

**AUTOMOBILE CLUB ROMA – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE 2024-2026
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Quadro normativo

L'art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 (novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), in merito alla programmazione triennale delle assunzioni, prevede la definizione dell'organizzazione degli uffici, mediante l'adozione degli atti previsti dal proprio ordinamento, in conformità al "Piano triennale dei fabbisogni del personale" (PTFP), al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, curando altresì l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione di processi di mobilità (interna) e di reclutamento.

La nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75 realizza il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, quale "contenitore" rigido, sostituendolo con una configurazione variabile della stessa, coerente con la dinamica della programmazione dei fabbisogni di personale, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria delle periodiche rimodulazioni e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Tanto premesso, nel rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individua quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da cardine per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento.

Con le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" dell'8 maggio 2018 (pubblicate nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si proietta nell'atto di programmazione del fabbisogno, determinato annualmente con un orizzonte triennale. Le stesse rimarcano inoltre che, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, previa verifica della sussistenza di margini di rimodulazione nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale.

A tale riguardo, le Linee di indirizzo precisano che "... nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come

parametro di riferimento; la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata".

Dotazione organica

La dotazione organica dell'Ente, da ultimo definita con delibera del Consiglio Direttivo n. 27 del 18 dicembre 2012, in attuazione dell'art. 2, comma 10 bis del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 (decreto "spending review"), convertito con modificazioni in legge 7 agosto 2012, n. 135, è composta da **4 risorse in area "C"** ("Funzionari" ai sensi del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021).

Nel rispetto di tale "cornice", l'Automobile Club Roma ha, da ultimo con delibera del Consiglio Direttivo n. 50 del 4 ottobre 2018, rimodulato il proprio fabbisogno di personale stabilendo la dotazione in tre risorse in area "C" e una risorsa in area "B". Tale rimodulazione è stata, nel tempo, confermata ed è tuttora in vigore.

La seguente tabella riporta la dotazione organica, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data del 31 dicembre 2022 e del 1° gennaio 2023; è escluso il Direttore dell'Ente, che in base alle disposizioni statutarie dell'ACI, appartiene ai ruoli dell'Automobile Club d'Italia.

Classificazione ex CCNL 2019-2021	Posti organico	Posti coperti al 31/12/2022	Posti coperti al 01/01/2023
Funzionari	3	2	2
Assistenti	1	1	1
Operatori	0	0	0
	4	3	3

Le strategie in materia di capitale umano.

Con deliberazione n. 4 del 16 febbraio 2023 il Consiglio Direttivo, nel rispetto del Piano Triennale dei Fabbisogni, ha assunto nei ruoli con decorrenza dal 1° marzo 2023 un funzionario a tempo pieno e indeterminato con il profilo di "comunicatore", mediante utilizzo di graduatoria di concorso pubblico approvato da altro ente.

L'assunzione ha consentito di soddisfare l'esigenza dell'Ente di presidiare in modo stabile e professionale le funzioni di comunicazione, relazioni esterne e istituzionali e di realizzazione di eventi, per accrescere il proprio ruolo al servizio degli Stakeholder (soci, delegazioni, istituzioni, cittadini) e rilanciare l'immagine esterna, anche nell'ottica di favorire lo sviluppo dell'associazionismo.

Alla data di redazione del presente documento, l'Automobile Club Roma risulta pertanto aver completato la pianta organica, ora coincidente con la forza lavoro effettiva.

Non si prevedono, per il triennio 2024-2026, variazioni nel numero di risorse impiegate mediante assunzioni, trasferimenti o quiescenza.

Nel corso del 2024 l'Ente condurrà una procedura valutativa funzionale alla progressione tra le aree secondo quanto stabilito dall'art. 18, comma 6, CCNL – Funzioni Centrali 2019-2021, allo scopo di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate dal personale interessato.

Tenuto conto della nuova disciplina dell'art. 15, comma 4 del CCNL, che attribuisce all'istituto degli incarichi di "posizione organizzativa" carattere di temporaneità, questi, a far data dal 1° gennaio 2024 saranno aboliti ma contemporaneamente, in considerazione dell'accrescimento delle competenze del personale, in grado di presidiare le funzioni istituzionali dell'Ente, sarà condotta una procedura valutativa per il riconoscimento di sviluppi all'interno dell'area.

Ai sensi della vigente normativa, tali misure rientrano nel limite di spesa potenziale massima evidenziata nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, presentato nello scorso esercizio e pari ad **€ 193.615,04**.

Sostenibilità economica e finanziaria

Al fine di una valutazione della sostenibilità delle progressioni programmate tra le aree e all'interno delle aree, di seguito si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Assumendo quale parametro fisso lo stipendio tabellare su posizione economica iniziale, cui aggiungere gli oneri relativi al fondo risorse decentrate e gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, la seguente tabella fornisce il calcolo del valore di spesa potenziale corrispondente alla dotazione organica ipotizzata a regime, a seguito della adozione delle progressioni programmate.

2024-2026									
Classificazione	Dotazione Organica	Costo Tab. H CCNL 2019-2021	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 01/01/2024
Area C	2	50.920,74 €	3.505,44 €	160,81 €	54.586,99 €	12.997,16 €	259,29 €	67.843,44 €	2
Area C	2	50.920,74 €	3.505,44 €	252,72 €	54.678,90 €	13.019,05 €	259,72 €	67.957,67 €	2
Area B	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0
Area A	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0
F.do Risorse Decentrate					46.076,37 €	10.970,78 €	218,86 €	57.266,02 €	
Totale	4	101.841,48 €	7.010,88 €	413,53 €	155.342,26 €	36.986,99 €	737,88 €	193.067,13 €	4

La tabella dà evidenza che il costo della dotazione organica da assumersi quale entità finanziaria di spesa potenziale, ai sensi della vigente normativa, è pari a **€ 193.067,50**, inferiore di € 547,54 del limite massimo di spesa, determinato ai sensi della normativa.

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 Roma 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, rivalutato secondo gli indici ISTAT da gennaio 2016 a dicembre 2022”.

Il successivo comma 3 esclude dal computo:

- a) gli eventuali adeguamenti contrattuali economici derivanti dall'approvazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Comparto intervenuti successivamente al 31.12.2016;
- b) le somme erogate al personale per l'eventuale ricorso al lavoro straordinario.

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”, da calcolarsi rivalutando, alla data del 31 dicembre 2022 secondo i parametri ISTAT, il costo complessivo del personale dell'Ente. Come evidenziato nella seguente tabella, prendendo a riferimento il costo complessivo del personale (€ 281.216) e la stima della rivalutazione secondo i parametri ISTAT (€ 38.808), risulta un limite di spesa massimo di **€ 320.024**.

Calcolo limite di spesa (Art. 7 Regolamento di contenimento della spesa)	
Costo del personale al 31/12/2016	281.216
Stima rivalutazione ISTAT 2016-2022	38.808
Limite di spesa	320.024

Le progressioni economiche programmate con decorrenza 2024 comportano la previsione di spesa per la voce B9 del conto economico (costi del personale) comprensive del Trattamento di Fine rapporto e degli altri costi del personale di € 225.100 che, decurtata dalle spese per il lavoro straordinario (€ 7.000), evidenzia la differenza di **€ 218.100**, inferiore al limite massimo stabilito dal Regolamento, di cui si conferma il rispetto.

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 Roma assicura l'aggiornamento del personale organizza sessioni formative a beneficio 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, gli obiettivi annuali e pluriennali, declinati sotto forma di interventi formativi previsti per il prossimo triennio, 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 dal progetto del Ministero della Pubblica Amministrazione "*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, l'Automobile Club Roma erogherà un programma formativo specifico, atto a sostenere le transizioni previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

2. Sviluppo delle competenze trasversali.

In linea con gli obiettivi strategici confermati dal PNA dell'ANAC 2019 e recepiti dall'Ente in materia di prevenzione della corruzione e sviluppo della cultura della legalità, nel corso del triennio sarà curata la formazione del personale nelle materie della prevenzione della corruzione e trasparenza.

3. Sviluppo delle competenze in materie specifiche.

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.

Gli interventi formativi si concentreranno sulla materia dei contratti pubblici, a seguito della entrata in vigore del nuovo codice dei contratti (d.lgs. 30 marzo 2023, n. 36) e delle altre materie che costituiscono oggetto di principale applicazione presso l'Ente.