69 €
ASSISTENTE (EX AREA B)	1	19.351,97 €	1.612,66 €	20.964,63 €	2.612,52 €	5.031,51 €	28.608,66 €
TOTALE	2	42.853,90 €	3.571,16 €	46.425,06 €	5.785,28 €	11.142,01 €	63.352,35 €

L'attuale assetto operativo dell'Ente, che si avvale per la predisposizione degli adempimenti contabili e fiscali di un appalto di servizi con una professionista abilitata e per l'ufficio soci al ricorso di soggetti privati esterni (ad eccezione delle pratiche di rimborso soci ed altri adempimenti di impatto minore sui carichi di lavoro che vengono istruite dall'ufficio dell'Ente), non richiede il reclutamento immediato di personale.

Le attività vengono infatti attualmente assicurate dal responsabile di struttura per ciò che attiene anche alla segreteria e all'ufficio licenze sportive garantendo comunque standard di qualità soddisfacenti e un forte contenimento dei costi di struttura grazie all'utilizzo razionale di sistemi telematici di prenotazione appuntamenti e rilascio da remoto di alcune tipologie di licenze ACI SPORT. Per il triennio 2024-2026 non si prevedono pertanto assunzioni.

La formazione del personale.

La formazione del responsabile di struttura è affidata all'Automobile Club d'Italia.