

VERBALE N. 62 del 20.10.2025

DEL COLLEGIO DEI REVISORI

RELAZIONE DEL COLLEGIO DEI REVISORI SUL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2026/2028 E SUGLI ADEMPIMENTI DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONE (PIAO) DELL'AC FR

L'anno duemilaventicinque il giorno venti del mese di ottobre (20.10.2025) alle ore otto e minuti cinquantuno, presso la sede sociale dell'Automobile Club Frosinone in via Firenze n.55-57, si è riunito il Collegio dei Revisori per l'esame e la successiva stesura della relazione sul fabbisogno triennale del personale 2026/2028 e sugli adempimenti del piano integrato attività di organizzazione dell'Automobile Club Frosinone

Sono presenti i seguenti componenti:

Rag. Roberto Romagna, presidente, il Dott. Angelo Pizzutelli.

Assente giustificata la Dott.ssa Francesca Cresci, dimissionaria.

Il Collegio, esaminata la documentazione, ascoltata l'illustrazione del Direttore, si è riunito per esprimere il proprio parere sui seguenti argomenti:

- Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2026-2028 di cui al decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- PIAO dell'Automobile Club Frosinone 2026-2028 di cui all'art. 6 del decreto-legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

CONSIDERATO

che:

1.

La dotazione organica dell'Ente è di 5 risorse, di cui, alla data odierna, 3 risorse appartenenti all'area "Funzionari" e 2 risorse all'Area "Assistenti" del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

La consistenza del fabbisogno del personale dell'AC Frosinone è stata da ultimo definita con il provvedimento di rideterminazione degli organici, effettuato con delibera del Consiglio Direttivo n. 21 del 03.12.2014, in attuazione dell'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 (decreto "spending review"), convertito con modificazioni in legge 7 agosto 2012, n. 135.

La consistenza del fabbisogno del personale dell'AC Frosinone per il triennio 2026-2028, pertanto, è stata fissata in n. 5 risorse, di cui, alla data odierna, 3 risorse appartenenti all'area "Funzionari" e 2 risorse all'Area "Assistenti" del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

La seguente tabella riporta la consistenza del fabbisogno, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data del 31 dicembre 2025; è escluso il Direttore dell'Ente, che in base alle disposizioni statutarie, appartiene ai ruoli dell'Automobile Club d'Italia.

Area – Posizione economica	Classificazione ex CCNL 2019- 2021	Posti in organico	Posti coperti al 31/12/2025
Ex C5	Funzionari	Funzionari	3
Funzionario Neo Assunto			
Ex B3	Assistenti	2	2
Ex A3	Operatori		0
TOTALE		5	3

Il "Sistema dei ruoli e delle responsabilità" regola la distribuzione dei compiti e delle responsabilità, affinché la tecnostruttura garantisca il presidio di tutte le funzioni istituzionali ed elevati livelli di trasparenza, in primo luogo attraverso il sito istituzionale www.frosinone.aci.it, che costituisce il riferimento per i cittadini ai sensi del d.lgs. n. 33/2013.

Il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”, approvato dall’AC Frosinone con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 4 del 12 marzo 2019 e poi aggiornato con delibera presidenziale n. 8 del 4 novembre 2020, ratificata dal Consiglio Direttivo con delibera n. 22 del 22 dicembre 2020, regola l’assegnazione e la valutazione degli obiettivi annuali e la loro declinazione al personale, in armonia con la Federazione ACI, affinché le attività del personale siano volte a migliorare la qualità dei servizi e a favorire la partecipazione dei cittadini.

Sostenibilità economica e finanziaria

Ai sensi dell’art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in sede di determinazione del fabbisogno di Personale, ciascuna Amministrazione, nei limiti della consistenza organica, è tenuta a rispettare il limite finanziario massimo della pianta organica.

Nel rispetto delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche¹”, il calcolo di tale valore teorico massimo deve tenere conto della dotazione, calcolando la somma degli oneri finanziari teorici e del trattamento economico fondamentale stabilito dalla contrattazione collettiva. In particolare, nel calcolo si fa riferimento al trattamento fondamentale di “entrata” nel nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL - Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

Il prospetto che segue riporta il calcolo del livello massimo di costo della dotazione organica del personale.

¹ Emanate ai sensi dell'articolo 6-ter D.lgs 195/2001 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, in data 8 maggio 2018.

CLASSIFICAZIONE		DOTAZIONE ORGANICA	COSTI DOTAZIONE ORGANICA	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA EFFETTIVA AL 01/01/2026
Ex AREA C	Funzionari	3	110.832,25	110.832,25	2
Ex AREA B	Assistenti	2	61.233,04	61.233,04	1
Ex AREA A	Operatori	0	0	0	0
TOTALE		5	172.065,29	172.065,29	3

L'Ente non sostiene costi, da sottrarre a tale valore, per personale comandato, distaccato o utilizzato proveniente da altre amministrazioni. Pertanto, il costo della dotazione organica, pari a **€ 172.065,29** è assunto quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

Fabbisogno del personale

L'Ente ha operato, negli anni passati, una significativa variazione degli assetti organizzativi. In particolare, l'Automobile Club Frosinone ha ridefinito le linee fondamentali di organizzazione del lavoro re internalizzando le attività amministrativo-contabili, operative e di supporto.

Inoltre, l'AC Frosinone svolge le seguenti attività:

1. Gestione attività di back office e front office relative all'ufficio Assistenza Automobilistica;
2. Gestione attività di back e front office relative all'ufficio Tasse Automobilistiche;
1. Gestione attività di back e front office relative all'ufficio Soci e Travel e gestione dell'Ufficio Sportivo;
3. Svolgimento di iniziative in materia di educazione alla sicurezza stradale, mobilità sostenibile e/o eventi istituzionali in genere;

4. Attività di contabilità/ragioneria e di gestione dei rapporti con l'Istituto bancario di riferimento, di tenuta della contabilità con specifico riguardo alle operazioni di registrazione quotidiana, di redazione dei documenti di bilancio e budget, di monitoraggio e controllo degli aspetti fiscali e tributari, gestione acquisti/forniture e servizi nel rispetto della normativa di cui al Codice degli appalti; Gestione della complessa e delicata materia di anticorruzione.
5. Svolgimento delle attività comunicazionali, di segreteria amministrativa, protocollo informatico, archiviazione e conservazione elettronica della documentazione.

Determinazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2026/2028

All'esito di tali considerazioni è possibile definire il nuovo fabbisogno del personale dell'Automobile Club Frosinone, valevole per il triennio 2026-2028, come di seguito indicato, tenuto conto delle reali esigenze lavorative e funzionali dell'Ente:

Area Posizione economica	– Classificazione ex CCNL 2019- 2021	Posti in organico
Ex C5	Funzionari	3
Ex C4		
Ex C3		
Ex C2		
Ex C1		
Funzionario Neo Assunto		
Ex B3	Assistenti	2
Ex B2		
Ex B1		
Ex A3	Operatori	0
Ex A2		
Ex A1		
TOTALE		5

Il prospetto che segue riporta il calcolo del livello massimo di costo della dotazione organica del personale per il triennio 2026-2028, rideterminato in considerazione dei nuovi assetti organizzativi e funzionali dell'Ente.

CLASSIFICAZIONE		Tipologia Contrattuale	DOTAZIONE ORGANICA	COSTI DOTAZIONE ORGANICA	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA EFFETTIVA AL 01/01/2026
Ex AREA C	Funzionari	Indeterminato	3	110.832,25	110.832,25	2 full-time a tempo indeterminato
Ex AREA B	Assistenti	Indeterminato- e/o determinato	2	61.233,04	61.233,04	1 a tempo indeterminato full-time e 1 al 50% con contratto di somministrazione
Ex AREA A	Operatori		0	0	0	0
TOTALE			5	172.065,29	172.065,29	3, 5

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 mensili della retribuzione tabellare previsti dal vigente CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021. Il calcolo è stato effettuato con il supporto della competente direzione risorse umane di ACI.

Con riferimento a ciascuna area di classificazione/qualifica, il costo della Dotazione Organica così ottenuto, che si assume quale entità finanziaria di spesa potenziale massima, è stato decurtato della spesa sostenuta per il personale comandato, distaccato o utilizzato proveniente da altro Ente, che pure costituisce personale in servizio, ancorché non di ruolo, per il quale l'Amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. Il tetto di spesa effettivo non potrà quindi superare € 172.065,29.

Per determinare la spesa del Fabbisogno di personale 2026 è necessario considerare il personale in servizio al 1° gennaio 2026, al netto delle cessazioni previste fino al 31 dicembre 2025 e incrementato delle assunzioni che si prevede di effettuare nel medesimo periodo. L'Ente non ha personale in distacco, comando o utilizzo da e per altre amministrazioni.

Nel corso del triennio 2026/2028, l'Ente, per specifiche esigenze legate alle molteplici attività della struttura, nonché alle ulteriori attività istituzionali, di segreteria e organizzazione eventi che verranno svolte nel biennio 2026/2027, in concomitanza con le celebrazioni del centenario del sodalizio, ha previsto nel presente fabbisogno, l'utilizzo in modalità flessibile e non continuativo di n. 1 risorsa mediante contratto di somministrazione di lavoro interinale, nella misura massima del 50%, da inquadrare nell'area degli assistenti.(Art. 36, comma 2 del D. Lgs. 165/2001).

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 e risultano inferiori.

Il medesimo procedimento di calcolo viene adottato per individuare la spesa relativa ai Fabbisogni di personale anni 2076 e 2028, tenendo in considerazione le previsioni di cessazione previste con riferimento a ciascuno dei due anni, nonché le assunzioni di cui alle autorizzazioni a bandire.

Pertanto, in applicazione della dettata metodologia operativa di orientamento e

coerentemente con i principi di invarianza della spesa, di cui al “Regolamento per l’adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell’Automobile Club Frosinone per il triennio 2026/2028”, approvato dal Consiglio Direttivo dell’Ente nella seduta di ottobre 2025, ai sensi dell’art. 2, comma 2 bis, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, nella Legge 30 ottobre 2013, n. 125, si sono individuati i contingenti triennali 2026-2028, determinati come sopra riportato.

Si dettano, anche in considerazione di quanto disposto nel decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) all’art.4, comma 1, lett c) i seguenti punti:

1) Capacità assunzionale dell’amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

In relazione alle verifiche di sostenibilità economica, non si prevedono modifiche alla dotazione organica, né assunzioni per le annualità 2026-2028.

2) 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 in base delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni

Non sono previste cessazioni, pensionamenti o trasferimenti.

3) Strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate

La copertura del fabbisogno del personale è legata agli equilibri di bilancio dell’Ente che, non ricevendo contributi statali, è soggetta a dinamiche di mercato. L’AC di Frosinone è costantemente impegnato in una gestione delle attività che riesca a contenere i costi ed incrementare i ricavi.

Vincoli normativi e finanziari

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, indicano che il PTFP debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance.

Lo stanziamento relativo alle spese per il personale dell’Automobile Club Frosinone

definito nel budget annuale 2026 e quello pluriennale per gli anni 2027 e 2028 risulta coerente in tal senso.

Un significativo vincolo normativo finanziario è rappresentato dal Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa adottato dall'Ente, ex art. 2 co.2 bis L. 125/2013, per il triennio 2026-2028.

L'applicazione dei vincoli regolamentari è garantita annualmente dalle verifiche operate in sede di approvazione dei relativi stanziamenti nei budget annuali e nei bilanci di esercizio dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Si dà infine atto che:

- sono rispettati gli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999 e che non sono in essere percorsi di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente o di mobilità;
- ai sensi e per gli effetti di cui al novellato art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, nell'Ente non è presente personale in soprannumero e/o eccedenza e che pertanto l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero;
- il presente Piano potrà essere sottoposto ad una fase di revisione infrannuale e annuale per l'analisi di eventuali emergenti necessità che impongano una modifica dello stesso;
- al presente Piano sarà garantita adeguata pubblicità.

Secondo quanto esposto nelle Linee di indirizzo, il tradizionale concetto di dotazione organica viene superato a vantaggio di quello di fabbisogno del personale. Infatti, il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il Piano triennale di fabbisogno del personale, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate". Con il D.lgs. 75/2017, invece "il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione

organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, che non può essere valicata dal PTFP. Essa di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto”.

La dotazione organica dell'AC Frosinone per gli anni 2026-2028 corrispondente al valore finanziario dell'ultima dotazione organica adottata (con delibera n. 21 del 03.12.2014), è pari quindi per il:

2026 ad € 172.065,29

2027 ad € 172.065,29

2028 ad € 172.065,29

Nell'ottica delle Linee di Indirizzo, i costi della vigente Dotazione Organica vengono assunti quale valore finanziario di spesa potenziale massima per la determinazione del Piano triennale del fabbisogno del Personale dell'Automobile Club Frosinone 2026/2028.

AREA	dotazione organica al 01/01/2026	fabbisogno personale al 01/01/2027	differenza
Funzionari	110.832,25	76.855,01	33.977,24
Assistenti	61.233,04	49.731,37	11.501,67
Operatori	0,00	0,00	0,00
TOTALE	172.065,29	126.586,38	45.478,91

AREA	dotazione organica al 01/01/2026*	fabbisogno personale al 01/01/2026	differenza
Funzionari	110.832,25	76.855,01	33.977,24
Assistenti	61.233,04	49.731,37	11.501,67
Operatori	0,00	0,00	0,00
TOTALE	172.065,29	126.586,38	45.478,91

AREA	dotazione organica al 01/01/2027 *	fabbisogno personale al 01/01/2028	differenza
Funzionari	110.832,25	76.855,01	33.977,24
Assistenti	61.233,04	49.731,37	11.501,67
Operatori	0,00	0,00	0,00
TOTALE	172.065,29	126.586,38	45.478,91

* I valori finanziari sono riportati dall'ultima dotazione organica formalmente adottata dall'Ente con delibera n. 21 del 03.12.2014, in applicazione delle disposizioni della Legge

135/2012 (art.2) secondo le indicazioni delle Linee di indirizzo dell'8 maggio 2018.

La formazione del personale: Strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono misure fondamentali per garantire l'accrescimento delle competenze professionali, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, ma anche lo sviluppo della cultura della integrità all'interno della pubblica amministrazione.

Per tali ragioni, l'Automobile Club Frosinone intende promuovere ed organizzare sessioni formative a beneficio del personale, al fine di sviluppare le conoscenze sia su materie di carattere tecnico (contabilità, comunicazione, appalti, ecc.) sia su temi trasversali, quali la sicurezza informatica, la privacy, l'etica e l'integrità.

Gli intenti perseguiti dall'amministrazione, tramite l'attivazione degli interventi formativi, sono finalizzati a:

diffondere la conoscenza e condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure);

creare le competenze specifiche per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;

precludere l'insorgenza di prassi contrarie alla corretta interpretazione delle norme;

diffondere valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento adeguati.

Alla luce delle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione in argomento aggiornate in ultimo il 14/01/2025, coerentemente a quanto previsto dal PIAO di Federazione ACI, gli organi dell'AC hanno adottato il "Piano della formazione del personale dell'Automobile Club FR". Successivamente, a seguito di incontri per la ricognizione delle prioritarie necessità formative, è stato assegnato ai dipendenti il piano formativo individuale, incluso anche negli obiettivi di performance. Per il triennio 2026-2028 si continueranno le attività di formazione secondo le indicazioni Ministeriali, in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e, in raccordo con le indicazioni della federazione, sugli argomenti inerenti:

- Codice degli appalti e PAD;
- Anticorruzione;
- Sicurezza ICT, Social Media;

- Progetti e Moduli di sicurezza stradale;
- Trasparenza e privacy.

Il presente PTFP, ai sensi dell'art. 6 d.lgs. 165/2001 e secondo quanto indicato dalle Linee di indirizzo del Ministero della P.A., è oggetto di verifica, con particolare riguardo al rispetto dei vincoli normativi finanziari, da parte del Collegio dei Revisori.

Il Collegio prende atto, altresì, degli ulteriori elementi che compongono il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione - PIAO dell'Automobile Club Frosinone 2026-2028, di cui all'art.6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.7, redatto dalla Direzione e allegato al presente verbale.

Il Collegio

certifica

ed esprime parere favorevole sul PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2026/2028 dell'AC FR, così come redatto dalla direzione dell'Ente e sul relativo costo assunto quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

Il Collegio, previa stesura, lettura ed approvazione del presente verbale dichiara chiusa la riunione alle ore nove e minuti dieci.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Rag. Roberto Romagna – Presidente

Dott. Angelo Pizzutelli – Revisore

Dott.ssa Francesca Cresci – Revisore dimissionario (assente giustificato)