

**AUTOMOBILE CLUB ROMA – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE 2025-2027
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 che essa rappresenta, garantendo la neutralità finanziaria delle periodiche rimodulazioni, 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 della "neutralità finanziaria" della rimodulazione. La variazione 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, le Pubbliche Amministrazioni siano a verificare preventivamente il risetto 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 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, con delibera del Consiglio Direttivo n. 47 del 21 dicembre 2023, ha confermato il proprio fabbisogno di personale stabilito in quattro risorse appartenenti all'area "Funzionari".

La seguente tabella riporta la dotazione organica, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data del 31 dicembre 2023 e del 1° gennaio 2024; 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 31/12/2024	Posti coperti al 01/01/2025
Funzionari	4	4	4
Assistenti	0	0	0
Operatori	0	0	0
	4	4	4

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 pubblico.

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 2025-2027, variazioni nel numero di risorse impiegate mediante assunzioni, trasferimenti o quiescenza.

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

A seguito di autorizzazione consiliare, adottata con delibera n. 47 del 21 dicembre 2023, nel corso del 2024 l'Ente ha condotto una procedura valutativa per il passaggio del personale appartenente all'area "Assistenti" nell'area "Funzionari", sulla base dell'art. 18, comma 6, CCNL per le Funzioni Centrali triennio 2019-2021, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165.

Ai sensi della vigente normativa, tali misure rientrano nel limite di spesa potenziale massima evidenziata nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, presentato nello scorso esercizio e pari ad **€ 193.615,04**.

Sostenibilità economica e finanziaria

Nel prossimo triennio 2025-2027, l'Automobile Club Roma svolgerà una procedura per il conferimento di due differenziali stipendiali.

Al fine di valutare la sostenibilità delle progressioni programmate, nel 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 per il prossimo triennio, a seguito della adozione delle progressioni programmate.

Classificazione	Costo Tab. H CCNL 2019-2021	Dotazione Organica	Costo annuale stipendi tabellare	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 Funzionari	25.460,37 €	4	101.841,48 €	7.010,88 €	597,64 €	109.450,00 €	26.060,05 €	519,89 €	136.029,93 €	4
Area Assistenti		0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0
Area Operatori		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 €	597,64 €	155.526,37 €	37.030,83 €	738,75 €	193.295,95 €	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 **€ 193.295,95**, inferiore di € 319,09 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 pertanto 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 2025-2027 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

Sulla base di quanto premesso, si attesta che il costo della dotazione organica (€ 193.295,95) rispetta anche il limite di spesa calcolato sulla base del Regolamento interno.

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.

Con Direttiva del 23 marzo 2023, avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e

amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", il Ministro della Pubblica Amministrazione ha fornito alle amministrazioni una serie di "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.

La Direttiva richiede alle pubbliche amministrazioni di garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", in base ad una programmazione che segua l'iter descritto, almeno 24 ore di formazione/anno, anche avvalendosi della piattaforma Syllabus.

Successivamente, il Dicastero ha emanato la Direttiva del 28 novembre 2023 recante "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", che ha affidato a ciascun Dirigente il compito di definire piani formativi per specifici target o gruppi di dipendenti con obiettivo formativo di sviluppare le competenze trasversali articolate in quattro aree: "Capire il contesto pubblico", "Interagire nel contesto pubblico", "Realizzare il valore pubblico", "Gestire le risorse pubbliche" nonché percorsi volti a consolidare o sviluppare competenze connesse all'utilizzo in sicurezza di strumenti tecnologici e a modalità innovative di lavoro improntate sulla delega decisionale, l'empowerment, la collaborazione e condivisione delle informazioni, al fine di sostenere efficacemente il processo di transizione verso una modalità di lavoro agile.

L'Automobile Club Roma, sin dal 2024, si è conformato a tali indicazioni normative predisponendo per ciascun dipendente programmi formativi personalizzati, al fine di rafforzare le competenze per il migliore presidio del ruolo ricoperto e favorire la transizione digitale e la sensibilità verso le tematiche sociali, di cui l'Automobile Club Roma è convinto promotore, ma anche al fine di:

- diffondere la conoscenza e la condivisione delle misure per la prevenzione della corruzione;
- creare le competenze specifiche per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di comportamenti non integri;
- 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 erogata la formazione obbligatoria del personale nelle materie della prevenzione della corruzione e trasparenza.

3. Sviluppo delle competenze in materie specifiche.

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 non solo ricorrendo a operatori economici specializzati, ma anche avvalendosi delle iniziative pubbliche messe a disposizione dei dipendenti dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Ministero della Pubblica Amministrazione, con "Syllabus".