

INFORMATIVA PER I SINDACATI

Nella prossima riunione del 24 gennaio 2023, sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio Generale il PIAO, (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione), così come previsto dall'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.113 che ne ha introdotto l'obbligo di redazione per le Pubbliche Amministrazioni a decorrere dal 2022.

Sotto il profilo delle fonti normative, rilevano il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, che ha individuato ed abrogato gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO ed il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia delle Finanze 30 giugno 2022, n.132, con il quale è stato definito uno schema tipo di Piano, quale strumento di supporto alle amministrazioni per la redazione del documento.

L'approvazione deve avvenire entro il 31 gennaio 2023.

Il PIAO, che rileva per il triennio 2023-2025, sostituisce i diversi atti di programmazione già previsti.

In linea con le indicazioni a suo tempo fornite dalla CiVIT, con il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente e con le previsioni dell'articolo 2, comma 2 bis, del decreto legge n. 101/2013, il Piano riguarda l'intera Federazione e ricomprende, quindi, sia l'ACI che gli Automobile Club, i quali, in quanto Enti con una dotazione di personale inferiore alle 50 unità, sono tenuti ai soli adempimenti semplificati previsti dall'articolo 6 del citato decreto ministeriale n.132/2022.

E' previsto il conferimento di mandato al Segretario Generale per apportare al documento le integrazioni atte a recepire la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio in questione, attualmente in via di definizione e gli esiti del processo di assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale relativi alle strutture territoriali dell'ACI, allo stato non ancora concluso, nonché per apportare le eventuali ulteriori integrazioni e modifiche di carattere formale che dovessero rendersi necessarie in funzione della formalizzazione del Piano entro la scadenza prevista del 31 gennaio 2023.

Nel dettaglio, i principali documenti che risultano assorbiti dal PIAO ai sensi del citato D.P.R. n. 81/2022 sono:

- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- il Piano della Performance;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
- il Piano delle Azioni Positive.

Il PIAO illustra in forma sintetica ed in unico contesto gli elementi di programmazione relativi all'Ente federante ACI ed anche taluni aspetti riguardanti gli Automobile Club federati in linea di continuità con quanto da anni operato dall'amministrazione attraverso la redazione di un unico piano della performance e di un'unica relazione consuntiva ACI e AC, sulla base di un unico sistema di misurazione e valutazione della performance di Federazione e con la contestuale operatività di un unico Organismo Indipendente di Valutazione-OIV, preposto alle funzioni di competenza sia rispetto all'ACI che ai 98 Automobile Club, dei quali monitora e valuta la performance organizzativa in funzione del raggiungimento degli obiettivi generali di Federazione.

Per quanto concerne il personale, il PIAO fotografa la dotazione effettiva del Personale dell'ACI alla data del 31.12.2022, ripartita tra Dirigenti di prima e seconda fascia, Professionisti e Personale per Area di Classificazione.

IL PIAO rappresenta il documento di programmazione organizzativa che descrive e sintetizza le modalità attuative del lavoro a distanza, nonché il livello di sviluppo raggiunto quale base di partenza per la programmazione del suo miglioramento nell'arco temporale di riferimento.

Con il lavoro a distanza l'ACI intende:

- incrementare il livello di qualità nella gestione del servizio offerto;
- incrementare i risparmi economici in termini di emolumenti correlati alla prestazione di lavoro in presenza fisica e risorse logistiche, attraverso la riprogettazione degli spazi di lavoro;
- perseguire il miglioramento dell'equilibrio fra vita professionale e privata;
- creare maggiore senso di responsabilizzazione rispetto agli obiettivi dell'ufficio e individuali, maggiore applicazione di flessibilità nell'organizzare le attività lavorative anche attraverso il bilanciamento dell'uso delle tecnologie digitali con gli strumenti tradizionali di collaborazione;
- ottenere una maggiore soddisfazione dell'organizzazione del proprio lavoro da parte del dipendente;
- sviluppare un maggior benessere organizzativo;
- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e allo sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- rafforzare conseguentemente la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- ridurre le assenze dal servizio;
- promozione dell'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- promuovere la diffusione delle tecnologie digitali e connessa razionalizzazione delle risorse strumentali;
- completare il processo di digitalizzazione dell'Amministrazione;
- contribuire allo sviluppo sostenibile.

Per quanto riguarda la programmazione strategica delle risorse umane nel triennio 2023-2025, si segnala che il personale è riclassificato secondo quanto stabilito nel titolo III del CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 maggio 2022, rubricato "Ordinamento professionale".

Il sistema di classificazione si basa sull'analisi delle caratteristiche individuali e sulle competenze dei lavoratori, nell'ottica dello sviluppo e dell'adeguamento alle esigenze dei processi dell'Ente ed è improntato a criteri di flessibilità ed articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- Area degli operatori
- Area degli assistenti
- Area dei funzionari
- Area delle elevate professionalità (attualmente non movimentata)

A seguito della previsione dello stesso titolo del CCNL in merito alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, delle famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale, si è scelto un modello orientato alla polifunzionalità dei ruoli, che prevede due dimensioni:

- una professionale, basata su conoscenze generali e specialistiche (competenze di tipo hard);
- una comportamentale e di capacità, che indaga su comportamenti e capacità richiesti per l'efficace svolgimento dell'attività lavorativa (competenze di tipo soft).

E' stata, quindi, definita una tassonomia di famiglie professionali, tendenzialmente omogenee sotto il profilo delle attività svolte e delle relative competenze, alle quali ricondurre i profili professionali definiti dall'Ente.

In particolare, sono state evidenziate le famiglie professionali che seguono.

- famiglia professionale amministrativo - gestionale,
- famiglia professionale tecnico - specialistica,
- famiglia professionale informazione e comunicazione.

Per quanto riguarda le assunzioni di Personale delle Aree di Classificazione, il PIAO tiene conto del fatto che, come noto, nel 2019 l'Ente aveva richiesto al Dipartimento della Funzione Pubblica l'autorizzazione all'indizione di procedure concorsuali, volte al reclutamento di figure professionali con elevate competenze in specifiche materie.

Considerato, però, che alcuni dei profili richiesti non presentavano i dovuti tratti di specificità e che i titoli di studio richiesti erano essenzialmente riconducibili alle lauree in giurisprudenza ed economia, titoli posseduti dalla maggior parte dei candidati al profilo amministrativo, si era ritenuto opportuno non dare seguito ad alcuni dei previsti concorsi, recuperando n. 35 posti sul profilo amministrativo.

Viceversa, in virtù della reale specificità, si era ritenuto di poter procedere con i concorsi relativi agli informatici e agli interpreti, già espletati nel corso del 2021 ed i cui vincitori sono stati assunti ad inizio del 2022, nonché alle risorse con competenze nelle "politiche del turismo nel settore dell'Automotive" e nel "web communication e social media".

A ciò aggiungasi che, in virtù dell'autorizzazione a bandire ottenuta con D.P.C.M. del 4 aprile 2017, l'ACI aveva indetto un concorso per n. 6 posti, poi ampliati a n. 63, nell'Area B, livello economico B1.

A causa della difficile congiuntura che ha attraversato il settore dell'automotive, le cui ricadute economiche hanno pesato inevitabilmente sull'Ente, in attesa della conseguente riorganizzazione che interesserà l'ACI nel prossimo triennio, non si è potuto dar corso all'espletamento delle procedure concorsuali di cui sopra.

Inoltre, dando seguito a quanto previsto all'art. 18, co. 6 e seguenti, del CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 - in ordine alla possibilità di effettuare progressioni tra le aree che, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, tengano conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate all'interno dell'Ente - è stato siglato un accordo con le Organizzazioni sindacali per avviare, nel corso del triennio 2022-2024, progressioni verticali in deroga, al fine di consentire il passaggio nell'Area degli Assistenti e nell'Area dei Funzionari dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti dalla Contrattazione Collettiva.

Al riguardo, nel PIAO si rappresenta che:

- Alla data del 30 novembre 2022 risultavano n. 13 Operatori in forza all'Ente, tutti in possesso dei requisiti per effettuare il passaggio nell'Area degli Assistenti. Gli 11 Operatori che hanno presentato la domanda sono transitati nell'Area degli Assistenti con decorrenza 1° dicembre 2022.

- Alla data del 30 novembre 2022 risultavano n. 592 Assistenti in forza nell'Ente. Determinata l'indizione di una procedura valutativa a n. 175 posti per l'accesso all'Area dei Funzionari, che ha portato all'emanazione del relativo bando di selezione, sono state

presentate n. 465 domande, delle quali n. 149 non accoglibili per difetto dei requisiti. Le restanti n. 316, formulate dal Personale appartenente all'Area degli Assistenti in possesso dei requisiti previsti dal bando, hanno formato oggetto della graduatoria generale di merito. La dichiarazione dei n. 175 vincitori, approvata con determinazione del Direttore Centrale della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, ha avuto decorrenza 1° dicembre 2022.

Nel corso del 2023 e del 2024 potrà essere valutata l'indizione delle ulteriori procedure valutative e selezioni interne per l'accesso all'Area dei Funzionari, nel rispetto delle condizioni finanziarie e dei criteri previsti dalla normativa e dal vigente CCNL ed, in particolare, dalla lettura del combinato disposto degli artt. 17 e 18 dello stesso CCNL.

Allo scopo di garantire gli equilibri di bilancio, la concreta attivazione di dette procedure di valutazione e selezione, ancorché programmate, rimane comunque subordinata alla preventiva valutazione da parte dei Vertici dell'Ente della loro sostenibilità economica, in considerazione del non favorevole andamento delle entrate connesso alla persistente e grave stagnazione del mercato automobilistico e dell'accertamento degli oneri effettivi per la spesa riguardante il Personale, anche tenuto conto degli eventuali riflessi dei potenziali contenziosi.

Alle medesime condizioni rimane subordinata l'attuazione di futuri concorsi pubblici a valle della revoca di quelli già indetti dall'Amministrazione nel 2019.

In ogni caso, sul tema, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione opererà sulla base delle indicazioni esclusivamente dei vertici dell'Ente.

Infine, nel PIAO si dà evidenza come rispetto al 2017 ed al 2019, anni nei quali ACI ha ottenuto l'autorizzazione a bandire le procedure concorsuali sopra richiamate, siano mutate le situazioni di fatto che hanno condotto l'amministrazione alla richiesta delle citate autorizzazioni.

Il modello di lavoro oggi presente sia negli uffici territoriali, sia in quelli centrali, le modalità di svolgimento delle stesse nelle forme del lavoro agile che, superata la crisi sanitaria, rappresentano modelli ordinari di lavoro, rendono necessario ed opportuno un ripensamento circa le politiche assunzionali di Ente.

Alla luce di quanto esposto, si ritiene che esistano sopravvenuti motivi di pubblico interesse, nonché mutamenti della situazione di fatto non prevedibili ed ipotizzabili quando è stata richiesta l'autorizzazione a bandire e sono state avviate le procedure concorsuali, che rendono legittimo procedere ad una revoca in autotutela delle stesse ai sensi dell'art. 21 quinquies della legge 241/1990 e s.m.i..

La formazione del personale

La nuova normativa contrattuale contenuta nel CCNL delle Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 - stabilisce che le amministrazioni, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della PA, debbano favorire misure formative finalizzate alla transizione digitale, nonché pianificare programmi di upskilling e di reskilling per i dipendenti, anche in relazione al monitoraggio della performance individuale.

Per quanto precede e in continuità con quanto stabilito nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, con particolare riferimento alla sezione dedicata alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, ACI propone il Piano di Formazione 2023-2025 come compendio delle iniziative formative, annuali e pluriennali, finalizzate al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale e allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali.

Partendo dagli obiettivi in esso definiti, sono stati individuati gli interventi formativi ritenuti necessari per il raggiungimento dei target relativi all'innovazione. ACI ha anche a disposizione un capitale intellettuale da gestire, utilizzare, sviluppare e valutare e, in questo macroprocesso circolare, la programmazione delle attività formative inserite nel piano di formazione è propedeutica allo scopo.

Ciò posto, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi, rilevati tenendo anche conto delle innovazioni tecnologiche e organizzative che si prevede intervengano nell'arco del triennio, si è definito il Piano di Formazione 2023-2025, che tiene conto dei processi di mobilità del personale, dei programmi di sviluppo della qualità dei servizi, nonché delle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e alla progressione del personale.