

DELIBERAZIONE ADOTTATA DAL CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE
NELLA RIUNIONE DEL 18 GIUGNO 2026

IL CONSIGLIO DIRETTIVO NAZIONALE

“Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Federazione ACI-PIAO per il triennio 2026-2028 approvato dal Commissario Straordinario *pro tempore* dell'Ente con deliberazione n. 419 del 28 gennaio 2026, nell'esercizio dei poteri conferitogli con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 21 febbraio 2025; visti gli aggiornamenti apportati alla sottosezione 3.3 del PIAO *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”* dallo stesso Commissario Straordinario con successiva deliberazione n.463 del 24 febbraio 2026, volti a rimodulare la dotazione organica dell'Ente con specifico riferimento all'Area dei Professionisti; tenuto conto dell'intervenuta cessazione della gestione commissariale a far data dal 18 marzo 2026, a seguito dell'insediamento dei nuovi Organi di indirizzo politico-amministrativo; considerato che con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 dicembre 2025 l'Ente è stato autorizzato ad assumere n. 216 nuovi funzionari; vista la nota prot. n. 5951/26 dell'11 giugno 2026, con la quale la Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione sottopone al Consiglio Direttivo Nazionale un ulteriore aggiornamento della stessa Sottosezione 3.3, finalizzato a prevedere l'attivazione nel 2026 di progressioni verticali per il passaggio di n. 20 assistenti nell'Area dei funzionari, ai sensi del vigente CCNL Funzioni Centrali che ha previsto la possibilità di adottare procedure in deroga nei passaggi tra le Aree; considerato che la proposta muove dall'esigenza, nell'attuale contesto di crescente complessità delle funzioni esercitate dall'Ente e di forte spinta al cambiamento, che richiedono un innalzamento generalizzato delle competenze tecniche e gestionali, di incrementare il numero complessivo dei funzionari in servizio con l'obiettivo di assicurare una gestione dei processi istituzionali più efficace e maggiormente innovativa, valorizzando nel contempo le competenze specifiche acquisite dal personale interessato; ritenuta la proposta coerente con le finalità di sviluppo dell'organizzazione e delle attività dell'ACI; preso atto che in relazione alla stessa è stata esperita la prevista informativa alle Organizzazioni Sindacali; visto l'art. 14, comma 3, lett. s), dello Statuto, che demanda al Consiglio Direttivo Nazionale la competenza a deliberare in merito al PIAO; **delibera** all'unanimità di approvare l'aggiornamento della Sottosezione 3.3 *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”* del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Federazione ACI-PIAO per il triennio 2026-2028*, in conformità al documento allegato al verbale della seduta sotto la lett. H), che costituisce parte integrante della presente deliberazione. L'Ufficio Pianificazione è incaricato di curare la pubblicazione del PIAO, come sopra aggiornato, sul *Portale PIAO* del Dipartimento della Funzione Pubblica e nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.”.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 SOTTOSEZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

Contesto in cui si inserisce il Piano triennale dei fabbisogni di Personale 2026-2028.

Il presente Piano definisce il fabbisogno sostenibile per il triennio 2026-2028, 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 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:

- programmazione e gestione-economico-finanziaria
- persone e sviluppo organizzativo
- risorse tecnologiche e transizione digitale
- servizi di funzionamento
- comunicazione
- amministrativo gestionale

Fabbisogno sostenibile per il triennio 2026-2028

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 **2026-2028** 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 2026-2028 e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare 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 legge 21 febbraio 2025, n. 15.

L'attuale spesa potenziale massima di Ente, non superabile in sede di programmazione del fabbisogno di personale, è pari a € **108.558.786,41**, 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 2022-2024. Sono esclusi i costi relativi al trattamento accessorio del Personale.

Tabella n. 1 - valore dotazione organica al 31.12.2025

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

Una volta definita la spesa potenziale massima si è proceduto a calcolare il costo della forza in ruolo di Ente, in base alla consistenza di Personale alla data del 31 dicembre 2025 comprensiva del Personale a tempo determinato, del Personale in part time conteggiato a costo pieno, in relazione all’eventualità di una conversione in full-time, e del Personale in comando proveniente da altre amministrazioni. Tale consistenza determina uno sviluppo di spesa, in termini di trattamento fondamentale e oneri riflessi, pari a € 84.130.339,37.

La strategia di copertura del fabbisogno.

Alla luce della circolare del Dipartimento della Funzione pubblica del 16 gennaio 2026 con la quale, a seguito della sottoscrizione definitiva del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro dell’Area Funzioni Centrali per il personale dirigenziale del 28 ottobre 2025, relativo al triennio 2022-2024 sono state fornite indicazioni a tutte le amministrazioni pubbliche per uniformare la sezione relativa alla programmazione dei fabbisogni del personale del Piano integrato di attività e organizzazione alle disposizioni del richiamato CCNL e a quelle contenute nella normativa vigente, si è proceduto ad una revisione della dotazione organica di Ente e alla definizione dei nuovi Fabbisogni.

Sono state inserite nella dotazione organica di Ente (tabella n. 2) n. 12 posizioni di elevate professionalità alla luce degli orientamenti applicativi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento della

Ragioneria generale dello Stato con circolare del 9 maggio 2022. In particolare, l'istituzione delle 12 posizioni nell'area delle elevate professionalità non ha comportato la variazione della spesa potenziale massima, in quanto si è provveduto mediante corrispondenti riduzioni (in valore) di altre posizioni.

Al fine, inoltre, di garantire l'allineamento ai vincoli contrattuali, l'Amministrazione ha proceduto alla revisione della dotazione organica dell'area dei professionisti, ripristinando le percentuali previste dal CCNL, elevando le posizioni del I livello e riducendo quelle del II.

Si rappresenta di seguito la nuova dotazione organica dell'Ente, così come rideterminata a seguito delle modifiche intervenute. Il relativo costo complessivo non supera il limite finanziario massimo già definito, come evidenziato nella Tabella n. 1.

Tabella n. 2 - valore dotazione organica al 01.01.2026

DIRIGENTI	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
PRIMA	13	1.159.343,25
SECONDA	76	5.311.643,04
	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
PROFESSIONISTI II LIV.	6	440.834,76
PROFESSIONISTI I LIV.	8	510.023,68
	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
Elevate Professionalità	12	1.149.062,04
	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
Funzionari	2.070	79.493.340,60
Assistenti	647	20.458.864,64
Operatori	1	30.051,47
	2.833	108.553.163,48

Con DPCM del 31.12.2025 l'Automobile Club d'Italia è stato autorizzato a bandire per complessive n. 269 unità di personale, di cui 263 appartenenti al personale delle Aree e n. 6 dirigenti di II Fascia, le cui assunzioni saranno spalmate sul triennio 2026-2028.

Nel corso del 2026 (tabella n. 3) considerate le autorizzazioni ricevute, si prevede di assumere n. 161 Funzionari (160 già autorizzati con DPCM e 1 derivante da tourn over 2025 e da autorizzare), di cui 50 da assegnare alle strutture periferiche attraverso procedure concorsuali, 20 presso le strutture di sede centrale 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. Dei 20 funzionari previsti per la sede centrale, 3 saranno inseriti nella famiglia risorse tecnologiche e transizione digitale per far fronte alle esigenze derivanti dal Piano Triennale ICT 2025-2027, con la finalità di cogliere le opportunità offerte

dalla transizione digitale. Saranno, inoltre, assunti n. 20 funzionari appartenenti alla famiglia professionale amministrativo-gestionale, con profilo specifico di esperto da destinare alla direzione di Automobile Club locali. **Inoltre, ai sensi del vigente CCNL Funzioni centrali, che ha previsto la possibilità di adottare procedure in deroga nei passaggi tra le Aree, nel corso del 2026, nell'ambito del contingente dei funzionari autorizzati, si prevede di attivare procedure in deroga per il passaggio di n. 20 assistenti nell'area dei funzionari.**

E' prevista, inoltre, l'assunzione di n. 33 assistenti (già autorizzati con DPCM) da assegnare alle strutture centrali, 30 dei quali saranno inseriti nella famiglia professionale amministrativo-gestionale e 3 nella famiglia risorse tecnologiche e transizione digitale per le esigenze connesse allo svolgimento di attività di supporto tecnico nelle attività quotidiane di gestione dei sistemi IT, nella manutenzione delle infrastrutture tecnologiche e di assistenza utenti.

Per l'anno 2027 (tabella n. 4) è prevista l'assunzione di 62 funzionari, dei quali n. 57 già autorizzati con DPCM e n. 5 derivanti da turn over 2026, da assegnare alle strutture periferiche dell'Ente, e n. 28 assistenti (14 già autorizzati e 14 derivanti da turn over 2026).

Nel 2028 sono previste assunzioni, a vario titolo, per garantire il ricambio del turn over.

E' prevista, inoltre, l'assunzione a partire dal 2026 di n. 12 elevate professionalità, n. 6 delle quali mediante progressione verticale tra le Aree.

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

Nell'ambito dei professionisti è prevista nel 2026 l'assunzione di n. 2 avvocati da inserire nel I livello professionale.

Nel corso del 2026 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..

Di seguito le tabelle di sviluppo dei fabbisogni di personale relativi al triennio 2026-2028, distinte per ciascun anno. La programmazione di ciascun anno rispetta il limite del valore potenziale massimo finanziario di cui alla dotazione organica di Ente esposto nella tabella n. 2 sopra riportata, come totale del costo di dotazione.

Programmazione anno 2026 - tabella n. 3

QUALIFICHE	Assunzioni già autorizzate con dpcm 31.1.2025	Assunzioni da turn over 2025/da autorizzare	TOTALE
DIRIGENTI I FASCIA		1	1
DIRIGENTI II FASCIA	6		6
PROFESSIONISTI II LIV.	0		0
PROFESSIONISTI I LIV.	0	2	2
ELEVATE PROFESS.	0	12	12
FUNZIONARI	160 (20 passaggi in deroga)	1	161
ASSISTENTI	33		33
OPERATORI	0		0

Programmazione anno 2027- tabella n. 4

QUALIFICHE	Assunzioni già autorizzate con dpcm 31.1.2025	Assunzioni da turn over 2026/da autorizzare	TOTALE
DIRIGENTI I FASCIA		1	1
DIRIGENTI II FASCIA		4	4
PROFESSIONISTI II LIV.	0		0
PROFESSIONISTI I LIV.	0		0
ELEVATE PROFESS.	0	0	0
FUNZIONARI	57	5	62
ASSISTENTI	14	14	28
OPERATORI	0	0	0

Programmazione anno 2028 - tabella n. 5

QUALIFICHE	Assunzioni da turn over 2027/ da autorizzare	TOTALE
DIRIGENTI I FASCIA	1	1
DIRIGENTI II FASCIA		
PROFESSIONISTI II LIV.	0	0
PROFESSIONISTI I LIV.	0	0
ELEVATE PROFESS.	0	0
FUNZIONARI	68	68
ASSISTENTI	20	20
OPERATORI	0	0

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.

Sono state recepite dalla Contrattazione integrativa di Ente le famiglie professionali elaborate in seno al Progetto RiVa; in tal modo si è passati dalle originarie 3 famiglie professionali adottate nel 2022 a seguito dell'entrata in vigore del CCNL Funzioni centrali a n. 6 famiglie:

- famiglia professionale programmazione e gestione-economico-finanziaria
- famiglia Persone e sviluppo organizzativo
- famiglia Risorse tecnologiche e transizione digitale
- famiglia Servizi di Funzionamento
- famiglia Comunicazione
- famiglia Amministrativo gestionale

All'interno di ciascuna famiglia saranno ricompresi i profili professionali ed il relativo profilo di ruolo ovvero la descrizione dello scopo, della responsabilità e delle attività dello stesso.

Nel corso del 2026 si prevede di ricollocare tutto il personale all'interno di ciascuna famiglia e di ciascun profilo professionale previa attività di assessment organizzativo.



Firmato da Antonella Palumbo il 12-06-2026