



## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

### Consistenza del personale

La dotazione organica dell'Ente è composta da 2 risorse appartenenti all'area "Assistenti" del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

La seguente tabella riporta la dotazione organica, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data del 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	/	/	/
C4			/	/
C3			/	/
C2			/	/
C1			/	/
B3	Assistenti	2	/	/
B2			/	/
B1			2	2
A3	Operatori	/	/	/
A2			/	/
A1			/	/
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</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.benevento.aci.it](http://www.benevento.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 Benevento con deliberazione del Consiglio Direttivo, 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.

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

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.

#### **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", 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.

CLASSIFICAZIONE	DOTAZIONE ORGANICA	COSTI DOTAZIONE ORGANICA	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA EFFETTIVA AL 01/01/2022
AREA FUNZIONARI	/	////	////	/
AREA ASSISTENTI	2	58.577,02	58.577,02	2
AREA OPERATORI	/	/	/	/
<b>TOTALE</b>	2	58.577,02	58.577,02	/

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 € 58.577,02, è assunto quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

La seguente tabella dà atto del rispetto del limite massimo nelle dinamiche di cessazioni e assunzioni di personale che intercorreranno nel triennio. I costi rappresentati si riferiscono sempre alla somma tra il trattamento economico fondamentale di ingresso e degli oneri finanziari.

AREA	DATA	ACQUISIZIONI	CESSAZIONI	2023	2024	2025
Area Assistenti	31/12/2023	/	/	58.577,02	58.577,02	58.577,02
<b>TOTALE</b>		/	/	58.577,02	58.577,02	58.577,02

#### **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 Benevento 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 "*Riformare 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 Benevento 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.

