



# **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025**

*(ex art. 6 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165)*

---

*Approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 5 del 27.10.2022*

---

## PREMESSA

**Attese** le disposizioni in materia di personale del comparto pubblico di cui all'art. 6 co. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal d.lgs 75/2017, che prevedono che *„Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter“*;

**Viste** le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, emanate ai sensi dell'articolo 6-ter D.lgs 195/2001 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, in data 8 maggio 2018 (di seguito Linee di indirizzo);

**Visto** il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in attuazione del comma 6 del DL 80/2021, che definisce i contenuti e lo schema tipo del „Piano integrato di attività e di organizzazione“, nonché le modalità semplificate per gli Enti con meno di 50 dipendenti;

**Vista** la Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 adottata dall'Automobile Club Terni ex art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 con delibera del Consiglio Direttivo n. 34 del 20 dicembre 2018;

**Considerato** che in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente si è provveduto, nel corso degli anni, all'affidamento all'esterno di alcuni servizi di supporto operativo e gestionale;

### 1. Consistenza del personale

La dotazione organica dell'Ente è composta da 3 risorse, di cui 1 risorsa appartenente all'area "Funzionari" e 2 risorse all'Area "Assistenti" del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

La consistenza è stata da ultimo definita con il provvedimento di rideterminazione degli organici, effettuato con delibera del Consiglio Direttivo n. 21 del 10.10.2012, in attuazione dell'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 (decreto "spending review"), convertito con modificazioni in legge 7 agosto 2012, n. 135.

La seguente tabella riporta la dotazione organica, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data del 31 dicembre 2021; è escluso il Direttore dell'Ente, che in base alle

disposizioni statutarie, appartiene ai ruoli dell'Automobile Club d'Italia.

<b>Area – Posizione economica</b>	<b>Classificazione ex CCNL 2019-2021</b>	<b>Posti organico</b>	<b>Posti coperti al 31/12/2021</b>
<b>C</b>	<b>Funzionari</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>B</b>	<b>Assistenti</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>A</b>	<b>Operatori</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>		<b>3</b>	<b>1</b>

Il “Sistema dei ruoli e delle responsabilità” regola la distribuzione dei compiti e delle responsabilità, affinché la tecnostruttura garantisca il presidio di tutte le funzioni istituzionali e elevati livelli di trasparenza, in primo luogo attraverso il sito istituzionale [www.terni.aci.it](http://www.terni.aci.it), che costituisce il riferimento per i cittadini ai sensi del d.lgs. n. 33/2013.

Il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”, approvato dall’AC Terni con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 9 del 28 febbraio 2019 e poi aggiornato con delibera n. 6 del 5 novembre 2020, regola l’assegnazione e la valutazione degli obiettivi annuali e la loro declinazione al personale, in armonia con la Federazione ACI, affinché le attività del personale siano volte a migliorare la qualità dei servizi e a favorire la partecipazione dei cittadini.

## **2. Le strategie in materia di capitale umano.**

Non essendo previste, per il prossimo triennio, cessazioni di personale, non sono previste variazioni per il triennio 2023-2025.

Nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 18, comma 2 del CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, in sede di contrattazione integrativa l’Ente definirà le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale, collegandole agli obiettivi di performance organizzativa assegnati al personale nonché all’evoluzione dei modelli organizzativi.

### 3. Sostenibilità economica e finanziaria

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<sup>1</sup>", 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.

Il prospetto che segue riporta il calcolo del livello massimo di costo della dotazione organica del personale.

<b>CLASSIFICAZIONE</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>COSTI DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI</b>	<b>FORZA EFFETTIVA AL 31/12/2021</b>
<b>AREA C</b>	1	34.094,03	34.094,03	0
<b>AREA B</b>	2	62.080,16	62.080,16	1
<b>AREA A</b>	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	3	<b>96.174,19</b>	<b>96.174,19</b>	1

L'Ente non sostiene costi, da sottrarre a tale valore, per personale comandato, distaccato o utilizzato proveniente da altre amministrazioni. Pertanto il costo della dotazione organica, pari a € **96.174,19**, è assunto quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

### 4. Fabbisogno del personale

#### 4.1 Affidamento in house dei servizi

L'Ente ha operato, negli anni passati, una significativa variazione degli assetti organizzativi. In particolare, l'Automobile Club Terni ha ridefinito le linee fondamentali di organizzazione del lavoro esternalizzando le attività amministrativo-contabili, operative e di

---

<sup>1</sup> Emanate ai sensi dell'articolo 6-ter D.lgs 195/2001 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, in data 8 maggio 2018.

supporto, mantenendo all'interno esclusivamente compiti di monitoraggio, coordinamento e controllo.

L'affidamento all'esterno di alcuni servizi, ai sensi dell'art. 6 bis d.lgs 165/2001, ha prodotto conseguenti economie di gestione con il congelamento dei posti del personale entrato in quiescenza nonché la riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente.

Si sottolinea al riguardo che con specifico Contratto di Servizio (da ultimo biennio 2022-2023, siglato in data 2 novembre 2021) sono delegate ad ACI Servizi S.r.l., società *in house* a totale partecipazione dell'AC Terni:

1. Gestione attività di back office relative all'ufficio Assistenza Automobilistica;
2. Gestione attività di back e front office relative all'ufficio Tasse Automobilistiche;
1. Gestione attività di back e front office relative all'ufficio Soci e Travel;
3. Collaborazione nello svolgimento di iniziative in materia di educazione alla sicurezza stradale, mobilità sostenibile e/o eventi istituzionali in genere
4. Supporto nelle attività di ragioneria e di gestione dei rapporti con l'Istituto bancario di riferimento, di tenuta della contabilità con specifico riguardo alle operazioni di registrazione quotidiana, di redazione dei documenti di bilancio e budget, di monitoraggio e controllo degli aspetti fiscali e tributari
5. Svolgimento delle attività di segreteria amministrativa, protocollo informatico, archiviazione e conservazione elettronica della documentazione, supporto operativo alla Direzione dell'Ente.

#### **4.2 Determinazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025**

Ad esito di tali considerazioni è possibile definire il fabbisogno del personale dell'Automobile Club Terni come di seguito indicato:

<b>Unità</b>	<b>Area</b>	<b>Mansioni</b>
1 dipendente full-time	Funzionari	Amministrazione, coordinamento e controllo Delegazione di sede: erogazione servizi di assistenza automobilistica. Incarico di Funzionario Delegato

#### **5. Dotazione organica**

Secondo quanto esposto nelle Linee di indirizzo, il tradizionale concetto di dotazione organica viene superato a vantaggio di quello di fabbisogno del personale. Infatti: "Il termine **dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il Piano triennale di fabbisogno del personale** nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate". Con il D.lgs. 75/2017, invece "il **PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione**. La nuova visione di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. **Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP**. Essa di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte... **Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari**. 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".

La dotazione organica dell'AC Terni per gli anni 2023-2025 è pari, quindi, al valore finanziario corrispondente all'ultima dotazione organica adottata (con delibera n. 21 del 10.10.2012):

2023: € 96.174,19

2024: € 96.174,19

2025: € 96.174,19

Nell'ottica delle Linee di Indirizzo, i costi della vigente Dotazione Organica vengono assunti quale valore finanziario di spesa potenziale massima.

La spesa del personale in servizio al 1° gennaio 2021, che non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata, è

determinata, dal costo della dotazione organica stessa al netto dei risparmi derivanti dalle cessazioni previste fino al 31.12.2021.

AREA	dotazione organica al 01/01/2023 *	fabbisogno personale al 01/01/2023	differenza
Funzionari	34.094,03	34.094,03	0,00
Assistenti	62.080,16	29.278,51	32.801,65
Operatori	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>96.174,19</b>	<b>63.372,54</b>	<b>32.801,65</b>

  

AREA	dotazione organica al 01/01/2024 *	fabbisogno personale al 01/01/2024	differenza
Funzionari	34.094,03	34.094,03	0,00
Assistenti	62.080,16	29.278,51	32.801,65
Operatori	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>96.174,19</b>	<b>63.372,54</b>	<b>32.801,65</b>

  

AREA	dotazione organica al 01/01/2025 *	fabbisogno personale al 01/01/2025	differenza
Funzionari	34.094,03	34.094,03	0,00
Assistenti	62.080,16	29.278,51	32.801,65
Operatori	0,00	0,00	0,00

\* I valori finanziari sono riportati dall'ultima dotazione organica formalmente adottata dall'Ente con delibera n.21 del 10.10.2012 in applicazione delle disposizioni della Legge 135/2012 (art.2) secondo le indicazioni delle Linee di indirizzo dell'8 maggio 2018.

## 6. Controlli preventivi, informativa sindacale e comunicazioni

Il presente PTFP, ai sensi dell'art. 6 d.lgs. 165/2001 e secondo quanto indicato dalle Linee di indirizzo del Ministero della P.A., è oggetto di approfondimento e verifica, con particolare riguardo al rispetto dei vincoli normativi finanziari, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

È assicurata la preventiva informativa sindacale, nonché la comunicazione del contenuto del Piano al sistema di cui all'art. 60 del d.lgs. 165/2001 entro 30 giorni dalla sua adozione.