

**Delibera n. 4 del 31 ottobre 2019**

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2020 / 2022;  
Piano occupazionale 2020;  
Verifica eccedenze del personale.-

**Il Consiglio Direttivo**

**Richiamata:**

- la deliberazione del Consiglio Direttivo n. 8 del 29 ottobre 2012 con la quale veniva rideterminata la dotazione organica complessiva del personale dipendente dell' Automobile Club Caserta, in adempimento alle disposizioni di cui all'art. 74 della legge 133 del 6 Agosto 2008, con una riduzione complessiva di spesa pari ad € 31.622,00 - pari al 25,80% eliminando una unità lavorativa in area "C";
- di nuovo la suindicata delibera n. 8 del 29 ottobre 2012 con la quale il Consiglio Direttivo ha approvato, tra l'altro, la rideterminazione della dotazione organica in adempimento all'art. 2 del decreto legge del 6 luglio 2012 n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012 n. 135, con una riduzione della spesa complessiva pari ad € 17.300,00, relativa ai numeri di posti in organico mediante

**Ritenuto** che la riorganizzazione delle risorse umane, ed in tale contesto anche la revisione della dotazione organica, costituisca un passaggio necessario ed essenziale per poter realizzare una Pubblica Amministrazione che, in attuazione dei principi costituzionali di buon andamento ed imparzialità, risponda sempre più alle attuali esigenze di funzionalità, flessibilità ed economicità, perseguendo l'obiettivo, cui sono ispirati tutti i recenti interventi legislativi in materia, del contenimento e della razionalizzazione della spesa pubblica senza diminuzione, anzi con la riqualificazione, della professionalità dei servizi offerti;

**Visto** il D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, ed in particolare gli articoli 5 in materia di potere di organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni, 6 in materia di criteri per l'organizzazione e l'individuazione di uffici e piante organiche, 7 in materia di gestione delle risorse umane e seguenti, relativi alla materia del personale e degli uffici;

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

**Vista** la relazione del direttore del 24 ottobre 2019 acquisita al protocollo dell'Ente in pari data, redatta ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del decreto legislativo 165/2001 e preso atto di quanto ivi rappresentato;

**Tenuto conto** delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” comunicate il 9 maggio 2018 dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;

**Preso atto** che tali linee di indirizzo, emanate ai sensi dell’articolo 6 ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2002, n. 165, come inserito dall’art. 4, comma 3 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 175, sanciscono il 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 ai cittadini;

**Considerato** che le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 /2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le pubbliche amministrazioni devono seguire nell’organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale,

**Preso atto** che il decreto legislativo n. 75 / 2017, nell’innovare l’art. 6 comma 2 del decreto legislativo 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 P.T.F.P. che deve essere definito in coerenza e a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa;

**Preso atto** che la definizione del “fabbisogno” supera il criterio statico della pianta organica e implica un’analisi quali – quantitativa delle necessità delle amministrazioni;

**Considerata** la dotazione organica come valore finanziario che, nel rispetto dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima, nel cui alveo sono ricomprese le proiezioni di fabbisogno;

**Tenuto conto** che l’art. 4 del citato decreto 75/2017 sancisce l’obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale quale presupposto indefettibile per le determinazioni relative alle procedure di reclutamento;

**Preso atto che:**

- 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;
- i fabbisogni di personale non dirigente dell’Ente per l’anno 2020, così come accertato dal Direttore, sulla base degli obiettivi di performance deliberati dagli Organi di Governo dell’Ente, non coincidono con la forza in ruolo non presente oggi in A. C. Caserta;
- l’obiettivo dell’Ente, coerentemente con le disposizioni normative vigenti, è sempre quello dell’accrescimento, nella gestione delle risorse umane, del livello di efficacia ed efficienza della propria attività istituzionale;
- il Piano Triennale della Performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 viene adottato dall’ACI (Federazione) in ossequio alla delibera della CiVIT n.11/2013 e che con apposite delibere degli Organi dell’Automobile Club Caserta vengono recepiti gli obiettivi di performance organizzativa annuali;

- l'Automobile Club Caserta si è avvalso, in forma associata, ai sensi dell'art. 13 - comma 1 - del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ACI e della Struttura tecnica permanente dell'ACI, per gli adempimenti previsti dal sopraccitato Decreto Legislativo 150/2009;
- l'Automobile Club Caserta ha adottato, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance definito dall'OIV dell'ACI;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione valida, con appositi provvedimenti annuali la Relazione sulla Performance dell'ACI e degli Automobile Club Federati, compreso A. C. Caserta;
- l'Automobile Club Caserta adotta annualmente il piano triennale di prevenzione della corruzione e che lo stesso viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente;

**Evidenziato** inoltre che un modello organizzativo ispirato all'efficienza, all'efficacia, al rispetto della legalità formale e sostanziale e all'economicità dell'azione amministrativa deve, comunque, fondarsi sulla massima flessibilità, tenendo conto delle dimensioni dell'Ente, del sistema informativo praticato, degli obiettivi indicati dagli Organi, del susseguirsi di norme;

**Rilevato** che, in ossequio a quanto sopra, si ritiene che l'assetto organizzativo dell'Automobile Club Caserta, sulla base delle linee strategiche indicate dagli Organi dell'Ente e dalla Federazione, tenuto conto delle professionalità necessarie per assolvere al meglio alle richieste dell'utenza motorizzata provinciale, possa essere stimato in **4 unità lavorative** così distribuite:

Servizio Sportivo Assistenza Automobilistica <b>n. 1 unità lavorativa</b>	Ragioneria Personale /Affari Generali <b>n. 1 unità lavorativa</b>	Segreteria URP / Assistenza Organi <b>n. 1 unità lavorativa</b>	Attività Istituzionali (Educazione e Sicurezza Stradale - ecc.) <b>n. 1 unità lavorativa</b>
---	--	---	--

**Accertato** che sulla scorta delle considerazioni espresse emerge la consapevolezza che la consistenza del personale necessita di una crescita di professionalità che ponga l'Ente nella condizione di meglio far fronte alle necessità imposte dai nuovi e più recenti scenari che hanno modificato radicalmente la realtà degli Automobile Club provinciali;

**Ravvisata** pertanto la necessità di adottare un nuovo provvedimento di determinazione della dotazione organica aggiornata, o meglio, la nuova consistenza del personale che costituisce il fabbisogno per il periodo: 1° Gennaio 2020 - 31 Dicembre 2022 che consenta da un lato di far fronte alle attività istituzionali e commerciali dell'Ente e dall'altro di rispettare il dettato normativo di riferimento;

**Ritenuto** pertanto che per il triennio **2020 / 2022** il fabbisogno del personale dell'Automobile Club Caserta possa essere determinato in **4 unità lavorative** come di seguito articolate:

**tabella del fabbisogno per il triennio 2020 / 2022**

Area di inquadramento	Posizioni in organico	Personale in servizio	Posizioni non coperte	Note
Area C	2	0	2	di cui una part-time al 50 %
Area B	2	0	2	
Totale	4	0	4	

**Tabella di dettaglio del fabbisogno e della spesa per il triennio 2020 / 2022**

Area	posizione economica	numero	Spesa annua	Posti ricoperti	Tempi stimati di copertura	Contratto	Note
C	C3	1		0		Part-time	
C	C1	1		0		Ful-time	
B	B2	1		0		Ful time	
B	B2	1		0		Full-time	
<b>Totale</b>		<b>4</b>		<b>-4</b>			

**Visto** l'art. 53 lettera d) dello Statuto il quale stabilisce che il Consiglio Direttivo provvede a deliberare :”..... la consistenza e le eventuali variazioni della dotazione organica dell'Automobile Club .....”;

**Visto** l'art. 3 del **Regolamento di Organizzazione** dell'Automobile Club Caserta approvato con nota del Dipartimento della Funzione Pubblica – della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 984/15/PB dell' 8 Maggio 2002;

**Richiamata** inoltre la propria deliberazione n. 2 del 31 ottobre 2019 con la quale è stata recepita la relazione del Direttore in merito ai “Piani di Attività” per l'anno 2020 nonché per la parte afferente l'assetto organizzativo dell'Automobile Club Caserta, tenendo conto, della situazione economico / patrimoniale;

**Considerato**, pertanto, che, anche in assenza di personale bisogna deliberare un piano triennale dei fabbisogni di personale previsto e delle assunzioni nel triennio 2020 / 2022, nel pieno rispetto dei vincoli di legge;

**Ritenuto** che la situazione attuale dell'Automobile Club Caserta non consente di provvedere, al momento, per il triennio previsto, alla copertura delle posizioni vacanti con personale a tempo indeterminato, sia esso full - time o part-time nei modi e nei termini indicati dalla normativa di riferimento;

**Udito** l'intervento del Presidente in merito;

**All'Unanimità Delibera**

**Recepire** il Piano Triennale 2020 / 2022 del fabbisogno del personale dell'Automobile Club Caserta così come elaborato dal Direttore nella relazione in premessa esplicitata ed allegata alla presente deliberazione;

**Rideterminare** la consistenza del fabbisogno di personale per il triennio 2020 / 2022 come da tabella sotto riportata:

Area	posizione economica	numero	Posti ricoperti	Tempi stimati di copertura	Contratto	Note
C	C3	1	0		Part-time al 50 %	
C	C1	1	0		Ful-time	
B	B2	1	0		Ful time	
B	B2	1	0		Full-time	
<b>Totale</b>		<b>4</b>	<b>-4</b>			

**Dare atto** altresì che con il presente provvedimento è assicurata la riduzione della spesa rispetto all'ultima dotazione organica approvata nella misura normativamente prevista;

**Non prevedere** per il momento, la copertura di alcuna posizione, stanti le motivazioni espresse nella relazione di cui in parola;

**Dare atto** che l'attuale struttura dotazionale dell'Automobile Club Caserta non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale;

**Trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in Sico, ai sensi dell'art.6 ter del D. Lgs 165/2001, come introdotto dal D. lgs n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

**Disporre** la immediata esecutività della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 53) comma 2) lettera d) dello Statuto dell'ACI;