

**AUTOMOBILE CLUB ROMA – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE 2023-2025
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 10-bis, 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, 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 risorse in area "C"** ("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 ha, da ultimo con delibera del Consiglio Direttivo n. 50 del 4 ottobre 2018, rimodulato il proprio fabbisogno di personale stabilendo la dotazione in tre 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 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	3	2	2
C4			1	0
C3			0	0
C2			0	0
C1			0	0
B3	Assistenti	1	0	0
B2			1	1
B1			0	0
A3	Operatori		0	0
A2			0	0
A1			0	0
TOTALE		4	4	3

Le strategie in materia di capitale umano.

Come evidenziato nella precedente tabella, a decorrere dal 1° gennaio 2022 un dipendente a tempo pieno e indeterminato appartenente all'Area C – Livello economico C5 e titolare di posizione organizzativa (Responsabile delle attività istituzionali), è stato trasferito nei ruoli di altro Ente, lasciando libera una posizione.

A seguito del passaggio ad altra amministrazione, le attività – in sintesi riferite alla comunicazione, alle relazioni istituzionali e con il pubblico e alla organizzazione di manifestazioni, iniziative ed eventi – sono state in parte avocate dalla direzione (attività istituzionali) e in parte redistribuite tra il restante personale.

La redistribuzione dei compiti svolti dal dipendente trasferito ad altra amministrazione ha consentito di assicurare temporaneamente la prosecuzione delle attività. Tuttavia,

l'affidamento delle stesse al personale dell'Ufficio Amministrazione e Contabilità e dell'Ufficio Acquisti e Contratti, ordinariamente impegnato in compiti di carattere gestionale, ha reso difficoltoso il presidio coordinato delle attività istituzionali che, come noto, rivestono particolare ampiezza e complessità, spaziando dall'educazione alla sicurezza stradale allo sport automobilistico, dalla cura dei soci alla mobilità, sicurezza e ambiente, con un ampio spettro di istituzioni e stakeholder coinvolti.

La carenza nel presidio di tali attività, se già ordinariamente comportava un impatto negativo in termini di cura della *brand reputation* dell'Ente, si rivela oltremodo evidente nella prospettiva strategica dell'Automobile Club Roma che, avendo ormai consolidato la propria struttura economico-patrimoniale e disponendo di una sede prestigiosa e al centro della Capitale, intende impegnarsi non soltanto nelle iniziative di celebrazione del proprio Centenario, ma anche nelle relazioni e negli eventi e nelle manifestazioni sportive e storico-automobilistiche, nello sviluppo dei rapporti con i soci e i cittadini, condizione essenziale per lo sviluppo associativo e per il rafforzamento del proprio ruolo istituzionale.

Sulla scorta di tali considerazioni, con delibera n. 42 del 28 luglio 2022, il Consiglio Direttivo dell'Ente ha autorizzato l'avvio delle procedure per l'assunzione di una risorsa a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nell'area "funzionari" del nuovo sistema di classificazione, con il profilo di "comunicatore", mediante scorrimento di graduatorie in vigore, secondo la vigente disciplina normativa.

Si rende, pertanto, necessario stabilire se l'immissione in ruolo di una risorsa nel livello economico di ingresso dell'area "Funzionari", con decorrenza dal 1° gennaio 2023, sia sostenibile in relazione alle facoltà assunzionali dell'Ente.

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), la seguente tabella fornisce il calcolo del valore di spesa potenziale corrispondente all'ultima dotazione organica (con una posizione autorizzata in area "C" non ricoperta).

Classificazione	Dotazione Organica	Costi dotazione organica (Stip. Tab. aggiorn. + Ind. Ente)	Oneri Sociali INPS (23,81%)	Oneri Sociali INAIL (4,75%)	Totale costi dotazione organica	Tetto di spesa dei fabbisogni
Area C	3 C5	103.025,88 €	24.530,46 €	489,37 €	128.045,71 €	128.045,71 €
Area C	1 C	27.651,33 €	6.583,78 €	131,34 €	34.366,46 €	
Area B	1 B2	25.105,90 €	5.977,71 €	119,25 €	31.202,87 €	31.202,87 €
Area A	0	- €	- €	- €	- €	- €
Totale	4	155.783,11 €	37.091,96 €	739,97 €	193.615,04 €	193.615,04 €

Sulla base di quanto evidenziato, il costo della dotazione organica da assumersi quale entità finanziaria di spesa potenziale massima, ai sensi della vigente normativa, è pari a **€ 193.615,04**.

Sulla base di tale riferimento, la seguente tabella evidenzia il computo per definire le "facoltà assunzionali" dell'Automobile Club Roma, ossia il vincolo di spesa potenziale massima residuo, da computarsi prendendo a riferimento le risorse impegnate o liberate a seguito delle immissioni e cessazioni di personale del triennio precedente.

AREA	DATA	ACQUISIZIONI	CESSAZIONI	2020	2021	2022
C5	01/01/2022		1	0	0	-42.681,90
TOTALE		0	1	0	0	-42.681,90

La tabella dà atto che, per il triennio 2023-2025, le facoltà assunzionali dell'Ente sono pari a **€ 42.681,90**.

Sulla base di quanto espresso, l'assunzione di un funzionario nel livello di ingresso iniziale per l'area dei "Funzionari" con decorrenza dal 1° gennaio 2023 appare compatibile, comportando oneri finanziari inferiori di € 11.038,28 annui rispetto al valore di spesa potenziale massima, come evidenziato nella seguente tabella.

AREA	DATA	ACQUISIZIONI	CESSAZIONI	2023	2024	2025
Funzionari	01/10/2022	1		-31.643,62	-31.643,62	-31.643,62
Tetto di spesa		1		42.681,90	42.681,90	42.681,90
TOTALE				11.038,28	11.038,28	11.038,28

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 si qualificano, pertanto, come ulteriore vincolo di spesa massimo imposto da fonte interna. Si rende, pertanto, necessario valutare la compatibilità dell’assunzione di una risorsa 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).

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

L’assunzione di una risorsa con decorrenza dal 2023 comporta la previsione di spesa per la voce B9 del conto economico di € 228.900 che, decurtata dalle spese per il lavoro straordinario (€ 5.900), evidenzia la differenza di **€ 223.000**, inferiore al limite regolamentare che, pertanto, consente di confermare l’immissione in ruolo rispondente ai fabbisogni dell’Ente.

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.

Per tali ragioni, l’Automobile Club Roma, anche avvalendosi della Scuola Nazionale dell’Amministrazione, organizza sessioni formative a beneficio del personale, al fine di sviluppare le conoscenze sia su materie di carattere tecnico (contabilità, comunicazione, appalti, ecc.) sia su temi trasversali, quali la sicurezza informatica, la privacy, l’etica e l’integrità.

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;
- 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 erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione o acquistati a catalogo.

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.