



AUTOMOBILE CLUB VIBO VALENTIA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

(art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. Adottato dal Consiglio Direttivo dell'Ente in data 26/10/2022)

Visto l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 65, come da ultimo modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 concernente la definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente da parte delle pubbliche amministrazioni;

Tenuto conto che ai sensi del citato art. 6 del D. Lgs. 165/01, la definizione dei fabbisogni di personale è finalizzata all'ottimale impiego delle risorse e al perseguimento di obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Viste le Linee di indirizzo pubblicate in data 08/05/2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, costituenti parte integrante del Decreto Legislativo 75/2017;

Considerato che l'Automobile Club Vibo Valentia aderisce al Piano della Performance della Federazione ACI;

Considerato che l'Automobile Club Vibo Valentia, seguendo le direttive generali in materia di indirizzi strategici per il triennio 2023-2025 deliberati dall'Assemblea ACI nella seduta del 27/04/2022, ha adottato con deliberazione del 26/10/2022 il proprio Piano per le attività 2023; Visto l'art. 2, comma 2 del Decreto Legge 31/08/2013 n. 101, convertito con modificazioni dalla Legge 30/10/2013 n. 125, che riconosce agli Enti aventi natura associativa la facoltà di adeguarsi mediante propri regolamenti ai principi generali del Decreto Legislativo 165/2001, oltre che ai principi generali in materia di razionalizzazione e contenimento delle spese;

Visto il Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa per il triennio 2023-2025 adottato con Delibera del Consiglio Direttivo del 26/10/2022;

Considerata l'attuale dotazione organica dell'Ente è composta da 2 risorse, appartenente all'area "Funzionari" del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

Vista la seguente tabella che riporta la dotazione organica, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data del 31 dicembre 2021 e del 1° gennaio 2022; è escluso il Direttore dell'Ente, che in base alle disposizioni statutarie, appartiene ai ruoli dell'Automobile Club d'Italia.

Area – Posizione economica	Classificazione ex CCNL 2019-2021	Posti organico	Posti coperti al 31/12/2021	Posti coperti al 01/01/2022
C5	Funzionari		0	0
C4			0	0
C3			0	0
C2			0	0

C1			0	0
B3			0	0
B2	Assistenti	1	0	0
B1		1	0	0
A3	Operatori		0	0
A2		0	0	0
A1			0	0
TOTALE		2	0	0

Verificata la sostenibilità economica e finanziaria dell'Ente;

Considerato che ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in sede di determinazione del fabbisogno di Personale, ciascuna Amministrazione, nei limiti della consistenza organica, è tenuta a rispettare il limite finanziario massimo della pianta organica. Nel rispetto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", il calcolo di tale valore teorico massimo deve tenere conto della dotazione, calcolando la somma degli oneri finanziari teorici e del trattamento economico fondamentale stabilito dalla contrattazione collettiva. In particolare, nel calcolo si fa riferimento al trattamento fondamentale di "entrata" nel nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL - Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

Visto il seguente prospetto che riporta il calcolo del livello massimo di costo della dotazione organica del personale.

PERSONALE NON DIRIGENZIALE	Dotazione Organica provvisoria mente individuata ai sensi dell'art.2,co mma 6 del Dl 95/2012 alla data del 7 luglio 2012	Costo unitario del personale del comparto enti Pubblici non economici per area e fascia retributiva in base al vigente CCNL (3)	Spesa complessiva ipotetica relativa alla dotazione organica in base al vigente CCNL	Nuova dotazione organica proposta in applicazione dell'art 2, comma 1 lett b del Dl 95/2012	Spesa complessiva ipotetica relativa alla dotazione organica rideterminata in applicazione dell'art.2,comm a 1 lettera b del Dl 95/2012 in base al vigente CCNL
C5	0	40466	0	0	0
C4	0	37995,48	0	0	0
C3	0	34601,22	0	0	0
C2	0	32752,12	0	0	0
C1	0	31622,37	0	0	0
Area C	0		0	0	0
B3	0	30696,38	0	0	0
B2	1	28993,55	28993,55	1	28993,55
B1	1	27242,15	27242,15	1	27242,15
Area B	2		56235,7	2	56235,7

A3	0	26696,55	0	0	0
A2	0	25863,43	0	0	0
A1	0	24508,93	0	0	0
Area A	0		0	0	0
Totale Aree	2		56235,7	2	56235,7

Considerato che l'Ente non sostiene costi, da sottrarre a tale valore, per personale comandato, distaccato o utilizzato proveniente da altre amministrazioni e che pertanto il costo della dotazione organica, pari a € 56235,7 è assunto quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

Vista la seguente tabella dà atto del rispetto del limite massimo nelle dinamiche di cessazioni e assunzioni di personale che intercorreranno nel triennio. I costi rappresentati si riferiscono sempre alla somma tra il trattamento economico fondamentale di ingresso e degli oneri finanziari;

AREA	DATA	ACQUISIZIONI	CESSAZIONI	2023	2024	2025
Funzionari	31/12/2023	0	0	0	0	0
TOTALE	0	0	0	0	0	0

Considerato che in relazione alle proprie esigenze funzionali, l'Ente a struttura semplice affida alcuni dei servizi al pubblico alle Delegazioni Indirette e che l'attività di segreteria, amministrazione e ragioneria gravano in capo al Direttore dell'Ente, funzionario ACI distaccato presso l'AC Vibo Valentia con incarico di durata periodica, il cui trattamento economico della sola indennità di direzione è a carico dell'AC Vibo Valentia per un importo di € 15.550 annui;

Preso atto che l'attuale struttura organizzativa è frutto della ottimizzazione delle risorse umane in funzione delle risorse finanziarie disponibili che risentono tra l'altro anche dell'attuale fase di crisi economica e di riflesso della contrazione della domanda dei servizi resi dall'Ente alla collettività;

Ritenuto che qualora il quadro economico dovesse variare, in una prospettiva di rilancio dei propri servizi ed attività è ipotizzabile che l'Ente possa incrementare la propria forza lavoro in ragione delle disponibilità finanziarie da utilizzare;

Tenuto conto della situazione economico- finanziaria ed organizzativa dell'Ente e di tutto quanto sopra Visto e Considerato

Il Direttore

predispone il presente Piano inerente il fabbisogno complessivo di personale dell'Ente per il triennio 2023-2025 in conformità alla dotazione organica consistente in n.2 risorse Area B (n.1,B2 e n.1 B1) non programmando alcuna assunzione di personale a tempo indeterminato nel periodo

2023-2025 di riferimento.

Il Direttore

F.to

Dott.SAverio Ferrazzo

Vibo Valentia 26.10.2022