



Piano dei fabbisogni di personale

Periodo 2022-2024

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, con delibera n. 51 del 29 ottobre 2021 e confermato con delibera n. 42 del 28 luglio 2022

SOMMARIO

1. Premessa	2
2. Situazione di partenza	2
2.1 Organici	3
2.2 Organigramma e consistenza personale per Uffici	3
2.3 Dinamica della spesa di personale e andamento occupazionale	4
2.4 Previsione delle cessazioni	4
3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogni personale 5	
3.1 Previsione budget assunzionale	5
4. Fabbisogno di personale	5
4.1 Nuove assunzioni.....	5
4.2 Reclutamento mediante mobilità da altre amministrazioni.....	6
5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano	8
6. Pubblicità e trasparenza	9

1. Premessa

Il presente Piano, relativo al triennio 2022-2024, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata con delibera del Consiglio Direttivo n. 51 del 29 ottobre 2021.

La rimodulazione si rende necessaria in relazione alle mutate esigenze del contesto organizzativo e funzionale dell'Automobile Club Roma, come sarà nel seguito evidenziato.

Tale pianificazione, analogamente alla precedente, interviene a valle della rideterminazione degli organici, effettuata con delibera del Consiglio Direttivo n. 27 del 18 dicembre 2012, in attuazione delle norme sulla "spending review" (art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135).

Essa tiene conto:

- dei fabbisogni di personale rilevati nel corso degli ultimi anni;
- delle variazioni nella forza effettiva di personale determinatasi nel tempo e, da ultimo, con il trasferimento di una risorsa di area C – Livello economico C5 nei ruoli di altro Ente, con decorrenza dal 1° gennaio 2022;
- della proposta del Direttore dell'Automobile Club Roma, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera *a-bis* del d.lgs. n. 165/2001, con appunto al Presidente prot. n. 299/22 del 18/05/2022;
- dei documenti di pianificazione, tra cui il documento "Piani e progetti 2022", approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 45 del 29 ottobre 2021 e il Piano integrato di attività e di organizzazione della Federazione ACI per il triennio 2022-2024 approvato con delibera del Consiglio Generale dell'ACI del 27 aprile 2022;
- dell'attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d.lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) e con la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018.

2. Situazione di partenza

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

- organici;
- organigramma;

- andamento della spesa di personale;
- previsione delle cessazioni.

2.1 Organici

La seguente tabella fotografa la situazione dell'organico dell'Automobile Club Roma al 1° gennaio 2022 in relazione a quanto stabilito dal sistema di ripartizione dei ruoli e delle responsabilità, adottato con determinazione del Direttore n. 4 del 13 gennaio 2022.

Qualifica	Posti organico	Di cui coperti	Di cui non coperti
Dirigenti	1 (in comando da ruoli ACI)	1	0
Area C/Funzionari	3	2	1
Area B/Assistenti	1	1	0
Area A/Operatori	0	0	0

2.2 Organigramma e consistenza personale per Uffici

Di seguito è riportata la rappresentazione dell'organigramma dell'Automobile Club Roma al 31 dicembre 2021, con indicazione degli Uffici.



A decorrere dal 1° gennaio 2022 un dipendente a tempo pieno e indeterminato appartenente all'Area C – Livello economico C5 e titolare di posizione organizzativa (Responsabile delle attività istituzionali), è stato trasferito nei ruoli di altro Ente, lasciando libera una posizione.

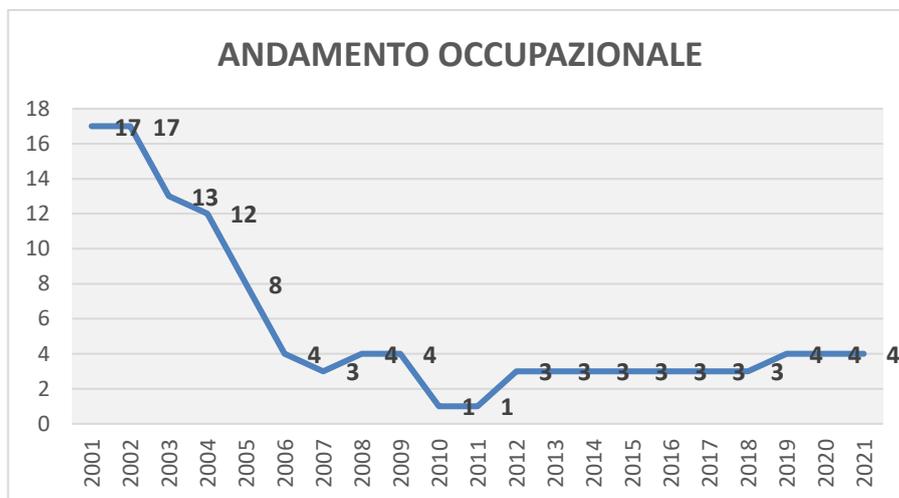
A seguito del passaggio ad altra amministrazione, le attività – in sintesi riferite alla comunicazione, alle relazioni istituzionali e con il pubblico e alla organizzazione di manifestazioni, iniziative ed eventi – sono state in parte avocate dalla direzione (attività istituzionali) e in parte redistribute tra il restante personale.

Gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro con una risorsa a tempo indeterminato dei ruoli dell'Ente, avvenuta dal 1° gennaio 2022, abilita la facoltà di assunzione di una risorsa a decorrere dallo stesso 2022.

2.3 Dinamica della spesa di personale e andamento occupazionale

Nel corso del tempo, l'Automobile Club Roma ha registrato una progressiva contrazione del personale (la seguente tabella evidenzia l'andamento negli ultimi venti anni), correlata al progressivo efficientamento organizzativo e alla esternalizzazione di taluni servizi alla controllata Acinservice o a terzi.

Negli ultimi anni, l'Ente ha ritenuto opportuno reinternalizzare alcune attività essenziali per una corretta ed efficiente gestione delle proprie funzioni, ed ha assunto personale dotato di elevata specializzazione cessando, nel contempo, l'acquisizione di prestazioni dalla controllata Acinservice, nel frattempo riorganizzata e specializzata per l'erogazione di servizi a terzi.



La seguente tabella mostra l'andamento negli ultimi cinque esercizi del costo lordo del personale in organico.

ANNO	SPESA	NOTE
2021	163.878	4 risorse
2020	167.736	4 risorse
2019	148.933	Nuova assunzione area B dal 01/10/2019
2018	128.125	3 risorse
2017	124.686	3 risorse

2.4 Previsione delle cessazioni

Non sono previste ulteriori cessazioni di personale.

3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale

La redistribuzione dei compiti svolti dal dipendente trasferito ad altra amministrazione ha consentito di assicurare temporaneamente la prosecuzione delle attività. Tuttavia, l'affidamento delle stesse al personale dell'Ufficio Amministrazione e Contabilità e dell'Ufficio Acquisti e Contratti, ordinariamente impegnato in compiti di carattere gestionale, ha reso e rende difficoltoso il presidio coordinato delle attività istituzionali che, come noto, rivestono particolare ampiezza e complessità, spaziando dall'educazione alla sicurezza stradale allo sport automobilistico, dalla cura dei soci alla mobilità, sicurezza e ambiente, con un ampio spettro di istituzioni e stakeholder coinvolti.

La carenza nel presidio di tali attività, se già ordinariamente comporta un impatto negativo in termini di cura della brand reputation dell'Ente, si rivela oltremodo evidente nella attuale prospettiva strategica dell'Automobile Club Roma che, avendo ormai consolidato la propria struttura economico-patrimoniale e disponendo di una sede prestigiosa e al centro della Capitale, intende impegnarsi non soltanto nelle iniziative di celebrazione del proprio Centenario, ma anche nelle relazioni e negli eventi e nelle manifestazioni sportive e storico-automobilistiche, nello sviluppo dei rapporti con i soci e i cittadini, condizione essenziale per lo sviluppo associativo e per il rafforzamento del proprio ruolo istituzionale.

3.1 Previsione budget assunzionale

Per la definizione del budget assunzionale per il triennio di riferimento del presente Piano, si riporta, di seguito il costo del personale nell'anno 2021. A tale riguardo, come stabilito dalla giurisprudenza della Corte dei conti, si considerano le retribuzioni lorde secondo il principio di competenza "pura":

AREA	POSIZIONE ECONOMICA	NUMERO	SPESA 2021	CONTRATTO	NOTE
C	C5	1	43.864,93	Tempo pieno	Cessato dal 01/01/22
C	C4	2	88.648,45	Tempo pieno	
B	B2	1	31.365,06	Tempo pieno	
			163.878,45		

4. Fabbisogno di personale

4.1 Nuove assunzioni

Sulla base di quanto evidenziato, il presente Piano prevede di completare la pianta organica con immissione, già nel 2022, di una risorsa nei ruoli

dell'Ente con contratto a tempo pieno e indeterminato per lo svolgimento delle seguenti attività, rientranti nel macro processo "comunicazione":

- **comunicazione;**
- **relazioni istituzionali;**
- **organizzazione di eventi.**

Le summenzionate attività dovrebbero essere presidiate da una risorsa specializzata, da inquadrare nell'Area "funzionari", istituita con il CCNL – Funzioni Centrali 2019-2021, del 9 maggio 2022, in possesso di diploma di laurea "vecchio ordinamento" (anteriore al 1999) o di laurea magistrale appartenente alle seguenti classi, previste dal nuovo ordinamento universitario:

- lauree in lettere
- lauree in scienze della comunicazione
- lauree in scienze politiche e delle relazioni internazionali
- lauree in filosofia
- lauree in scienze e tecniche psicologiche
- lauree in scienze sociologiche

L'esigenza di assunzione è resa necessaria non solo a seguito di raffronto con gli ordinamenti professionali vigenti in altri settori pubblici, ma anche in quanto appropriata con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura dell'Automobile Club Roma, nell'ottica di valorizzare le proprie specificità istituzionali, tenendo conto dei cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie.

4.2 Reclutamento mediante mobilità da altre amministrazioni

Il reclutamento dell'unità indicata sarà effettuato in via prioritaria mediante scorrimento di graduatorie disponibili, secondo le disposizioni normative e regolamentari vigenti, di seguito richiamate:

- l'art. 9 della Legge 16/01/2003, n. 3 e l'art. 3, comma 61, della Legge 24/12/2003, n. 350, che stabiliscono la facoltà di utilizzo di graduatorie pubblici concorsi approvate da altre Amministrazioni, previo accordo tra le stesse;
- l'art. 1, comma 147, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di Bilancio 2020) secondo cui le graduatorie dei concorsi, approvate nel 2018 e 2019, sono utilizzabili entro 3 anni dalla loro approvazione;
- l'art. 1, comma 148, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di Bilancio 2020) che, abrogando i commi da 361 a 365 della Legge n. 145/2018, consente alle Pubbliche Amministrazioni di poter scorrere le graduatorie e poter utilizzare le graduatorie di altri Enti, previo accordo;
- l'art. 1, comma 149, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di

Bilancio 2020) secondo cui è prevista l'efficacia generale delle graduatorie dei concorsi delle Pubbliche Amministrazioni, prevista dall'art. 35, comma 5-ter, del D. Lgs. 165/01, stabilendo la validità delle graduatorie in generale in due anni dalla loro approvazione;

- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 6351 del 13/03/2004 che ritiene possibile "utilizzare le graduatorie concorsuali ancora valide approvate da altre Amministrazioni mediante appositi accordi stipulati in applicazione della normativa vigente in materia di accesso agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazioni e nel rispetto dei principi di cui all'art. 97 della Costituzione";
- la Deliberazione della Sezione di controllo della Corte dei Conti per la regione Umbria n. 124/2013/PAR, da cui si evince che, per l'utilizzo di graduatorie concorsuali approvate da altri Enti, il "previo accordo", di cui all'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003, non si richiede che lo stesso intervenga ad una data anteriore alla "approvazione della graduatoria" o alla "indizione della procedura concorsuale" mentre, "...ciò che davvero rileva, ai fini della corretta applicazione delle disposizioni in rassegna, non è tanto (e non è solo) la data in cui le "amministrazioni interessate" devono raggiungere il "previo accordo", quanto piuttosto che "l'accordo" stesso (che comunque deve intervenire prima dell'utilizzazione della graduatoria) si inserisca in un chiaro e trasparente procedimento di corretto esercizio del potere di utilizzare graduatorie concorsuali di altri Enti, così da escludere ogni arbitrio e/o irragionevolezza e, segnatamente, la violazione delle regole di "concorsualità" per l'accesso ai pubblici uffici;
- il DPCM 26 giugno 2015 relativo alla equiparazione dei profili professionali dei vari Comparti;
- il Regolamento sull'accesso all'impiego e sulle modalità di svolgimento delle procedure selettive nell'Automobile Club Roma, approvato dal Consiglio Direttivo dell'ente con deliberazione n. 51 del 4 ottobre 2018 e, in particolare, l'art. 5, lett. e), secondo cui, nell'ambito del piano dei fabbisogni, l'assunzione può avvenire "...tramite utilizzo di graduatorie ancora valide approvate da altri enti per la copertura di posti appartenenti all'area richiesta, previo apposito accordo stipulato tra le amministrazioni".

A tal fine, si rappresenta che l'art.2, comma 2 bis, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, riconosce agli Enti aventi natura associativa, come l'Automobile Club Roma, la facoltà di adeguarsi mediante propri regolamenti ai principi generali del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, oltre che ai principi generali in materia di razionalizzazione e contenimento della spesa.

Tale disposizione esclude per l'Automobile Club Roma l'applicazione dell'art. 2, comma 1, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135 e, pertanto, assoggetta le nuove assunzioni al solo

vincolo del rispetto dell'equilibrio economico-finanziario.

L'Automobile Club Roma si è avvalso di tale facoltà approvando un proprio "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa", da ultimo approvato dal Consiglio Direttivo con delibera n. 30 del 9 giugno 2022, per il triennio 2023-2025.

Alla luce di tale autonomia, l'Automobile Club Roma è tenuto a richiedere al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 35, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, esclusivamente l'autorizzazione a bandire concorsi pubblici e non l'autorizzazione ad assumere.

Qualora non fosse reperibile rinvenire graduatorie disponibili si procederà con il ricorso al concorso pubblico.

5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria di quanto stabilito nel presente Piano, nella seguente tabella sono simulati gli effetti sul bilancio dell'attuazione delle azioni previste, dando evidenza delle variazioni nella consistenza di personale e delle correlate variazioni nella spesa, calcolate sulla base della retribuzione tabellare prevista nel CCNL 2019-2021.

L'acquisizione di n. 1 unità di personale in nell'area funzionari con decorrenza dal mese di ottobre 2022 appare sostenibile sul piano finanziario, tenendo in considerazione la retribuzione tabellare lorda stabilita nel nuovo CCNL - Funzioni Centrali 2019-2021.

AREA	DATA	ACQUISIZIONI	CESSAZIONI	2022	2023	2024
C5	01/01/2022		1	-34.972,31	-34.972,31	-34.972,31
funzionari	01/10/2022	1		5.830,61	23.322,45	23.322,45
TOTALE		1	1	-29.141,70	-11.649,86	-11.649,86

Anche il calcolo simulato delle variazioni del costo totale del personale dimostra la sostenibilità finanziaria degli interventi previsti nel presente piano.

AREA	DATA	ACQUISIZ.	CESSAZ.	MEDIA 2019-2021	2022	2023	2024
C5	01/01/2022		1		-46.154,15 ¹	-46.154,15	-46.154,15
funzionari	01/10/2022	1			6.268,79	29.575,17 ²	31.075,17
TOTALE		1	1		-39.885,36	-16.578,98	-15.078,98

¹ Importo medio retribuzione complessiva 2019-2021

² Tiene conto di ingresso nel sistema di remunerazione della performance dopo 6 mesi da assunzione

6. Pubblicità e trasparenza

A seguito della adozione da parte del Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Roma, al presente Piano sarà data pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 33/2013.

Il piano sarà altresì comunicato al Ministero dell'Economia e delle Finanze secondo quanto stabilito all'art. 60 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.