



## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### SOTTOSEZIONE 3.3. 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. 75/2017 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 massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria delle periodiche rimodulazioni e 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 10bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione 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, previa verifica della sussistenza di margini di rimodulazione nel rispetto 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, 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 2 risorse in area "C" ("Funzionari" ai sensi del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 20192021) E 1 risorsa in area B ("operatori" ex nuovo sistema di classificazione cit.)

Sedi di:

Massa 54100 – Via Aurelia Ovest, 193 – Tel. 0585 831941/2/3  
Carrara 54033 – Via Don Minzoni – Tel. 0585 70135  
Marina di Carrara 54036 – Via Venezia, 17 – Tel. 0585 630410  
Marina di Massa 54037 – Via delle Pinete, 64 – Tel. 0585 245202

Aulla 54011 - Via della Resistenza 52/F - Tel. 0187 420140  
Fivizzano 54013 – Via Roma 141 - Tel. 0585 948028  
Fosdinovo 54035 – Viale Malaspina 8 – Tel. 0187 693377  
Pontremoli 54027 - Via Pirandello 38 - Tel. 0187 830514



## AUTOMOBILE CLUB MASSA CARRARA

[www.massacarrara.aci.it](http://www.massacarrara.aci.it) [amministrazione@massacarrara.aci.it](mailto:amministrazione@massacarrara.aci.it)

Nel rispetto di tale “cornice”, l’Automobile Club Massa Carrara ha, da ultimo con delibera del Consiglio Direttivo del . , rimodulato il proprio fabbisogno di personale stabilendo la dotazione in due risorse in area “C” e una risorsa in area “B”. Tale rimodulazione è stata, nel tempo, sempre confermata ed è tuttora in vigore.

La seguente tabella riporta la dotazione organica, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data di adozione dell’ultimo PTFP 31 Ottobre 2018 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	2	1	1
C4			1	1
C3			0	0
C2			0	0
C1			0	0
B3	Assistenti	1	0	0
B2			0	0
B1			0	0
A3	Operatori		0	0
A2			0	0
A1			0	0
<b>TOTALE</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

### Sostenibilità economica e finanziaria

La valutazione delle facoltà assunzionali richiede il preventivo calcolo del “valore di spesa potenziale” dell’ultima dotazione organica, da esprimersi in termini finanziari.

A tal fine, partendo dall’ultima dotazione organica adottata, 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”).

La dotazione organica, espressa in termini finanziari, assume pertanto il significato di “dotazione di spesa potenziale massima” ed è calcolata in base agli oneri per il personale che ne costituisce la configurazione vigente al momento della pianificazione.

Assumendo quale parametro fisso lo stipendio tabellare su posizione economica iniziale, cui aggiungere gli oneri riflessi a carico dell’Amministrazione e l’Irap (ed escludendo gli oneri relativi al trattamento accessorio), si determina il calcolo del valore di spesa potenziale corrispondente all’ultima dotazione organica .

L’Automobile Club Massa Carrara per il triennio 2023-2025, vista anche la probabile cessazione dal servizio di una risorsa, valuterà, in base alle risorse disponibili anche presso la società in house, l’eventuale programmazione di assunzioni, tenendo primariamente conto della situazione generale e del mercato automobilistico, che sulla scorta di quanto riflesso a livello di Federazione, non consente di prevedere a breve e a medio termine una ripresa significativa, dinamica che comporterà l’adozione di misure fortemente improntate al contenimento di tutte le spese non necessarie; a questo proposito, come già , anticipato, e viste le professionalità disponibili presso la partecipata, l’Ente verificherà , nel quadro del contratto di convenzionamento, le possibili soluzioni tecniche sui servizi che

Sedi di:

Massa 54100 – Via Aurelia Ovest, 193 – Tel. 0585 831941/2/3  
Carrara 54033 – Via Don Minzoni – Tel. 0585 70135  
Marina di Carrara 54036 – Via Venezia, 17 – Tel. 0585 630410  
Marina di Massa 54037 – Via delle Pinete, 64 – Tel. 0585 245202

Aulla 54011 - Via della Resistenza 52/F - Tel. 0187 420140  
Fivizzano 54013 – Via Roma 141 - Tel. 0585 948028  
Fosdinovo 54035 – Viale Malaspina 8 – Tel. 0187 693377  
Pontremoli 54027 - Via Pirandello 38 - Tel. 0187 830514



## AUTOMOBILE CLUB MASSA CARRARA

[www.massacarrara.aci.it](http://www.massacarrara.aci.it) [amministrazione@massacarrara.aci.it](mailto:amministrazione@massacarrara.aci.it)

potranno essere esternalizzati, sempre nel quadro di un rispetto degli standard previsti per la corretta erogazione dei servizi pubblici di cui è titolare l'Automobile Club.

### 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 Massa Carrara 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 si qualificano, pertanto, come ulteriore vincolo di spesa massimo imposto da fonte interna. 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; prendendo a riferimento il costo complessivo del personale e la stima della rivalutazione secondo i parametri ISTAT.

In conclusione, considerato che

- la spesa per il personale a tempo indeterminato ammonta, per ogni anno, a complessive €98.815,00 (inclusi stipendi, tratt. accessorio, oneri sociali, tfr)
- l'andamento della spesa del personale è in linea con quanto previsto dalla normativa vigente;
- vi è il rispetto degli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- non vi sono in essere percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente o di mobilità;

La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio in oggetto, non prevede ulteriori assunzioni rispetto all'attuale dotazione organica; nella fase di effettiva cessazione dal servizio di un dipendente attualmente inquadrato nell'area C4 sarà predisposto l'eventuale aggiornamento del piano, con le valutazioni di merito necessarie all'adozione delle decisioni in materia assunzionale, come previsto dalle "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) emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

### La formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono misure fondamentali per garantire l'accrescimento delle competenze professionali, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, ma anche lo sviluppo della cultura della integrità all'interno della pubblica amministrazione.

Gli intenti perseguiti dall'amministrazione, tramite l'attivazione degli interventi formativi, sono finalizzati a:

- diffondere la conoscenza e condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure);
- creare le competenze specifiche per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;

Sedi di:

Massa 54100 – Via Aurelia Ovest, 193 – Tel. 0585 831941/2/3  
Carrara 54033 – Via Don Minzoni – Tel. 0585 70135  
Marina di Carrara 54036 – Via Venezia, 17 – Tel. 0585 630410  
Marina di Massa 54037 – Via delle Pinete, 64 – Tel. 0585 245202

Aulla 54011 - Via della Resistenza 52/F - Tel. 0187 420140  
Fivizzano 54013 – Via Roma 141 - Tel. 0585 948028  
Fosdinovo 54035 – Viale Malaspina 8 – Tel. 0187 693377  
Pontremoli 54027 - Via Pirandello 38 - Tel. 0187 830514



- 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 curata la formazione del personale nelle materie della prevenzione della corruzione e trasparenza.

### **3. Sviluppo delle competenze in materie specifiche.**

Nel corso del prossimo triennio saranno erogati moduli formativi nelle materie presidiate dal personale allo scopo di sviluppare le conoscenze e competenze individuali e la progressiva specializzazione dei dipendenti, mediante lo svolgimento di corsi on line .Gli interventi formativi si concentreranno sulla materia dei contratti pubblici – anche in vista della emanazione del nuovo codice dei contratti, a seguito della delega al governo disposta con legge 21 giugno 2022, n. 78 – della contabilità, della gestione del personale, dei contributi e consulenze e di altre materie di cui si renderà opportuno assicurare la specializzazione da parte della struttura.

Sedi di:

Massa 54100 – Via Aurelia Ovest, 193 – Tel. 0585 831941/2/3  
Carrara 54033 – Via Don Minzoni – Tel. 0585 70135  
Marina di Carrara 54036 – Via Venezia, 17 – Tel. 0585 630410  
Marina di Massa 54037 – Via delle Pinete, 64 – Tel. 0585 245202

Aulla 54011 - Via della Resistenza 52/F - Tel. 0187 420140  
Fivizzano 54013 – Via Roma 141 - Tel. 0585 948028  
Fosdinovo 54035 – Viale Malaspina 8 – Tel. 0187 693377  
Pontremoli 54027 - Via Pirandello 38 - Tel. 0187 830514