



VERBALE SEDUTA DEL CONSIGLIO DIRETTIVO  
DELL'AUTOMOBILE CLUB FROSINONE **del 27.10.2025**

Il giorno **27 ottobre 2025** alle ore 11,00 presso la Sede Sociale dell'AC Frosinone in Via Firenze n. 55/57, a seguito di regolare invito di convocazione, effettuato dal Presidente con nota prot. n. 591/25 del 21 ottobre u.s., si è riunito il Consiglio Direttivo dell'Ente, per deliberare sul seguente:

ordine del giorno

- 1) Approvazione Verbale CD seduta precedente;
- 2) Provvedimento n.1 di rimodulazione Budget 2025;
- 3) Approvazione Regolamento di contenimento della spesa dell'AC FR 2026/2028;
- 4) Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2026-2028 e adempimenti Piano Integrato Attività di Organizzazione (Piao) di Federazione;
- 5) Piani e Progetti 2026/2028;
- 6) Budget 2026/2028 e Allegati al Budget Annuale Esercizio 2026 (Budget economico annuale riclassificato; Budget economico pluriennale; Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio);
- 7) Ratifica Delibere Presidenziali;
- 8) Ratifica Ricostituzione Fondo incentivante AC FR e CCI;
- 9) Varie ed eventuali: Comunicazioni del Presidente - Programmazione attività e iniziative per "Centenario AC FR 1926-2026";

Sono presenti il presidente Maurizio Federico, il vice presidente Massimo Chiappini e il consigliere Vincenzo Bucciarelli. E' presente, altresì, il presidente dell'organo di revisione Roberto Romagna. Risultano assenti il vice presidente Pierluigi Lepore, il consigliere Antonio Sapio e il consigliere fiduciario del CD Enrico Santangeli, il revisore ministeriale Francesca Cresci e il revisore Angelo Pizzutelli. Assume la presidenza il presidente dell'Ente Maurizio Federico e funge da segretario il direttore Celestina Arduini.

Constatata, ex articolo 52 dello Statuto ACI, la presenza del numero legale dei consiglieri si dichiara aperta la seduta.

**3) Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2026-2028 e ulteriori adempimenti Piano Integrato Attività di Organizzazione (Piao) di Federazione.**

Il direttore illustra il presente punto all'ordine del giorno e relaziona come segue:

Il decreto interministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, in attuazione dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 istitutivo del PIAO, ha definito modalità semplificate per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

L'art. 6 del DL 80/2021 ha istituito, infatti, il cd. PIAO, il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione, finalizzato ad *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso"*. Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

A completamento del quadro normativo sono stati adottati il DPR n.ro 81 del 24 giugno 2022 "Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi cd Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", attuativo del comma 5 del predetto decreto e il Decreto Interministeriale che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO.

L'art. 6 del DPR ha individuato gli adempimenti semplificati a cui sono assoggettate le PA con meno di 50 dipendenti; avuto riguardo alla circostanza che la dotazione organica degli Automobile Club risulta nella

totalità dei casi inferiore alle 50 unità, si tratta di coordinare detta previsione con l'adozione di un unico Piano di Federazione ACI.

La documentazione di cui trattasi è redatta, pertanto, tenendo conto delle misure di semplificazione e razionalizzazione introdotte dall'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, che ha stabilito nuove modalità di rappresentazione degli atti programmatici delle pubbliche amministrazioni mediante la redazione di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) e dei successivi DPR 24 giugno 2022, n. 81 e DM Pubblica Amministrazione, che ha stabilito le modalità per la redazione del PIAO, in particolare con riguardo agli Enti con meno di 50 dipendenti. Integrata con le vigenti direttive generali in materia di indirizzi strategici della Federazione ACI per il triennio 2023-2025 approvate dall'Assemblea dell'ACI del 27 aprile 2022 e (nota del Segretario Generale dell'ACI prot. n. 1026/22 del 5 maggio 2022) e tiene conto, tra l'altro, degli elementi informativi comunicati dall'ACI con lettera circolare prot. ADEC995/0000851/25 del 21/03/2025, in ordine alle indicazioni di Federazione sulle attività che prevedono il coinvolgimento degli ACP o che possano incidere sulla pianificazione locale.

In base alle norme ed ai provvedimenti tutti sopra richiamati, i singoli AA.CC. devono provvedere entro il 31/10/2025, affinché ACI possa procedere alla redazione del PIAO di Federazione entro il termine del 31 gennaio 2026, con tutte le sottosezioni delle quali si integra e con specifiche misure di raccordo e rinvio agli obblighi in capo ai singoli AA.CC., ai seguenti adempimenti:

- A. Mappatura processi a rischio corruttivo 2026/2028
- B. Struttura Organizzativa
- C. Organizzazione Lavoro Agile
- D. Piano triennale dei fabbisogni 2026/2028
- E. Misure per l'accessibilità dell'amministrazione da parte dell'utenza
- F. Elenco delle Procedure da semplificare e reingegnerizzare

#### A) MAPPATURA DEI PROCESSI DI COMPETENZA A RISCHIO CORRUTTIVO (art. 3, comma 1, lett. c), n. 3 e art. 6, commi 1 e 2, del decreto interministeriale.

L'art. 6 del decreto prevede che le PPAA con meno di 50 dipendenti procedano al relativo adempimento limitandosi all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente all'entrata in vigore del decreto e considerando quali aree a rischio corruttivo quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dai RPCT e dai responsabili degli Uffici, ritenuti di rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Dato che il comma 2 del predetto art. 6 stabilisce che l'aggiornamento venga effettuato su base triennale avvalendosi degli esiti dei monitoraggi effettuati nel corso del triennio, a meno che nel triennio di vigenza non avvengano fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti, disfunzioni amministrative o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico che rendano necessario un aggiornamento della mappatura, il direttore Celestina Arduini Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza dell'AC Frosinone, specifica che l'aggiornamento è avvenuto con la redazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) triennio 2022-2024 approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 7 del 29/03/2022 e pubblicato sul sito dell'Ente.

#### B) STRUTTURA ORGANIZZATIVA (art.4, comma 1, lettera a) del decreto interministeriale, richiamato dall'art. 6, comma 3.

In relazione all'obbligo di provvedere alla illustrazione del proprio modello organizzativo con indicazione, ove esistenti, delle società in house, tenendo conto di quanto indicato nella corrispondente sezione 3.1 "Struttura organizzativa" della Guida alla compilazione, il Direttore da atto che l'Automobile Club è strutturato con un unico centro di responsabilità affidato alla direzione di un Dirigente/Funziario designato dall'ACI e scelto tra i Dirigenti/Funziari 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 2025, la struttura amministrativa dell'Ente è così articolata:

Presidente e Consiglio Direttivo;  
Direttore: Dipendente ACI;

- 1 dipendente/funziario full-time Ufficio Affari Generali/Relazioni esterne e Comunicazione;
- 1 dipendente/funziario full-time Ufficio Amministrazione, Contabilità, Attività negoziali;
- 1 dipendente/Assistente full-time Ufficio Assistenza Automobilistica/Soci/Sportivo.

C) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (art.4, comma 1, lett. b) del decreto interministeriale, richiamato dall'art. 6, comma 3.

Il Presidente ricorda ai presenti che con delibera del Consiglio n. 14 del 28 settembre 2021, il Consiglio direttivo dell'Ente ha adottato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e al riguardo sottopone agli intervenuti all'odierna seduta consiliare il nuovo documento integrativo del POLA in vigore presso l'Ente, con le modifiche e gli aggiornamenti, in conformità alla normativa vigente in materia e in aderenza con la peculiarità e struttura semplice dell'Ente.

Il consiglio direttivo dell'AC Frosinone delibera all'unanimità il nuovo assetto organizzativo del lavoro agile, così come predisposto dalla direzione e che integra e modifica il POLA adottato con propria deliberazione del 28.09.2021.

E) MISURE PER L'ACCESSIBILITA' DALL'AMMINISTRAZIONE DA PARTE DELL'UTENZA (art 3 comma 1, lett. a), n. 2, richiamato dall'art 4, comma 1, lettera a.

In relazione a tali misure il Direttore da atto che non sono state individuate, allo stato, ulteriori o nuove modalità ed azioni da sviluppare nell'arco del triennio 2026/2028 per promuovere strumenti tesi all'accessibilità fisica e digitale alla propria organizzazione e ai propri servizi da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità. Non risultano, comunque, particolari problematiche da risolvere, né particolari limitazioni all'accessibilità dei soggetti sopra individuati. In ogni caso, l'AC, quale ente federato, si atterrà alle indicazioni e proposte che riceverà in merito dall'Ente centrale, atteso che alla data odierna sono state adottate tutte le indicazioni e linee guida individuate dalla federazione.

F) PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE (art 3 comma 1, lett. a), n. 3, richiamato dall'art 4, comma 1, lettera a.

In relazione a tali procedure, il Direttore da atto che nell'arco del triennio 2026/2028 non sono ancora state individuate procedure oggetto di semplificazione e razionalizzazione, secondo le misure previste dall'Agenda Digitale. In ogni caso l'AC, quale Ente federato, si atterrà alle indicazioni e proposte che riceverà in merito dalla federazione ACI e struttura Centrale.

D) PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2026/2028

Il direttore fa presente che l'approvazione da parte del CD dei contenuti degli "Elementi Integrativi del PIAO di Federazione", che in relazione alla normativa citata in premessa, assorbono il Piano triennale di fabbisogno del personale 2026-2028, illustra la consistenza del fabbisogno del personale per il triennio 2026/2028, come segue. (art. 4, comma 1, lett. e del Decreto Interministeriale del 30.06.2022, richiamato dall'art. 6 comma 3 del D. L. 80/2021).

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
<b>TOTALE</b>		<b>5</b>	<b>3</b>

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](http://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 pubbliche<sup>1</sup>”, 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.

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
<b>TOTALE</b>		<b>5</b>	<b>172.065,29</b>	<b>172.065,29</b>	<b>3</b>

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

<sup>1</sup> 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.

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 organici in
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		
<b>TOTALE</b>		<b>5</b>

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	Funzionari	Indeterminata	3	110.832,25	110.832,25	2 full-time a

AREA C		to				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
<b>TOTALE</b>			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 2026 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 dettagliano, 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 alle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni 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
<b>TOTALE</b>	<b>172.065,29</b>	<b>126.586,38</b>	<b>45.478,91</b>

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
<b>TOTALE</b>	<b>172.065,29</b>	<b>126.586,38</b>	<b>45.478,91</b>

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
<b>TOTALE</b>	<b>172.065,29</b>	<b>126.586,38</b>	<b>45.478,91</b>

\* 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.

VISTO il nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021;

CONSIDERATO che la consistenza/dotazione organica dell'Ente è stata da ultimo definita con il provvedimento di rideterminazione degli organici, 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;

VISTI i contenuti e la consistenza del fabbisogno del personale per il triennio 2026/2028, predisposti dalla Direzione e di cui al decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.7 set 2022;

PRESO ATTO del parere positivo del Collegio dei Revisori, sul Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2026/2028 dell'AC Frosinone, espresso nella seduta del 20.10.2025, con verbale n.62.

Per tutte le ragioni esposte in premessa, il consiglio all'unanimità,

#### **Delibera n° 15/2025**

Di approvare gli adempimenti del Piano Integrato Attività di Organizzazione (PIAO) di Federazione, sopra descritti, di cui alle lettere A, B, C, E ed F e conferisce mandato al Direttore per tutti i conseguenti provvedimenti.

Di approvare, altresì, specificatamente i contenuti di cui al Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per il triennio 2026/2028, come da decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 del 07 settembre 2022.

**IL PRESIDENTE**  
**Maurizio Federico**

**IL SEGRETARIO**  
**Celestina Arduini**