



**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2023-2025**

**Ai sensi degli artt. 6 del D.L. n. 80/2021 e 6 del DM 132 del 24 giugno 2022,
e
della comunicazione del presidente ANAC del 17 gennaio 2023, resa nota il 24 gennaio 2023, che proroga il
termine per l'adozione di PTPCT e PIAO al 31 marzo 2023.**

approvato con atto del Comitato Direttivo Centrale n. 49 del 3 marzo 2023;
integrato con atto del Comitato Direttivo Centrale n. 145 del 24 giugno 2023

3.C PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE – PROGRAMMAZIONE CESSAZIONI DAL SERVIZIO

Come previsto dal Decreto 132 del 24 giugno 2022, recante il regolamento di definizione del PIAO e le modalità semplificate di adozione da parte delle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, il piano triennale dei fabbisogni di personale del CAI indica:

- 1) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento contrattuale;
 - 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni.
- 1) Consistenza del personale.

E' stata effettuata la ricognizione annuale della consistenza del personale, che registra, con riferimento al 31 dicembre 2022, i seguenti dati:

| Livello | Dotazione organica teorica | | consistenza personale 31.12.22 | consistenza personale 01.02.23 |
|----------------------------|----------------------------|-----------|--------------------------------|--------------------------------|
| DIRIGENTE 2° fascia | 2^ FASCIA | 2 | 2 | 2 |
| | C 3 | 3 | 1 | 1 |
| | C 2 | 3 | 3 | 3 |
| | C 1 | 4 | 3 | 3 |
| tot AREA C | | 10 | 7 | 7 |
| | B 3 | 4 | 4 | 4 |
| | B 2 | 1 | 1 | 0 |
| | B 1 | 4 | 4 | 4 |
| tot AREA B | | 9 | 9 | 8 |
| tot AREA A | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | | 21 | 18 | 17 |

Nel corso dell'anno 2022 sono avvenute le seguenti movimentazioni di personale, così come previste nel programma triennale del Fabbisogno di personale approvato:

assunzione del nuovo Direttore dell'Ente, a seguito di selezione per titoli e colloquio per copertura della posizione in conseguenza della quiescenza del precedente Direttore, a far data dal 1° settembre 2022;

conclusione del periodo di aspettativa non retribuita concessa per 12 mesi ad un Funzionario C3, con successive dimissioni volontarie da parte dell'interessato;

copertura della quota d'obbligo prevista ai sensi della legge n. 68/99, con assunzione di un dipendente full time appartenente alla categoria B.

- 2) Programmazione delle cessazioni dal servizio e stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale.

Nel corso dell'anno 2023 si ha il ritiro per quiescenza di un dipendente di categoria B2, a far data dal 31 gennaio p.v..

E' ragionevolmente prevedibile la richiesta e concessione di un'aspettativa da parte di un appartenente al comparto.

Non sono attese ulteriori cessazioni di personale per motivi di anzianità prima del 2024.

Per poter stimare correttamente l'evoluzione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023 – 2025 occorre procedere per gradi, valutando l'attuale struttura organizzativa, definendo gli ambiti strategici di intervento per verificare la coerenza della copertura attuale e le necessità di evoluzione. Il potenziale assunzionale, calcolato in coerenza con la normativa vigente, "abilita" infine le effettive attività da realizzarsi nel corso del 2023.

In assolvimento agli obblighi normativi, nel determinare i fabbisogni di personale relativi all'anno 2023 si parte dalla forza in ruolo al 31.12.2022 e si utilizza come parametro di riferimento il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile.

| Livello | Dotazione organica teorica | Dotazione organica teorica | | Oneri teorici annui | | | TOTALE |
|-----------|----------------------------|----------------------------|----|---------------------|-------------------------|--------------------|--------------|
| | | | | Retribuzione base | Retribuzione accessoria | Oneri prev./ass.li | |
| DIRIGENTE | 2 | 2^ FASCIA | 1 | 45.803,94 € | 54.658,52 € | 25.537,56 € | 126.000,02 € |
| | | | 1 | 45.803,94 € | 33.130,20 € | 20.065,06 € | 98.999,20 € |
| AREA C | 10 | C 3 | 3 | 76.793,89 € | 23.568,33 € | 23.896,25 € | 124.258,47 € |
| | | C 2 | 3 | 76.773,22 € | 25.622,98 € | 24.380,54 € | 126.776,74 € |
| | | C 1 | 4 | 102.347,14 € | 26.804,37 € | 30.750,97 € | 159.902,48 € |
| AREA B | 9 | B 3 | 4 | 84.352,54 € | 36.790,40 € | 28.844,13 € | 149.987,07 € |
| | | B 2 | 1 | 21.080,85 € | 7.748,62 € | 6.864,30 € | 35.693,77 € |
| | | B 1 | 4 | 84.295,86 € | 25.451,28 € | 26.130,79 € | 135.877,93 € |
| AREA A | - | - | - | - | - | - | - |
| TOTALE | 21 | | 21 | 537.251,38 € | 233.774,70 € | 186.469,59 € | 957.495,67 € |

Nel calcolare i costi della vigente Dotazione Organica sono stati considerati gli oneri finanziari teorici e gli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale previsto per ciascuna area di classificazione / qualifica, comprensivi degli incrementi della retribuzione tabellare previsti dal CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019 – 2021.

Il costo della dotazione organica così ottenuto si assume quale entità finanziaria di spesa potenziale massima. In assenza di personale comandato, distaccato o utilizzato proveniente da altro Ente, non si procede ad alcuna decurtazione.

Il tetto di spesa complessivo non potrà quindi superare il totale riportato in tabella.

Per determinare la spesa sostenuta a fronte del fabbisogno di personale 2023 è necessario considerare il personale in servizio al 31.12.2022, al netto delle cessazioni previste fino al 31.12.2023 e incrementato delle assunzioni che si prevede di effettuare nel medesimo periodo.

| Livello | Dotazione organica teorica | consistenza personale 31.12.22 | Cessazioni 2023 | Fabbisogno 2023 |
|---------|----------------------------|--------------------------------|-----------------|-----------------|
|---------|----------------------------|--------------------------------|-----------------|-----------------|

| | | | | | |
|--------------------------------|------------------|-----------|-----------|----------|----------|
| DIRIGENTE 2° fascia | 2^ FASCIA | 2 | 2 | 0 | |
| | C 3 | 3 | 1 | 0 | |
| | C 2 | 3 | 3 | 0 | |
| | C 1 | 4 | 3 | 0 | 2 |
| tot AREA C | | 10 | 7 | 0 | 2 |
| | B 3 | 4 | 4 | 0 | |
| | B 2 | 1 | 1 | 1 | |
| | B 1 | 4 | 4 | 0 | |
| tot AREA B | | 9 | 9 | 1 | 0 |
| tot AREA A | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| TOTALE | | 21 | 18 | 1 | 2 |

La valorizzazione dei contingenti di personale all'esito delle cessazioni previste nel 2023 e delle assunzioni previste in corso d'anno viene confrontata con la spesa potenziale massima, espressione dell'ultima Dotazione Organica adottata, alla quale risultano inferiori.

| Livello | Dotazione organica - COPERTUR A 2023 | Dotazione organica teorica | | Oneri teorici annui | | | TOTALE |
|---------------|--------------------------------------|----------------------------|---|---------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|
| | | | | Retribuzione base | Retribuzione accessoria | Oneri prev./ass.li | |
| DIRIGENTE | 2 | 2^ FASCIA | 1 | 45.803,94 € | 54.658,52 € | 25.537,56 € | 126.000,02 € |
| | | | 1 | 45.803,94 € | 33.130,20 € | 20.065,06 € | 98.999,20 € |
| AREAC | 9 | C 3 | 1 | 25.597,96 € | 23.568,33 € | 11.706,49 € | 60.872,79 € |
| | | C 2 | 3 | 76.773,22 € | 25.622,98 € | 24.380,54 € | 126.776,74 € |
| | | C 1 | 5 | 127.933,92 € | 26.804,37 € | 36.843,19 € | 191.581,48 € |
| AREAB | 9 | B 3 | 4 | 84.352,54 € | 36.790,40 € | 28.844,13 € | 149.987,07 € |
| | | B 2 | 1 | 1.756,74 € | 7.748,62 € | 2.263,23 € | 11.768,58 € |
| | | B 1 | 4 | 84.295,86 € | 25.451,28 € | 26.130,79 € | 135.877,93 € |
| AREAA | - | - | - | - | - | - | - |
| TOTALE | 20 | 20 | | 492.318,12 € | 233.774,70 € | 175.770,99 € | 901.863,80 € |

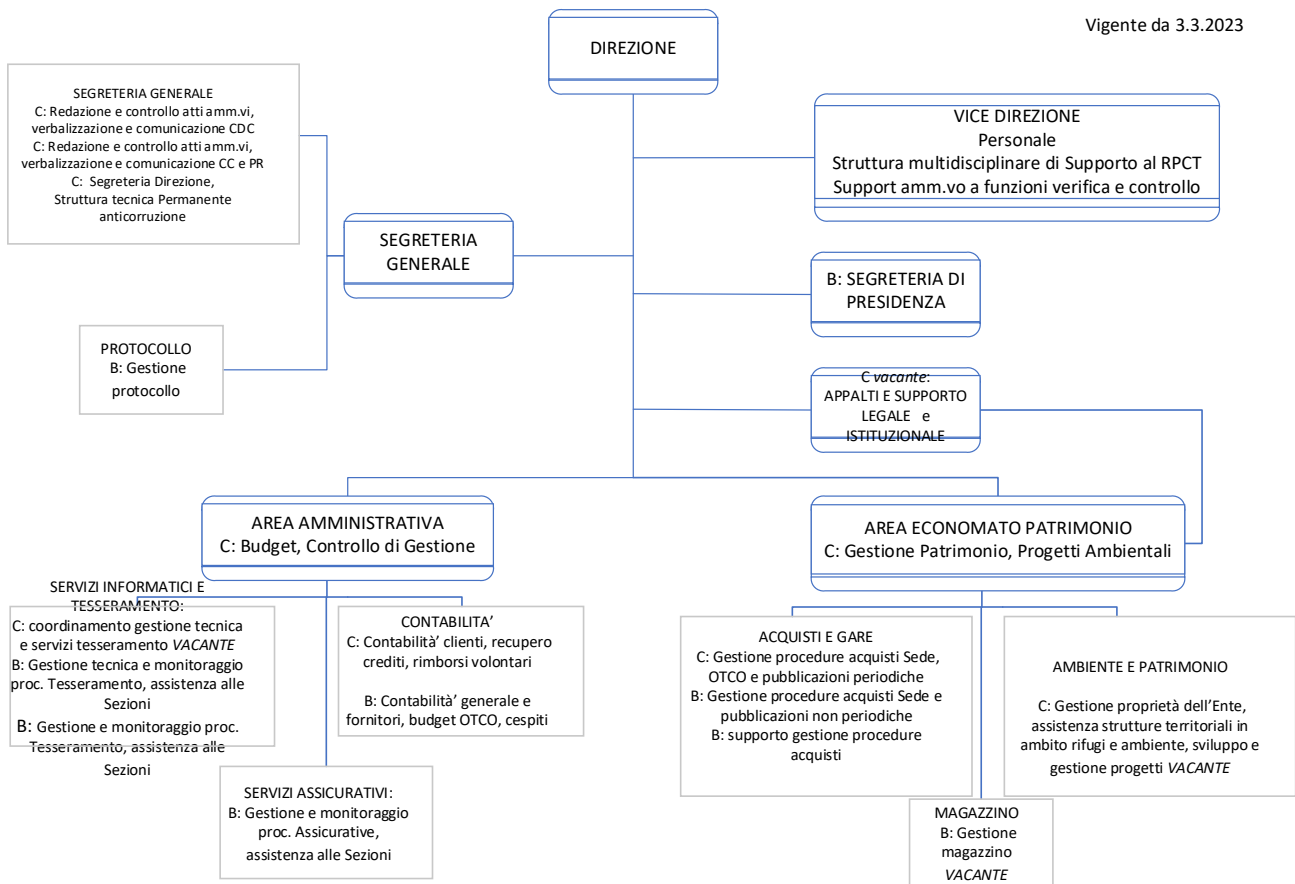
Di cui un B2 presente solo per un mese nel 2023 e due C assunti in corso d'anno, ma stimati prudenzialmente con costo pari alla piena annualità.

L'individuazione del budget assunzionale è effettuata applicando i criteri stabiliti dalla circolare del DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011, nel rispetto del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nel corso del 2021 e 2022.

In termini di copertura del fabbisogno, pertanto, nel rispetto della Dotazione Organica teorica approvata, in base alle disponibilità assunzionali, e a seguito della ricognizione organizzativa effettuata, il CAI prevede di coprire due delle quattro posizioni vacanti, investendo nelle aree dei Sistemi informativi e delle Gare e Appalti, ritenute strategiche alla luce dell'eccezionale sforzo in atto per traguardare gli ambiziosi obiettivi collegati al Protocollo Mitur.

Si prevede di ricorrere ad un contratto di somministrazione di lavoro per la copertura del periodo dell'assenza dal servizio di un dipendente, destinatario della concessione provvisoria di congedo straordinario.

La nuova struttura organizzativa, pertanto, risulta essere la seguente:



con l'inserimento di un funzionario tecnico, dedicato al coordinamento della gestione tecnica dei sistemi informatici dell'Ente, tra cui i servizi del tesseramento, e con l'inserimento di un funzionario giuridico, con dipendenza funzionale verso la Direzione e verso l'Area Economato e Patrimonio, con specifiche competenze anche operative in tema di procedure di appalto, affiancate a competenze giuridiche di taglio trasversale ed istituzionale.