

Piano del fabbisogno del personale dell'Automobile Club Brindisi

PREMESSA

L'introduzione delle modifiche apportate dall'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ha modificato l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, concernente la definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale, sancendo l'obbligo di adozione annuale degli stessi da parte delle pubbliche amministrazioni.

Con comunicato del 9 maggio 2018 il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha pubblicato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" – ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come inserito dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 – che sanciscono il principio di superamento delle piante organiche a vantaggio dei piani triennali, con il fine di coniugare l'impiego ottimale delle risorse pubbliche con gli obiettivi di performance delle amministrazioni, in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi per i cittadini.

Le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 5 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le Amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

In particolare il decreto legislativo 75/2017, nell'innovare l'art. 6 comma 2 del decreto legislativo del D.Lgs. n. 165/2001, richiama il principio di ottimizzazione nell'impiego delle risorse pubbliche disponibili per perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione dei servizi alla collettività, attraverso il piano triennale del fabbisogno che deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa

La definizione di "fabbisogno" che supera quindi il criterio statico della pianta organica e implica un'analisi quali-quantitativa delle necessità delle amministrazioni, punta alle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa.

Il piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) diventa lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa e strumento programmatico per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, mentre la dotazione organica rimane come valore finanziario che funge da tetto per il piano triennale.

Essa infatti, nel rispetto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale, che non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica, individua "la dotazione" di spesa potenziale massima, nel cui alveo sono ovviamente ricomprese le proiezioni del fabbisogno.

Le citate linee di indirizzo sono complementari a quelle in materia di reclutamento del personale previste dall'art. 35, comma 5.2, del decreto legislativo 165/2001; infatti, le innovazioni recate dal predetto decreto legislativo 75/2017 consentono di conciliare una più ragionata determinazione dei fabbisogni con modalità di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni e perciò orientate ad individuare, sempre nel rispetto dei principi generali di legalità, merito, trasparenza ed imparzialità, nonché in linea con la disciplina in materia di anticorruzione, figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione "moderna".

Infine, il ciclo di pianificazione per il prossimo triennio si colloca nella fase di completamento delle misure di semplificazione e razionalizzazione introdotte dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80 e successive

modificazioni. Con tale disposizione sono state previste nuove modalità di rappresentazione degli atti programmatici delle pubbliche amministrazioni, mediante la redazione di un nuovo Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO, nel quale confluisce, fra gli altri, anche il piano dei fabbisogni del personale.

In particolare, il piano di fabbisogni del personale 2023-2025 dell'AC Brindisi confluirà nell'unico Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Federazione, che sarà elaborato dall'Automobile Club d'Italia, in linea di continuità con quanto operato negli anni passati relativamente all'adozione di un unico Piano della Performance ACI/AC, secondo la conforme delibera della Civit n. 11/2013.

2. FORZA IN RUOLO AL 31.12.2022

La forza in ruolo dell'Automobile Club Brindisi al 31/12/2022, da considerarsi base di calcolo per la determinazione dei fabbisogni di personale 2023 e triennali 2023-2025, sarà la seguente, in quanto non si prevedono cessazioni o immissioni in servizio nel corso del 2022:

Classificazione	F.R:
AREA A (operatori*)	0
AREA B (assistenti*)	0
AREA C (funzionari*)	2
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	2

* ex CCNL funzioni centrali 2019-2021

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

in considerazione degli obiettivi strategici della Federazione ACI per il triennio 2023-2025, deliberati dall'Assemblea ACI il 27 aprile 2022, di cui gli AA.CC. Sono tenuti a concorrere alla loro attuazione nei rispettivi ambiti territoriali, si sviluppa il nuovo piano dei fabbisogni di personale dell'AC Brindisi 2023-2025 e si adotta la programmazione 2023.

L'ultima dotazione organica dell'AC Brindisi, come risulta dalla tabella sotto riportata, fu adottata con delibera del Presidente dell'Ente n. 6 del 28 settembre 2012, ratificata dal Consiglio Direttivo nella seduta del 29 ottobre 2012, con delibera n. 30, in base alle prescrizioni della Direttiva n. 10/2012 del 24/09/2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012 n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012 n. 135 (cosiddetta legge sulla spending review).

Nel calcolare i costi sono stati considerati gli oneri finanziari teorici e gli oneri corrispondenti alla trattamento economico fondamentale previsto per ciascuna area di classificazione/qualifica, comprensivi degli incrementi mensili della retribuzione tabellare previsti dal CCNL del Personale Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021

Area di inquadramento e posizioni economiche	Posti in organico	Spesa complessiva rideterminata in base al CCNL vigente 2019-2021	Posti ricoperti al 31.12.2022	Spesa complessiva del personale in servizio al 31.12.2022
A1				
A2				
A3				
B1				

B2				
B 3	1		36.837,02	
C1	2		75.878,86	1
C2				
C 3				
C4				1
C5				
	3	TOTALE	112.715,88	2
				TOTALE
				82.638,78

L'importo di € 112.715,88, ottenuto "attualizzando" in base ai tabellari stipendiali del vigente CCNL la spesa dell'ultima dotazione organica approvata nel 2012, rappresenta la spesa potenziale massima per il personale impegnabile annualmente dall'AC Brindisi per il triennio 2023-2025.

Premesso che:

- L'Automobile Club Brindisi aderisce al Piano della Performance della Federazione ACI e che, in ossequio alle direttive generali in materia di indirizzi strategici per il triennio 2020-2022 deliberate dall'Assemblea ACI nella seduta del 29/04/2019, ha adottato con deliberazione n. 32 del 28/10/2019 il proprio Piano per le attività 2020;

- L'AC Brindisi. Ai sensi dell'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, ha adottato il "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa per il triennio 2020-2022" con delibera n. 31 del Consiglio Direttivo del 28/10/2019;

- il Piano Triennale di fabbisogno del Personale dell'AC Brindisi 2023-2025, come sotto esplicitato risulta in linea con i vincoli previsti in materia di spese per il personale dal citato *Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Brindisi*;

-l'andamento della spesa rispetta i vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente, che sono rispettati gli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999 e che non sono in essere percorsi di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente o di mobilità;

- secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n°75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente che il limite è la spesa potenziale massima espressione dell'ultima dotazione organica adottata;

Il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 viene così determinato:

Classificazione	Tetto di spesa dei fabbisogni	F.R. 01.01.2023	Possibili cessazioni 2023	Assunzioni a vario titolo programmate nel 2023	Fabbisogno 2023	Costo Fabbisogno 2023
Area A (operatori)	0	0	0	0	0	0

Area B (assistenti)	36.837,02	0	0	0	0	0
Area C (funzionari)	75.878,86	2	0	0	2	82.638,78
TOTALE	112.715,88	2	0	0	2	82.638,78

Classificazione	Tetto di spesa dei fabbisogni	F.R. 01.01.2024	Possibili cessazioni 2024	Assunzioni a vario titolo programmate nel 2024	Fabbisogno 2024	Costo Fabbisogno 2024
Area A (operatori)	0	0	0	0	0	0
Area B (assistenti)	36.837,02	0	0	1	1	32.916,47
Area C (funzionari)	75.878,86	2	1	0	1	37.939,43
TOTALE	112.715,88	2	1	1	2	70.855,90

Classificazione	Tetto di spesa dei fabbisogni	F.R. 01.01.2025	Possibili cessazioni 2025	Assunzioni a vario titolo programmate nel 2025	Fabbisogno 2025	Costo Fabbisogno 2025
Area A (operatori)	0	0	0	0	0	0
Area B (assistenti)	36.837,02	1	0	0	1	32.916,47
Area C (funzionari)	75.878,86	1	0	0	1	37.939,43
TOTALE	112.715,88	2	0	0	2	70.855,90

Da un punto di vista qualitativo, le strategie in materia di capitale umano dell'AC Brindisi sono sempre state improntate alla necessità di garantire i servizi di front office prestati a favore dei soci e dell'utenza in genere, quale condizione essenziale per il mantenimento dell'equilibrio economico-patrimoniale e finanziario dell'Ente.

Punto di forza è l'elevato grado di interscambiabilità delle risorse allocate nei vari processi lavorativi e la partecipazione diretta della Direzione alle attività di contenuto più strettamente istituzionale.

Stante l'ormai elevato grado di digitalizzazione delle procedure, la futura immissione di personale riguarderà una risorsa appartenente all'area degli assistenti (ex area B), che possa essere strutturalmente inserita nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolga fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale risorsa dovrà avere le competenze per valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative.

Al momento, il personale in forza pari a n. 1 unità C 4 ed a n. 1 unità C 1 che, unitamente ai servizi garantiti dalla Società in house ed ad essa affidati nel rispetto dell'art. 192 del d.lgs. n. 50/2016 - Iscrizione nell'Elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie "società" in house – consentono di assolvere efficacemente agli adempimenti d'istituto, con particolare riferimento alle attività "strumentali" di contenuto contabile-amministrativo.

Si procederà alla riclassificazione del personale secondo quanto stabilito nel CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

LA STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

E' intendimento dell'Ente procedere all'acquisizione del personale in sostituzione di quello collocato a riposo nel periodo considerato, ricorrendo in primis all'istituto della mobilità volontaria da altri Enti Pubblici, secondo la nuova procedura prevista dall'art. 6 D.L. 36/2022.

Ovviamente, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, nell'ente non è presente personale in soprannumero e/o eccedenza e che pertanto l'ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero.

Il presente Piano è stato approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente con delibera n. **21 del 27 settembre 2021** previa acquisizione del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, ad avvenuta informativa sindacale.

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Stante l'esiguità delle risorse, la formazione del personale sarà attuata nel triennio considerato prevalentemente in modalità "on the Job" in modo da consentire all'Ente di formare i propri dipendenti senza distoglierli dal loro lavoro quotidiano, riducendo il divario tra l'esperienza formativa e le conoscenze necessarie all'effettivo svolgimento della propria mansione.

Per i dipendenti, il carattere fortemente pratico di questo tipo di formazione riduce il divario tra l'esperienza formativa e la realtà lavorativa e favorisce la memorizzazione e conservazione di quanto appreso. Inoltre la formazione on the job è una metodologia attiva che aumenta la probabilità di sentirsi sicuri e competenti sul lavoro.

La formazione verterà sui temi legati all'innovazione e, in particolar modo, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, e sullo sviluppo delle competenze trasversali, ricorrendo anche all'ausilio dei programmi formativi messi a disposizione dalla Federazione per il tramite del Responsabile di struttura.