Automobile Club Bergamo

DETERMINAZIONE N. 94 del 28 ottobre 2026

FABBISOGNO PERSONALE AC BERGAMO 2027 e TRIENNIO 2027/2029

	Premessa.	pag. 1
1.	*Analisi del contesto istituzionale.*	pag. 2
2.	*Organizzazione dell'Ente.*	pag. 2
3.	*Gli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2026-2028.*	pag. 4
4.	*L'analisi delle risorse umane disponibili.*	pag. 5
5	*Le assunzioni programmate nel triennio 2026-2028.*	pag. 6
5.1	*Assunzioni di Personale delle Aree di Classificazione.*	pag. 6
6.	*L'individuazione dei Fabbisogni quali-quantitativi, prioritari ed emergenti per il conseguimento degli obiettivi strategici e la conseguente analisi finanziaria.*	pag. 7

Premessa.

Nella seduta del 8 Giugno 2021, il Consiglio Direttivo dell'Ente – ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che ha innovato l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - ha adottato la programmazione delle risorse umane per l'anno 2021 e il piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023.

Tali contingenti, determinati in conformità a quanto stabilito nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione il 9 maggio 2018, sanciscono il principio di superamento delle piante organiche a vantaggio dei piani triennali, definiti in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa.

Divenuta “dotazione” di spesa potenziale massima, la pianta organica è dunque mero tetto finanziario per il piano triennale, mentre la definizione del fabbisogno di personale, che implica un’analisi quali-quantitativa da parte dell’Amministrazione, si ricollega direttamente alla visione strategica di Ente ed ai conseguenti obiettivi attuativi.

Tenuto conto dell’evoluzione normativa intervenuta con particolare riguardo al DPR 81 del 24 giugno 2022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti del Piano integrato di attività e organizzazione” di cui al Decreto legge 80/2021, il presente documento riporta il fabbisogno di personale dell’Ente per il periodo 2027-2029.

Ai sensi della normativa citata, ed in particolare dell’articolo 1, comma 2 del Regolamento, tale Piano è adottato con le modalità semplificate previste per le Pubbliche Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

1. Analisi del contesto istituzionale.

L'Automobile Club Bergamo è un ente pubblico non economico a base associativa ed è parte della Federazione ACI che, al 1° gennaio 2026, associa n° 99 Automobile Club provinciali e locali (AA.CC.).

Gli Automobile Club sono ricompresi tra gli enti preposti a servizi di pubblico interesse, ai sensi della legge 20 marzo 1975, n.70.

La mission statutaria ed istituzionale dell'ACI e degli AA.CC. è di presidiare i molteplici versanti della mobilità e diffondere una nuova cultura dell'automobile, rappresentando e tutelando gli interessi generali dell'automobilismo italiano, del quale promuove e favorisce lo sviluppo, anche in ambito turistico e sportivo, come previsto dallo Statuto.

L'ACI e gli AA.CC. sono sottoposti alla vigilanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed al controllo della Corte dei Conti.

2. Organizzazione dell’Ente.

La struttura amministrativa dell’Ente è basata su un unico centro di responsabilità affidato alla direzione di un Dirigente designato dall’ACI e scelto tra i Dirigenti dello stesso, sentito il Presidente dell’AC.

Il Direttore è responsabile della complessiva gestione dell'A.C. e dell'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi dell'Ente.

Al 1° gennaio 2026, la struttura amministrativa dell'Ente si compone di:

- 1 Ufficio Affari Generali, Amministrazione, Contabilità, Personale
- 1 Ufficio Assistenza Automobilistica

Per il pieno conseguimento delle proprie finalità istituzionali, l'AC si avvale di una struttura operativa collegata, costituita sotto forma di Società di cui l'Ente detiene la partecipazione totalitaria, che concorre fattivamente al perseguimento delle finalità istituzionali attraverso l'erogazione di prestazioni strumentali e di servizi agli automobilisti ed ai Soci, in regime di "in house providing".

Per completezza ed uniformità nella redazione dei documenti, si riporta di seguito, ai sensi della Guida alla compilazione allegata al DPR 81/2022, l'organigramma dell'Ente:



In relazione alla struttura organizzativa, come meglio specificato nell'apposito documento, l'Ente è dotato di:

- Un ufficio Affari Generali, Amministrazione, Contabilità, Personale con assegnazione media di una unità di personale;

- Un ufficio Assistenza Automobilistica con assegnazione media di una unità di personale.

- Servizi Autoclubergamo Srl (in house ai sensi art. 5 D.Lgs. 50/2016.

3. Gli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2027-2029

Gli obiettivi ed i programmi di attività descritti nel Piano della Performance della Federazione ACI per il triennio 2027-2029, in quanto scaturenti dall'attuazione del ciclo di pianificazione, recepiscono il risultato di una programmazione condivisa e partecipata tra tutte le strutture, ivi compresi gli AA.CC.

Ai sensi della Delibera Civit 11/2003, infatti, il Piano della Performance viene redatto a livello di Federazione secondo un ciclo di programmazione delle attività che prende avvio a livello centrale con apposita nota del Segretario Generale (per l'anno in corso nota n. 1466 del 30/04/2026.

La pianificazione per il triennio, recepite le indicazioni della sopra citata nota, è oggetto di redazione da parte della struttura amministrativa dell'Ente e sottoposta all'approvazione da parte del Consiglio Direttivo contestualmente al licenziamento del Budget Annuale (e della proiezione nel triennio). Le aree di riferimento e le tematiche contemplate dal Piano Generale delle Attività di Ente sono:

A. Educazione stradale, mobilità, sport e turismo automobilistico.

B. Consolidamento e sviluppo della compagine associativa.

C. Ottimizzazione e sviluppo dell'organizzazione e dei servizi resi al pubblico, anche per il tramite della rete di delegazioni.

D. Efficientamento ed ottimizzazione dell'organizzazione interna e della *governance*.

4. L'analisi delle risorse umane disponibili.

Si consideri la forza in ruolo al 1° gennaio 2026. A tale data risultano in servizio n. 2 unità, appartenenti alle diverse aree di qualificazione come da tabella che segue:

FABBISOGNI PERSONALE				
AREA	N. RISORSE PREVISTE	N. RISORSE IN FORZA*	DIFFERENZA	NOTE
PERSONALE DELLE AREE				
AREA OPERATORI	0	0	0	
AREA ASSISTENTI	2	1	1	
AREA FUNZIONARI	4	1	3	
TOTALE PERSONALE NELLE AREE DI CLASSIFICAZIONE	6	2	4	

5. Le assunzioni programmate nel triennio 2027-2029.

In considerazione degli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2027-2029 e facendo seguito alle autorizzazioni a bandire procedure concorsuali per l'acquisizione di Personale delle Aree di Classificazione, ottenute con D.P.C.M. del 4 aprile 2017 e del 20 agosto 2019, si evidenzia quanto di seguito riportato.

5.1. Assunzioni di Personale delle Aree di Classificazione.

Nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di risorse umane 2026-2028 sono previste 6 unita' appartenenti alle aree di qualificazione Assistenza e Funzionari.

Con delibera del Consiglio Direttivo n.10 del 28 giugno 2022 l'Ente ha avviato una procedura per l'assunzione di una unità con contratto a tempo pieno e indeterminato da inquadrare nell'area B livello economico B1 ora area assistenti.

In data 22 dicembre 2022 con delibera n. 23 il Consiglio Direttivo ha approvato la graduatoria con la dichiarazione del vincitore e di altri due idonei.

In data 1marzo 2023 si è provveduto all'assunzione del vincitore.

La graduatoria degli idonei al concorso è stata valida per tre anni dalla data della sua approvazione con delibera del consiglio direttivo.

In data 1ottobre 2025 e in data 31 dicembre 2025 due risorse Area Funzionari sono transitate in congedo per anzianita'.

Con delibera del Consiglio Direttivo n.4 del 4 aprile 2026 sono stati indetti due avvisi di mobilita' volontaria per la copertura mediante passaggio diretto tra pubbliche amministarzioni ai sensi dell'art 30 del d.ls. n. 1657/2001 s.m.i. di personale appartenente all'Area Assistenti , 1 unita' e Area Funzionari 1 unita'.

Esperite le procedure il Direttore con propria determina n.54 del 4 giugno 2026 ha approvato la graduatoria del vincitore e degli idonei validita' tre anni per l'Area Assistenti, considerato che l'Ente nella programmazione dei fabbisogni ha previsto la copertura finanziaria per possibili ulteriori assunzioni ha determinato l'ulteriore assunzione del primo idoneo in graduatoria Area Assistenti.

.

Le risorse umane dell' Area Assistenti sono state assunte rispettivamente in data 1 luglio 2026 e in data 1agosto 2026.

Il Direttore con determina n. 55 del 4 giugno 2026 ha approvato la graduatoria del vincitore e degli idonei validita' tre anni Area Funzionari.

La risorsa Umana dell'Area Funzionari è stata assunta in data 1settembre 2026

Alla fine della' anno 2026 una risorsa umana Area Funzionari ha maturato i requisiti di ammissione al trattamento di quiescenza .

Nel corso degli anni 2027/2029 nessuna risorsa umana maturera' i requisiti di ammissione al trattamento di quiescenza.

6. L'individuazione dei Fabbisogni quali-quantitativi, prioritari ed emergenti per il conseguimento degli obiettivi strategici e la conseguente analisi finanziaria.

Tanto fin qui premesso, si sviluppa il nuovo piano triennale del fabbisogno di personale AC Bergamo 2027-2029 e si adotta la programmazione 2027 il cui obbligo, sancito all'art. 4 decreto legislativo 75/2017.

L'impegno sul 2027 vede il riposizionamento delle competenze e delle professionalità, in considerazione delle nuove abilità "trasversali" che il Personale AC deve possedere , anche in considerazione delle tre risorse umane assunte e della risorsa umana che a fine anno sara' collocata al trattamento di quiescenza. .

Per opportunità e comunque in assolvimento ad obblighi normativi, nel determinare i fabbisogni di personale relativi all'anno 2027 e per il triennio 2027-2029, partendo dalla forza in ruolo al 1° gennaio 2026, si è tenuto conto di un complesso di variabili imposte dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

Si analizzi il prospetto che segue; esso rappresenta la fotografia dell'Automobile Club Bergamo all'1.1.2026, in termini di Personale in forza nell'Ente e dei relativi costi.

Classificazione	FORZA IN RUOLO	SPESA FORZA IN RUOLO	D.O. DA D.P.C.M. DEL 25.7.2013 e Delibere attuative	COSTI D.O.	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI
AREA OPERATORI	0		0		
AREA ASSISTENTI	1	30.118	2	60.236	60.236
AREA FUNZIONARI	1	36.577	4	146.308	146.308
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	2	66.695	6	206.544	206.544
Tot. Generale	2	66.695	6	206.544	206.544

Nel calcolare i costi della vigente Dotazione Organica (pari a € 206.544 per un totale di 6 unità di personale), 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 mensili della retribuzione tabellare previsti dal CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2022-2024.

Con riferimento a ciascuna area di classificazione/qualifica, il costo della Dotazione Organica così ottenuto si assume quale entità finanziaria di spesa potenziale massima vigente. Il tetto di spesa effettivo non potrà quindi superare € 206.544.

Per determinare la spesa sostenuta a fronte del Fabbisogno di personale 2027 è necessario considerare il personale in servizio al 1° gennaio 2026, al netto delle cessazioni previste fino al 31 dicembre 2026 e incrementato delle assunzioni che si prevede di effettuare nel medesimo periodo.

I contingenti di area/qualifica così ottenuti, moltiplicati per la somma degli oneri finanziari teorici e degli oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale, sono confrontati con la spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata, alla quale risultano conformi.

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2026

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA IN RUOLO 1gennaio 2026	POSSIBILI CESSAZIONI 2026 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE DOPO IL 1° GENNAIO 2026	FABBISOGNO 2026	COSTO FABBISOGNO 2026
AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0
AREA ASSISTENTI	60.236	1	0	2	3	90.354
AREA FUNZIONARI	146.308	1	1	1	2	73154
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	206.544	2	1	3	5	163.508
Tot. Generale	206.544	2	1	3	5	163.508

Il medesimo procedimento di calcolo viene adottato per individuare la spesa relativa ai Fabbisogni di personale anni 2027, 2028 e 2029, tenendo in considerazione le previsioni di cessazione previste con riferimento a ciascuno dei tre anni, nonché le assunzioni di cui alle autorizzazioni a bandire.

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2027

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA IN RUOLO 1gennaio 2027	POSSIBILI CESSAZIONI 2027 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE PER IL 2027	FABBISOGNO 2027	COSTO FABBISOGNO 2026
AREA OPERATORI	0		0	0	0	0
AREA ASSISTENTI	60.236	3	0	0	3	90.354
AREA FUNZIONARI	146.308	1	0	0	1	36.577
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	***206.544***	4	0	0	4	126.931
Tot. Generale	**206.544**	4	0	0	4	126.931

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2028

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA IN RUOLO Igennaio 2028	POSSIBILI CESSAZIONI 2028 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE PER IL 2028	FABBISOGNO 2028	COSTO FABBISOGNO 2028
AREA 0PERATORI	0		0	0	0	0
AREA ASSISTENTI	60.236	3	0	0	3	90.354
AREA FUNZIONARI	146.308	1	0	0	1	36.577
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	***206.544***	4	0	0	4	***126.931***
Tot. Generale	**206.544**	4	0	**0**	4	126.931

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2029

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA IN RUOLO 1gennaio 2029	POSSIBILI CESSAZIONI 2029 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE PER IL 2029	FABBISOGNO 2029	COSTO FABBISOGNO 2029
AREA 0PERATORI	0	0	0	0	0	0
AREA ASSISTENTI	60.236	3	0	0	3	90.354
AREA FUNZIONARI	146.308	1	0	0	1	36577
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	***206.544***	4	0	***0***	4	126.931
Tot. Generale	**206.344**	4	0	**0**	4	126.931

Pertanto, in applicazione della dettata metodologia operativa di orientamento e coerentemente con i principi di invarianza della spesa, di cui all'apposito Regolamento di spesa AC Bergamo, si sono individuati i contingenti 2027 e triennali 2028-2029.

DETERMINA

Di definire il Fabbisogno di Personale dell A.CBergamo per il triennio 2027-2029 come sopra esposto

IL DIRETTORE