



Automobile Club Arezzo

**PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2021-2023**



## 1. Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2021-2023, ridefinisce la programmazione dei fabbisogni di personale dell'A.C. Arezzo, in ottemperanza alle disposizioni normative introdotte dal Decreto Legislativo n. 75/2017 e dalle relative Linee Guida pubblicate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, visti i Decreti Legislativi n. 165/2001, n. 150/2009, n. 74/2017. Esso tiene conto sia del nuovo quadro legislativo, sia degli effettivi fabbisogni di personale dell'Ente, superando i precedenti concetti di pianta e di dotazione organica. La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

Questo nuovo processo richiede un differente approccio al tema dei fabbisogni del personale ed il presente Piano recepisce le indicazioni e le adatta alle peculiarità dell'Automobile Club Arezzo.

## 2. Organici

Nella tabella 1 si evidenzia la situazione aggiornata dell'organico dell'Automobile Club Arezzo al 31/12/2019 determinata sulla base del personale a tale data in servizio, ai sensi dall'art. 2 del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in Legge n. 135 del 7 agosto 2012:

Livelli economici	Posti in organico	di cui: coperti	di cui: non coperti
C1	1	0	1
B1	2	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

[tabella 1]



### 3. Fabbisogno di personale

La pianificazione dei fabbisogni deve essere pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e pertanto il presente Piano è conseguentemente integrato con le disposizioni contenute nel piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato dall'Ente e aggiornato periodicamente, come previsto dalla normativa vigente.

Il superamento del concetto di dotazione organica verso forme più flessibili e pragmatiche di analisi dei fabbisogni di personale implica anche una stretta connessione con le risorse stanziare nei documenti di programmazione e di bilancio e con gli stanziamenti in essi contenuti per quanto concerne la spesa dedicata al personale.

La sintesi delle indicazioni riportate sopra e dei principi introdotti dalla normativa di riferimento, come declinate dalle linee guida, implica una predisposizione di assetti che sia, quindi, coerente con la struttura organizzativa dell'Ente, con i compiti assegnati ed effettivamente svolti, con la programmazione in tema di *performance* organizzativa e con le risorse finanziarie ed economiche contenute nei documenti di programmazione e di bilancio.

\*\*\*

L'AC Arezzo ha affidato lo svolgimento delle proprie attività istituzionali alla società di servizi *in house* Aci Arezzo Promoservice S.r.l.; così come previsto dalla normativa vigente. Tali attività sono elencate e specificate in un apposito contratto di servizio sottoscritto tra l'Ente e la società affidataria, che ne cura la gestione attraverso proprio personale in possesso di conoscenze specifiche e di esperienza nel settore.

Per il triennio 2021-2023 si ritiene di mantenere tale struttura organizzativo-gestionale.

### 4. Dotazione organica

In accordo con quanto esposto nelle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal ministero della funzione pubblica, il concetto di dotazione organica viene superato da 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.”. Secondo quanto previsto



## Automobile Club Arezzo

dal Decreto Legislativo n. 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.**”

La dotazione organica dell’AC Arezzo per gli anni 2021-2023 non determina costi a carico del bilancio.

F.to IL DIRETTORE  
(Dott.ssa Silvia Capacci)