

Il Commissario Straordinario dell'Automobile Club d'Italia

Deliberazione n. 115 del 26 maggio 2025

OGGETTO: Modifiche al Piano integrato di attività e organizzazione della Federazione ACI-PIAO per il triennio 2025-2027.

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 21 febbraio 2025, registrato alla Corte dei conti in data 3 marzo 2025, con il quale il sottoscritto è stato nominato Commissario Straordinario dell'Automobile Club d'Italia, con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e con il compito di assicurare il necessario presidio dell'Ente fino all'insediamento del nuovo Presidente dell'ACI e dei nuovi Organi collegiali di amministrazione, e, comunque, non oltre sei mesi dalla data del decreto stesso;

PRESO ATTO che il predetto incarico è stato dal sottoscritto effettivamente assunto in data 4 marzo 2025;

CONSIDERATO che, per l'effetto, rientrano nell'ambito della gestione commissariale le attribuzioni e le competenze riservate agli Organi di amministrazione dell'Ente dalla legge, dallo Statuto e dalla regolamentazione interna;

VISTO il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che demanda al Consiglio Generale e quindi, allo stato, al sottoscritto quale Commissario Straordinario dell'ACI, l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione della Federazione ACI-PIAO;

VISTO il PIAO per il triennio 2025-2027 deliberato dal Consiglio Generale nella seduta del 28 gennaio 2025;

VISTE le proprie deliberazioni n. 2 del 6 marzo 2025 e n. 28 del 3 aprile 2025, con le quali sono state apportate modifiche alle tabelle inserite nel documento concernenti la dotazione organica dell'Ente e la programmazione dei fabbisogni di personale per il medesimo triennio;

VISTA la successiva deliberazione n. 45 dell'11 aprile 2025, con la quale è stato approvato il nuovo Ordinamento dei Servizi dell'ACI;

RITENUTO, in relazione ai contenuti delle sopracitate deliberazioni, di dover apportare le conseguenti modifiche alla pertinente Sezione 3 "*Organizzazione e capitale umano*" del PIAO 2025-2027;

RITENUTO altresì di non dare corso nel 2025 ad alcun provvedimento di trattenimento in servizio del personale con qualifica dirigenziale o appartenente alle aree di classificazione, ai sensi dell'art. 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207;

RAVVISATA conseguentemente la necessità di stralciare dal PIAO il paragrafo di cui alla pag. 147 della medesima Sezione 3, contenente la disciplina di prima applicazione dell'istituto;

DELIBERA

di apportare al Piano integrato di attività e organizzazione della Federazione ACI-PIAO per il triennio 2025-2027, Sezione 3 "*Organizzazione e capitale umano*" - sottosezioni 3.1 "*Struttura Organizzativa*" e 3.3 "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*" -, le modifiche riportate nell'allegato A) alla presente deliberazione che costituisce parte integrante della stessa.

L'Ufficio Pianificazione è incaricato di curare l'aggiornamento del PIAO 2025-2027 in conformità alle modifiche di cui sopra e la conseguente pubblicazione del documento nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito istituzionale dell'Ente e sul *Portale PIAO* del Dipartimento della Funzione Pubblica.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Gen. C.A. cong. Tullio Del Sette

N.1 allegato (all. A)

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 SOTTOSEZIONE - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'ORGANIZZAZIONE

La struttura della Federazione è consultabile sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente - Organizzazione" ed è articolata in uffici centrali ed uffici periferici.

Al vertice della tecno-struttura si colloca il Segretario Generale, con compiti di raccordo tra gli Organi di indirizzo politico-amministrativo e la dirigenza e con funzioni di coordinamento generale delle attività di gestione.

Al **1° gennaio 2025** la struttura centrale dell'ACI si compone di 10 Direzioni di I fascia, 33 Uffici di II fascia, di cui 2 Servizi, con funzioni prevalentemente di indirizzo generale, presidio e controllo dei diversi ambiti istituzionali o che svolgono attività strumentali di interesse comune. Ad una delle Direzioni centrali è assegnato n. 1 incarico dirigenziale di studio. Operano inoltre a livello centrale 3 Strutture temporanee di missione per la realizzazione di specifiche iniziative di tipo progettuale riferite, rispettivamente, ai progetti comunitari per l'automotive ed il turismo, agli investimenti relativi all'autodromo di Monza ed alla reingegnerizzazione dei processi di supporto al documento unico di circolazione e di proprietà del veicolo di cui al decreto legislativo n. 98/ 2017.

La struttura periferica dell'ACI si articola in 3 Direzioni Compartimentali (centri di coordinamento e di rappresentanza unitaria delle linee di indirizzo strategico-gestionale delle attività istituzionali e dei servizi delegati rispetto alle istituzioni ed agli organismi locali), nell'ambito delle quali sono presenti 2 incarichi dirigenziali di studio, e in 105 uffici territoriali presso i capoluoghi di provincia - di cui 18 di livello dirigenziale (Aree Metropolitane e Direzioni Territoriali) e 87 non dirigenziali (Unità Territoriali) - che rappresentano i punti di erogazione sul territorio dei servizi pubblici (pubblico registro automobilistico, imposta provinciale di trascrizione, gestione tasse automobilistiche).

La Federazione si compone inoltre di 98 Automobile Club che svolgono localmente funzioni di rappresentanza istituzionale ed erogano attività e servizi ai Soci, all'utenza automobilistica ed alle Istituzioni in coerenza con lo Statuto e con gli indirizzi strategici definiti a livello di Federazione stessa.

Al **1° maggio 2025** - a seguito di deliberazione del Commissario Straordinario dell'Ente n. 45 dell'11 aprile 2025 - sono state apportate modifiche all'Ordinamento dei Servizi che hanno comportato variazioni della struttura centrale e periferica di Ente.

La struttura centrale si compone di 13 Direzioni di I fascia, 33 Uffici di II fascia, di cui 2 Servizi, con funzioni prevalentemente di indirizzo generale, presidio e controllo dei diversi ambiti istituzionali o che svolgono attività strumentali di interesse comune.

Operano inoltre a livello centrale 3 Strutture temporanee di missione per la realizzazione di specifiche iniziative di tipo progettuale riferite, rispettivamente, ai progetti comunitari per l'automotive ed il turismo, agli investimenti relativi all'autodromo di Monza ed alla reingegnerizzazione dei processi di supporto al documento unico di circolazione e di proprietà del veicolo di cui al decreto legislativo n. 98/ 2017.

La struttura periferica dell'ACI, a seguito della soppressione delle 3 Direzioni Compartimentali, si articola in 105 uffici territoriali presso i capoluoghi di provincia - di cui 18 di livello dirigenziale (Aree Metropolitane e Direzioni Territoriali) e 87 non dirigenziali (Unità Territoriali) - che rappresentano i punti di erogazione sul territorio dei servizi pubblici (pubblico registro automobilistico, imposta provinciale di trascrizione, gestione tasse automobilistiche).

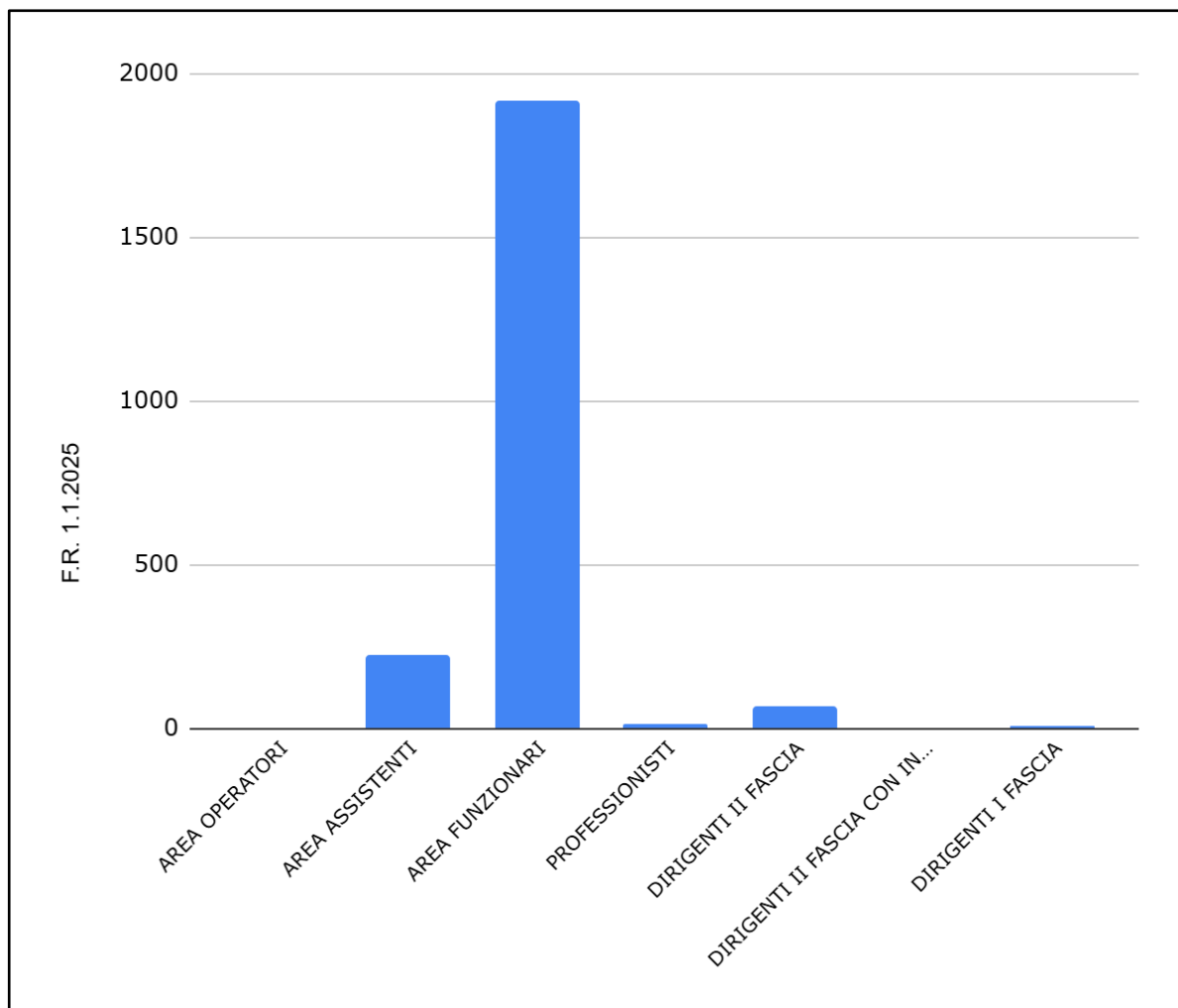
La Federazione si compone inoltre di 98 Automobile Club - di cui 19 di livello dirigenziale e 79 non dirigenziali che svolgono localmente funzioni di rappresentanza istituzionale ed erogano attività e servizi ai Soci, all'utenza automobilistica ed alle Istituzioni in coerenza con lo Statuto e con gli indirizzi strategici definiti a livello di Federazione stessa.

IL PERSONALE ACI

Nella tabella che segue, è riportata la forza in ruolo del personale dell'ACI alla data del **1° gennaio 2025** ripartita tra personale delle Aree di classificazione, professionisti e dirigenti.

Classificazione	F.R. 1.1.2025
AREA OPERATORI	1
AREA ASSISTENTI	222
AREA FUNZIONARI	1918
<i>Tot. Personale delle Aree di Classificazione</i>	<i>2141</i>
PROFESSIONISTI	12
<i>Tot. Professionisti</i>	<i>12</i>
DIRIGENTI II FASCIA (di cui n. 3 con incarico ex art. 19, comma 6, del D.Lgs. 165/2001)	70
DIRIGENTI I FASCIA (di cui n. 1 con incarico ex art. 19, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e n. 2 di II fascia con incarico di I fascia)	12 (*)
<i>Tot. Dirigenti</i>	<i>82</i>
Tot. Generale	2235

(*) 1 con incarico di Segretario Generale (fino al 31 marzo 2025)



Non sono ricompresi nel computo della dirigenza di I e II fascia i dirigenti assegnati alle 3 Strutture di missione in quanto fuori ordinamento. Trattasi nel complesso di 3 dirigenti di I fascia (di cui 2 dipendenti di altre amministrazioni posti in posizione di comando ex art. 19, comma 5 bis, del d.lgs. n. 165/2001, e 1 con incarico ex art. 19, comma 6) e di 2 dirigenti di II fascia con incarico ex art. 19, comma 6, dello stesso decreto legislativo.

Relativamente alla distribuzione delle risorse per genere, comprese anche le risorse assegnate alle Strutture di missione, risultano in organico 45 Dirigenti e 7 Professionisti di sesso maschile, a cui si aggiungono 5 Professioniste e 37 Dirigenti di sesso femminile, per un totale di 94 risorse; nelle Aree di Classificazione l'organico è composto da 752 uomini e 1.389 donne.

LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le posizioni organizzative ACI - attribuite ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. relative al personale del Comparto Funzioni Centrali 2019/2021 - afferiscono alle tipologie di seguito indicate.

	TIPOLOGIA DI INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	NUMERO POSIZIONI ORGANIZZATIVE
Incarichi attribuiti nelle sedi presenti sul territorio	Responsabile di Unità Territoriale	80
	Vicario delle Aree Metropolitane e delle Direzioni Territoriali	18
	Responsabile di Automobile Club	57
	Totale posizioni sedi periferiche	155
Incarichi attribuiti in sede centrale	Responsabile di Polo Funzionale	11
	Responsabile di attività progettuale/ Responsabile di attività di studio/ricerca	30
	Totale posizioni sede centrale	41

L'AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE

Quanto all'ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, si sottolinea quanto segue.

- Le Direzioni Centrali dell'Ente impiegano un numero medio di risorse di qualifica non dirigenziale pari a 22 unità;
- le Direzioni Compartimentali impiegano un numero medio di risorse di qualifica non dirigenziale pari a 10 unità (strutture vigenti fino al 30 aprile 2025)
- le Aree Metropolitane impiegano un numero medio di risorse di qualifica non dirigenziale pari a 70 unità;
- le Direzioni Territoriali un numero pari a 22 e le Unità Territoriali un numero pari a 11.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 SOTTOSEZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Contesto in cui si inserisce il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027.

Il presente Piano definisce il fabbisogno sostenibile per il triennio 2025/2027, con applicazione dell'ordinamento professionale introdotto dagli articoli 12 e seguenti del CCNL del Comparto “*Funzioni centrali*” 2019/2021. Secondo quanto disposto dall'articolo 13 di detto CCNL il sistema di classificazione del personale è improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze del modello organizzativo delle singole amministrazioni del Comparto.

Il sistema è articolato nelle seguenti quattro aree, che corrispondono ad altrettanti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- area delle Elevate Professionalità (area non attivata nel 2025);
- area dei Funzionari;
- area degli Assistenti;
- area degli Operatori.

In conformità alle previsioni del CCNL sono state definite, in sede di contrattazione integrativa, le seguenti famiglie professionali, tendenzialmente omogenee sotto il profilo delle attività svolte e delle relative competenze, alle quali si riconducono i profili professionali definiti dall'Ente.

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

Fabbisogno sostenibile per il triennio 2025-2027

In conformità a quanto previsto dalle “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione l'8 maggio 2018, al fine di definire la programmazione dei fabbisogni per il triennio 2025-2027 si è proceduto ad individuare (tabella n. 1) il **valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile**, calcolata sul fabbisogno espresso nell'ultimo Piano dei fabbisogni di personale aggiornato con i parametri retributivi contrattuali vigenti riferiti al nuovo ordinamento professionale, alla luce degli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2025-2027. Si è, altresì, tenuto conto di quanto previsto dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 12 febbraio 2025, attuativa delle disposizioni contenute nella legge n. 207 del 30 dicembre 2024, nonché nel decreto-legge n. 202 del 27 dicembre 2024, convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15.

Tabella n. 1

DIRIGENTI	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE
PRIMA	13	1.133.658,11
SECONDA	76	5.184.384,08
	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE
PROFESSIONISTI II LIV.	9	648.772,56
PROFESSIONISTI I LIV.	5	308.753,75
	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE
Elevate Professionalità	-	-
	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE
Funzionari	2.066	79.339.730,28
Assistenti	693	21.913.436,16
Operatori	1	30.051,47
	2.863	108.558.786,41

La spesa potenziale massima di Ente, non superabile in sede di programmazione del fabbisogno di personale, è pari a € **108.558.786,4**, per un totale da dotazione organica di 2.863 unità di personale, considerati gli oneri finanziari teorici e gli oneri corrispondenti al nuovo trattamento economico fondamentale per ciascuna area di classificazione come previsto dal CCNL del Personale del Comparto delle Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021. Sono esclusi i costi relativi al trattamento accessorio del personale.

La strategia di copertura del fabbisogno.

Nel corso del 2025, considerato lo stato delle risorse economiche a disposizione, si prevede di assumere n. 70 Funzionari (50 da assegnare alle strutture periferiche con maggiore criticità organizzativa e 20 in sede centrale, di cui 10 con contratto di apprendistato) sia attraverso procedure concorsuali, sia attraverso l'indizione di procedure di mobilità volontaria mediante passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i., ovvero attraverso il ricorso all'istituto straordinario del comando.

Dei 10 funzionari previsti per la sede centrale, 3 saranno inseriti nella famiglia tecnico-specialistica per far fronte alle esigenze derivanti dal Piano Triennale ICT 2025-2027-con la finalità di cogliere le opportunità offerte dalla transizione digitale.

E' inoltre previsto il reclutamento di 20 Assistenti della famiglia professionale amministrativo-gestionale da assegnare in via prioritaria alla sede centrale dell'Ente.

Dei 20 assistenti, 18 saranno inseriti nella famiglia professionale amministrativo-gestionale e 2 nella famiglia tecnico-specialistica per le già citate esigenze connesse al Piano Triennale ICT 2025-2027 e per lo svolgimento di attività di supporto tecnico nelle attività quotidiane di gestione dei sistemi IT, nella manutenzione delle infrastrutture tecnologiche e di assistenza utenti.

È prevista, altresì, l'assunzione di n. 2 professionisti per l'Area Legale attraverso procedure di mobilità e/o concorsi pubblici.

Per gli anni 2026 e 2027 sono previste assunzioni, a vario titolo, per garantire un sufficiente ricambio del turn over.

Con riferimento al personale dirigente, nel corso del triennio si procederà a coprire le vacanze che dovessero determinarsi a vario titolo.

Nel corso del 2025 è inoltre previsto il transito nei ruoli della I fascia di n. 1 dirigente di II fascia attualmente con incarico di I fascia per raggiungimento dei requisiti ai sensi dell'art. 23, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i. Analogo passaggio nei ruoli della dirigenza di I fascia è previsto nel 2026.

Di seguito le tabelle di sviluppo dei fabbisogni di personale relativi al triennio 2025-2027, distinte per ciascun anno, per la costruzione delle quali si è tenuto conto delle previsioni di cessazione riferite a ciascuno dei tre anni con ricalcolo del costo della nuova forza in ruolo, verificando dunque l'ammontare esatto delle risorse finanziarie che possono costituire budget per le future assunzioni. Va evidenziato che tutte le cessazioni, comprese le mobilità, costituiscono risparmi da poter destinare al turn over. La programmazione di ciascun anno rispetta il limite del valore potenziale massimo finanziario di cui alla dotazione organica di Ente esposto nella tabella n. 1 sopra riportata, come totale del costo di dotazione.

Programmazione anno 2025

		ASSUNZIONI NEL 2025 DA AUTORIZZARE CON DPCM		
QUALIFICHE	Assunzioni di Categorie Protette	Assunzioni da autorizzazione DPF nota del 31.5.2024*	Assunzioni 2025	TOTALE
DIRIGENTI I FASCIA		0	0	0
DIRIGENTI II FASCIA		6	0	6
PROFESSIONISTI II LIV.		0	0	0
PROFESSIONISTI I LIV.		0	2	0
ELEVATE PROFESS.		0	0	0
FUNZIONARI	5	40	25	70
ASSISTENTI		10	10	20
OPERATORI		0	0	0

Programmazione anno 2026

		ASSUNZIONI NEL 2026 DA AUTORIZZARE CON DPCM	
QUALIFICHE	Assunzioni di Categorie Protette	Assunzioni 2026	TOTALE
DIRIGENTI I FASCIA		1	1
DIRIGENTI II FASCIA		0	0
PROFESSIONISTI II LIV.		0	0
PROFESSIONISTI I LIV.		0	0
ELEVATE PROFESS.		0	0
FUNZIONARI		65	65
ASSISTENTI		8	8
OPERATORI		0	0

Programmazione anno 2027

		ASSUNZIONI NEL 2027 DA AUTORIZZARE CON DPCM	
QUALIFICHE	Assunzioni di Categorie Protette	Assunzioni 2027	TOTALE
DIRIGENTI I FASCIA		1	1
DIRIGENTI II FASCIA		0	0
PROFESSIONISTI II LIV.		0	0
PROFESSIONISTI I LIV.		0	0
ELEVATE PROFESS.		0	0
FUNZIONARI		56	56
ASSISTENTI		14	14
OPERATORI		0	0

Con riferimento alla Struttura di missione per la reingegnerizzazione dei processi di supporto al documento unico e delle procedure PRA di compravendita dei veicoli, è prevista l'assegnazione di 2 Dirigenti di II fascia e l'inserimento di 1 Assistente, da reperire attraverso una procedura di mobilità volontaria già avviata.

Per quanto riguarda invece le altre due Strutture di missione, non si prevedono assunzioni salvo eventuali criticità o esigenze sopravvenute e previo ottenimento dei rimborsi delle spese sostenute.

Le strategie in materia di capitale umano.

A partire dal 2024 l'ACI ha aderito al progetto RiVa *“La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico”* del Dipartimento della Funzione pubblica, realizzato dal Formez nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

L'intervento, che persegue l'obiettivo generale di definire una metodologia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane in chiave strategica, basata su modelli di competenze, anche al fine di favorire l'evoluzione del mercato del lavoro e lo sviluppo di carriera nella pubblica amministrazione, prevede la progettazione, la costruzione, la sperimentazione e lo sviluppo di un modello *Human Resource Management Competency Based* per l'implementazione di un processo di programmazione e gestione strategica valido per tutte le pubbliche amministrazioni, adattato in funzione delle peculiarità dei diversi comparti.

L'ACI è dunque impegnato nella costruzione, secondo modalità partecipative, di un modello di gestione e sviluppo strategico delle risorse umane condiviso, in grado di definire un mercato del lavoro nel quale sia possibile la mobilità orizzontale e lo sviluppo di carriera.

Si tratta, in sostanza, di trasporre nella realtà dell'Ente la versione definitiva del modello condivisa con le altre amministrazioni, in attesa di sperimentare l'applicativo software creato per dialogare con il portale InPA, attraverso l'utilizzo di un sistema professionale comune.

Partendo dalle indicazioni fornite in seno al gruppo di lavoro, rivista la mappatura dei processi presenti in Ente, si procederà, in sede di contrattazione integrativa, ad adottare in ACI una nuova matrice professionale tesa alla ridefinizione delle famiglie professionali, come rielaborate in seno al gruppo di lavoro e comuni a tutte le amministrazioni centrali.

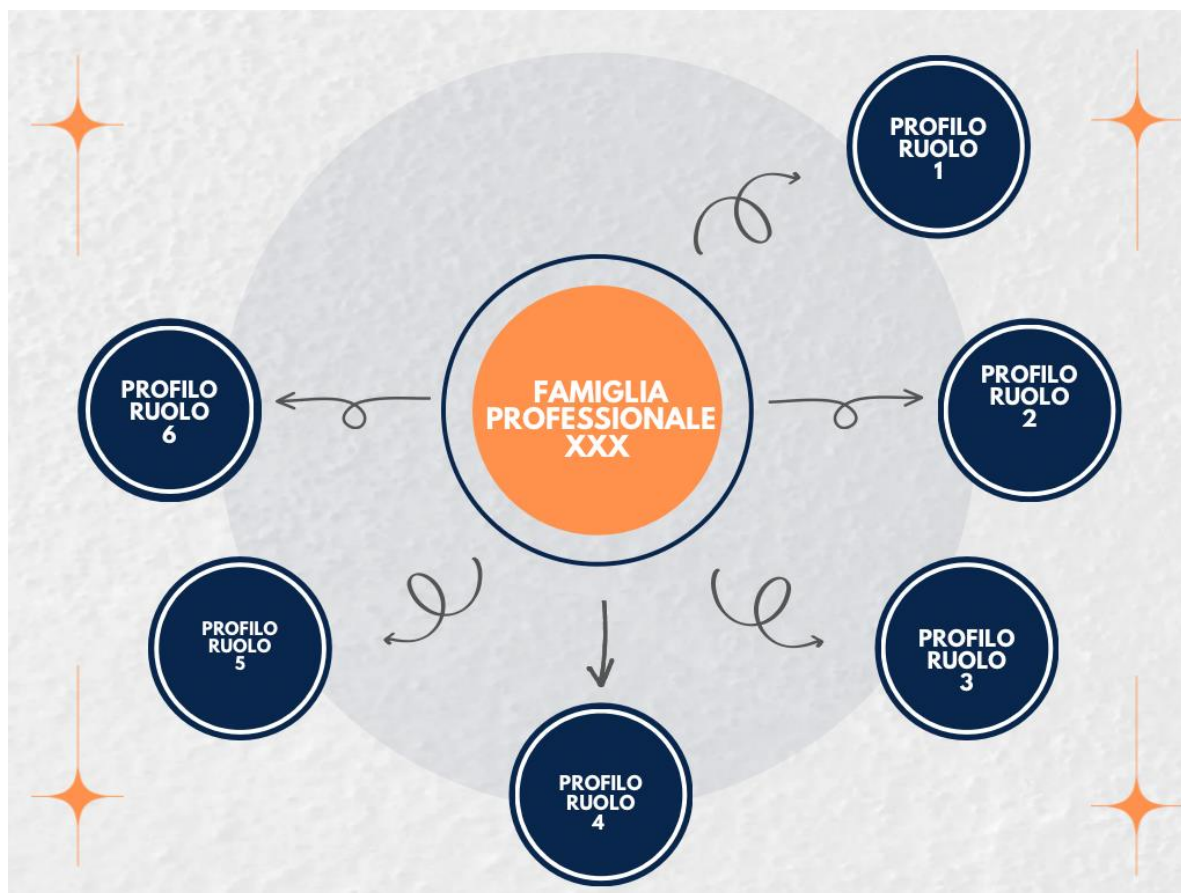
Si tratta di famiglie professionali costruite in relazione:

- ☐ a taluni macro-processi caratterizzanti, in quanto legati alla mission istituzionale
- ☐ ai macro-processi di supporto, in quanto di tipo trasversale

FAMIGLIE PROFESSIONALI
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ECONOMICO - FINANZIARIA
GIURIDICA AMMINISTRATIVA
REGOLAZIONE E LEGISLAZIONE
CONTROLLO E VALUTAZIONE
COMUNICAZIONE
SISTEMI INFORMATIVI E TRASFORMAZIONE DIGITALE
PROGETTAZIONE ED ATTUAZIONE TECNICA
PERSONE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO
SERVIZI DI FUNZIONAMENTO
PROGRAMMAZIONE E GESTIONE POLITICHE DI SETTORE riguarda specifiche politiche di settore di ACI, che saranno definite nella fase di co-progettazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

La **Famiglia professionale** si pone ad un livello «alto» che attiene all'ambito omogeneo di attività che richiede competenze simili e conoscenze comuni.

Essa, però, agisce in ambiti di ruolo che fanno emergere gli specialismi. Ad un livello più basso, si declinano sotto processi che richiedono competenze specialistiche coerenti (**Ambito di Ruolo**). La descrizione delle aree di responsabilità (job description), riferite ai processi o fasi di processo connessi a tale ambito, configurerà il **Profilo di Ruolo**, con le relative competenze.



Il rapporto tra profilo professionale e descrizione delle competenze è fondamentale per l'individuazione di *"talenti"*.

Il profilo professionale, definendo le caratteristiche richieste per un determinato ruolo, stabilisce una mappa delle competenze tecniche e trasversali necessarie per l'esecuzione efficace delle mansioni. Le competenze, a loro volta, rappresentano l'insieme di conoscenze, abilità e attitudini che permettono a un individuo di eccellere nel proprio ambito lavorativo. L'individuazione dei talenti è il processo di identificazione di persone con potenziale elevato, sia in termini di performance che di crescita futura. Questo processo richiede un'attenta valutazione delle competenze e delle attitudini, ma anche una visione prospettica che sappia riconoscere quei dipendenti che potrebbero contribuire a innovare e sviluppare l'ente pubblico nel lungo periodo. L'integrazione tra profilo professionale, competenze e talenti consente di garantire una selezione mirata e uno sviluppo strategico del personale, favorendo l'efficienza e la qualità del servizio pubblico.

Su questi presupposti, nel corso del 2025 la competente Direzione Risorse Umane e Organizzazione avvierà specifici percorsi per individuare possibili talenti tra le risorse già presenti nell'Ente.

Trattenimento in servizio ai sensi dell'art. 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207

L'art. 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 ha introdotto la possibilità, per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i. di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

Indicazioni applicative in merito a detta disposizione sono state fornite con la recente circolare del Ministero per la pubblica amministrazione del gennaio 2025.

In relazione a quanto sopra ed in conformità ai criteri citati nella medesima circolare, l'Amministrazione ha individuato il limite di spesa delle facoltà assunzionali del corrente anno entro il quale ricorrere all'istituto del trattenimento in servizio previsto dalla disciplina in oggetto nell'importo di euro **297.624,523**.

Ha inoltre valutato, in sede di prima applicazione e nelle more dell'adozione di uno specifico regolamento interno in materia, la sussistenza di esigenze funzionali specifiche indifferibili, tali da determinare l'applicazione dell'istituto relativamente agli ambiti di seguito indicati, previo consenso degli interessati:

- trattenimento in servizio dei dirigenti di I fascia e II fascia dei quali è previsto il collocamento in quiescenza nel corso del triennio 2025-2027, in connessione con l'esigenza di garantire l'indispensabile continuità nella conduzione tecnico-amministrativa dell'Ente e di evitare soluzioni di continuità nella gestione, a fronte di una situazione di contesto generale di particolare complessità anche in conseguenza delle più recenti disposizioni normative che hanno riguardato l'ACI, che richiede il mantenimento di profili professionali dirigenziali in possesso di comprovata conoscenza, professionalità ed esperienza nei diversi ambiti di interesse dell'Ente, non sostituibili nel breve-medio periodo;
- esigenze funzionali degli uffici territoriali dell'Ente, onde far fronte alla perdurante ed accentuata carenza di personale e gestire i programmi di modernizzazione e sviluppo dei servizi del PRA pianificati per il prossimo triennio in chiave di efficientamento ed ulteriore digitalizzazione delle procedure, mediante trattenimenti in servizio finalizzati, in relazione alle specifiche situazioni degli uffici, ad attività di tutoraggio ed affiancamento ai neoassunti e/o funzionali al mantenimento di professionalità dotate di specifica e comprovata qualificazione ed esperienza, essenziali per supportare la continuità operativa delle strutture ed i processi di innovazione in corso.

In relazione agli ambiti di cui sopra potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che abbiano conseguito nell'ultimo triennio una valutazione di massimo livello; per entrambi gli ambiti si individua come funzionale un arco temporale di 3 anni rispetto alle esigenze da soddisfare, ferma restando la diversa disciplina che dovesse essere adottata in sede di regolamento interno con decorrenza dall'annualità 2026.