

PIANO DEI FABBISOGNI 2025 E PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2025-2027

	<i>Premessa.</i>	pag. 3
1.	<i>Analisi del contesto istituzionale.</i>	pag. 4
2.	<i>Organizzazione dell'Ente.</i>	pag. 6
3.	<i>Gli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2025-2027.</i>	pag. 8
4.	<i>L'analisi delle risorse umane disponibili.</i>	pag. 17
5.	<i>Le assunzioni programmate nel triennio 2025-2027.</i>	pag. 20
5.1.	<i>Assunzioni di personale con qualifica dirigenziale.</i>	pag. 20
5.2.	<i>Assunzioni di Personale delle Aree di Classificazione.</i>	pag. 20
6.	<i>L'individuazione dei Fabbisogni quali-quantitativi, prioritari ed emergenti per il conseguimento degli obiettivi strategici e la conseguente analisi finanziaria.</i>	pag. 24

Premessa.

Il Consiglio Direttivo dell'Ente – ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che ha innovato l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - ha adottato la programmazione delle risorse umane per l'anno 2024 e il piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026, nella seduta del giorno 8 novembre 2023.

Tali contingenti, 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.

Tenuto conto dell’evoluzione normativa intervenuta con particolare riguardo al DPR 81 del 24 giugno 2022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani

assorbiti del Piano integrato di attività e organizzazione" di cui al Decreto legge 80/2021, il presente documento riporta il fabbisogno di personale dell'Ente per il periodo 2023-2025.

Ai sensi della normativa citata, ed in particolare dell'articolo 1, comma 2 del Regolamento, tale Piano è adottato con le modalità semplificate previste per le Pubbliche Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

1. Analisi del contesto istituzionale.

L'Automobile Club Trieste è un ente pubblico non economico a base associativa ed è parte della Federazione ACI che, al 1° gennaio 2022, associa n° 99 Automobile Club provinciali e locali (AA.CC.).

Gli Automobile Club sono ricompresi tra gli enti preposti a servizi di pubblico interesse, ai sensi della legge 20 marzo 1975, n.70.

La mission statutaria ed istituzionale dell'ACI e degli AA.CC. 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 promuove e favorisce lo sviluppo, anche in ambito turistico e sportivo, come previsto dallo Statuto.

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.

La struttura amministrativa dell'Ente è basata su un unico centro di responsabilità affidato alla direzione di un Funzionario dell'ACI sentito il Presidente dell'AC.

Il Direttore è responsabile della complessiva gestione dell'A.C. e dell'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi dell'Ente.

Per il pieno conseguimento delle proprie finalità istituzionali, l'AC si avvale di strutture operative collegate, costituite sotto forma di Società di cui l'Ente detiene la partecipazione totalitaria o maggioritaria, che concorrono fattivamente al perseguitamento delle finalità istituzionali attraverso l'erogazione di prestazioni strumentali e di servizi agli automobilisti ed ai Soci.

3. Gli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2025-2027.

Gli obiettivi ed i programmi di attività descritti nel Piano della Performance della Federazione ACI per il triennio 2023-2025, in quanto scaturenti dall'attuazione del ciclo di

pianificazione, recepiscono il risultato di una programmazione condivisa e partecipata tra tutte le strutture, ivi compresi gli AA.CC.

Ai sensi della Delibera Civit 11/2003, infatti, il Piano della Performance viene redatto a livello di Federazione secondo un ciclo di programmazione delle attività che prende avvio a livello centrale con apposita nota del Segretario Generale (per l'anno in corso nota 879/23 del 27/4/2022).

La pianificazione per il triennio, recepite le indicazioni della sopra citata nota, è oggetto di redazione da parte della Direzione dell'Ente e sottoposta all'approvazione da parte del Consiglio Direttivo contestualmente all'approvazione del Budget Annuale (e della proiezione nel triennio). Le aree di riferimento e le tematiche contemplate dal Piano Generale delle Attività di Ente sono:

- A. Consolidamento e sviluppo della compagine associativa.
- B. Ottimizzazione e sviluppo dell'organizzazione e dei servizi resi al pubblico, anche per il tramite della rete di delegazioni.
- C. Efficientamento ed ottimizzazione dell'organizzazione interna e della *governance*.
- D. Educazione stradale, mobilità, sport e turismo automobilistico.

4. L'analisi delle risorse umane disponibili.

Si consideri la forza in ruolo al 1° gennaio 2024. A tale data risultano in servizio n. 1 unità, appartenente all'ex area C (ora Funzionari)

Scoperta la posizione ex area B (ora Assistenti).

5. Le assunzioni programmate nel triennio 2025-2027.

In considerazione degli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2025-2027, si evidenzia che non si ritiene di dover procedere all'immissione in servizio della risorsa a copertura della posizione in area Assistenti (ex area B) attualmente vacante.

Eventuali procedure assunzionali saranno deliberate dal Consiglio Direttivo nel rispetto degli obblighi normativi in materia.

Nel corso del 2025, comunque, non sono previste cessazioni per raggiungimento dei limiti di età lavorativa o maturazione dei requisiti di ammissione al trattamento di quiescenza.

6. *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 Trieste 2025-2027 e si adotta la programmazione 2025 il cui obbligo, sancito all'art. 4 decreto legislativo 75/2017, è presupposto indefettibile per le determinazioni relative alle procedure di reclutamento.

L'impegno sul 2025 vede il riposizionamento delle competenze e delle professionalità, in considerazione delle nuove abilità “trasversali” che il Personale dell'AC deve possedere.

Per opportunità e comunque in assolvimento 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 2024, 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”.

Si analizzi il prospetto che segue; esso rappresenta la fotografia dell'AC Trieste all'1.1.2024, in termini di Personale in forza nell'Ente e dei relativi costi.

Classificazione	FORZA IN RUOLO	SPESA FORZA IN RUOLO	D.O. DA D.P.C.M. DEL 25.7.2013 e Delibere attuative	COSTI D.O.	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI
AREA OPERATORI	0		0	0	0
AREA ASSISTENTI	0		0	0	0
AREA FUNZIONARI	1	44350	0	44350	44350
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	1	1	0	1	1
Tot. Generale	1	44350	0	44350	44350

Nel calcolare i costi della vigente Dotazione Organica (pari a € 44350 per un totale di 44350 a 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.

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

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.

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2024

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA IN RUOLO	POSSIBILI CESSAZIONI 2024 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMAT E DOPO IL 1° GENNAIO 2025	FABBISOGNO 2025	COSTO FABBISOGNO 2025
AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	
AREA ASSISTENTI	1	0	0	0	0	
AREA FUNZIONARI	1	1	0	0	1	44000
<i>Tot. Personale delle Aree di Classificazione</i>	2	1	0	0	1	44000
Tot. Generale	2	1	0	0	1	44000

Il medesimo procedimento di calcolo viene adottato per individuare la spesa relativa ai Fabbisogni di personale anni 2025 e 2026.

Pertanto, in applicazione della dettata metodologia operativa di orientamento e coerentemente con i principi di invarianza della spesa, di cui all'apposito Regolamento di contenimento della spesa dell'AC Trieste, si sono individuati i contingenti 2025 e triennali 2025-2027 come da tabelle che seguono.

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2025

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA IN RUOLO	POSSIBILI CESSAZIONI 2024 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMAT E DOPO IL 1° GENNAIO 2022	FABBISOGNO 2025	COSTO FABBISOGNO 2025
AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0
AREA ASSISTENTI	32.312,14 €	0	0	0	0	0
AREA FUNZIONARI	42.225,85 €	1	0	0	1	44000
<i>Tot. Personale delle Aree di Classificazione</i>	2	1	0	0	1	1
Tot. Generale	74537,99 €	1	0	0	1	44000

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2026

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA IN RUOLO	POSSIBILI CESSAZIONI 2026 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMAT E DOPO IL 1° GENNAIO 2026	FABBISOGNO 2026	COSTO FABBISOGNO 2026
AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0
AREA ASSISTENTI	32.312,14 €	0	0	0	0	0
AREA FUNZIONARI	42.225,85 €	1	0	0	1	44000
<i>Tot. Personale delle Aree di Classificazione</i>	2	1	0	0	1	1
Tot. Generale	74537,99 €	1	0	0	1	44000

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2027

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA IN RUOLO	POSSIBILI CESSAZIONI 2027 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMAT E DOPO IL 1° GENNAIO 2027	FABBISOGNO 2027	COSTO FABBISOGNO 2027
AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0
AREA ASSISTENTI	32.312,14 €	0	0	0	0	0
AREA FUNZIONARI	42.225,85 €	1	0	0	1	44000
<i>Tot. Personale delle Aree di Classificazione</i>	2	1	0	0	1	1
Tot. Generale	74537,99 €	1	0	0	1	44000