



FABBISOGNO PERSONALE AC BELLUNO 2026 e TRIENNIO 2026/2028

	<i>Premessa.</i>	pag. 3
1.	<i>Analisi del contesto istituzionale.</i>	pag. 4
2.	<i>Organizzazione dell'Ente.</i>	pag. 6
3.	<i>Gli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2024-2026</i>	pag. 8
4.	<i>L'analisi delle risorse umane disponibili.</i>	pag. 17
5.	<i>Le assunzioni programmate nel triennio 2024-2026</i>	pag. 20
5.1.	<i>Assunzioni di personale con qualifica dirigenziale.</i>	pag. 20
5.2.	<i>Assunzioni di Personale delle Aree di Classificazione.</i>	pag. 20
6.	<i>L'individuazione dei Fabbisogni quali-quantitativi, prioritari ed emergenti per il conseguimento degli obiettivi strategici e la conseguente analisi finanziaria.</i>	pag. 24

Premessa.

Nella seduta del 24 ottobre 2024, il Consiglio Direttivo dell'Ente, con delibera n. 26 – 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 2024 e il piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027.

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 2026-2028.

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 Belluno è un ente pubblico non economico a base associativa ed è parte della Federazione ACI che, al 1° gennaio 2025, 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 Funzionario dell'ACI 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.

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

3. Gli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2026-2028.

Gli obiettivi ed i programmi di attività descritti nel Piano della Performance della Federazione ACI per il triennio 2026-2028, 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 11/2013, 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.

La pianificazione per il triennio, recepite le indicazioni della sopra citata nota, è oggetto di redazione da parte della Direzione dell'Ente e sottoposta all'approvazione da parte del Consiglio Direttivo contestualmente all'approvazione 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. Consolidamento e sviluppo della compagine associativa.
- B. Ottimizzazione e sviluppo dell'organizzazione e dei servizi resi al pubblico, anche per il tramite della rete di delegazioni.
- C. Efficientamento ed ottimizzazione dell'organizzazione interna e della *governance*.
- D. Educazione stradale, mobilità, sport e turismo automobilistico.

4. L'analisi delle risorse umane disponibili.

Si consideri la forza in ruolo al 1° gennaio 2025. A tale data risultano in servizio n. 1 unità, appartenente all'ex area B (ora Assistenti) su una dotazione organica di n. due unità di cui una in area Assistenti (ex area B) ed una in area Funzionari (ex area C).

5. Le assunzioni programmate nel triennio 2026-2028.

In considerazione degli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2026-2028, si evidenzia che non si ritiene di dover procedere all'immissione in servizio di ulteriori posizioni oltre quella attualmente in servizio in area Assistenti (ex area B).

Eventuali procedure assunzionali saranno deliberate dal Consiglio Direttivo nel rispetto degli obblighi normativi in materia.

Nel corso del 2025, comunque, non sono previste cessazioni per raggiungimento dei limiti di età lavorativa o maturazione dei 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 Belluno 2026-2028 e si adotta la programmazione 2026 il cui obbligo, sancito all'art. 4 decreto legislativo 75/2017, è presupposto indefettibile per le determinazioni relative alle procedure di reclutamento.

L'impegno sul 2026 vede il riposizionamento delle competenze e delle professionalità, in considerazione delle nuove abilità "trasversali" che il Personale dell'AC deve possedere.

Per opportunità e comunque in adempimento ad obblighi normativi, nel determinare i fabbisogni di personale relativi all'anno 2026 e per il triennio 2026-2028, partendo dalla forza in ruolo al 1° gennaio 2025, 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".

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 CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2022-2024.

Per determinare la spesa sostenuta a fronte del Fabbisogno di personale 2026 è necessario considerare il personale in servizio al 1° gennaio 2025, al netto delle cessazioni previste fino al 31 dicembre 2025 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 inferiori.

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2026

Classificazione	TETTO DISPESA DEI FABBISOGNI	FORZAIN RUOLO al 01/01/2025	POSSIBILI CESSAZIONI 2025 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONIA VARIOTITOLO PROGRAMMATE DOPO IL 1° GENNAIO 2025	FABBISOGNO 2026	COSTO FABBISOGNO 2026
AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0
AREA ASSISTENTI	56.900 €	1	0	0	1	56.900 €
AREA FUNZIONARI	0	0	0	0	0	0
Tot. Personale delle Aree di Classificazione		1	0	0	1	0
Tot. Generale	56.900 €	1	0	0	1	56.900 €

Il medesimo procedimento di calcolo viene adottato per individuare la spesa relativa ai Fabbisogni di personale anni 2027 e 2028.

Pertanto, in applicazione della dettata metodologia operativa di orientamento e coerentemente con i principi di invarianza della spesa, di cui all'apposito Regolamento di contenimento della spesa dell'AC Belluno, si sono individuati i contingenti 2026 e triennali 2026 - 2028 come da tabelle che seguono.

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2027

Classificazione	TETTO DISPESA DEI FABBISOGNI	FORZAIN RUOLO al 01/01/2026	POSSIBILI CESSAZIONI 2026 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA100")	ASSUNZIONI A VARIOTITOLO PROGRAMMATE DOPO IL 1° GENNAIO 2026	FABBISOGNO 2027	COSTO FABBISOGNO 2027
AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0
AREA ASSISTENTI	56.900 €	1	0	0	1	56.900 €
AREA FUNZIONARI	0	0	0	0	0	0
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	1	1	0	0	1	1
Tot. Generale	56.900 €	1	0	0	1	56.900 €

FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2028

Classificazione	TETTO DISPESA DEI FABBISOGNI	FORZAIN RUOLO al 01/01/2027	POSSIBILI CESSAZIONI 2027 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA100")	ASSUNZIONI A VARIOTITOLO PROGRAMMATE DOPO IL 1° GENNAIO 2027	FABBISOGNO 2028	COSTO FABBISOGNO 2028
AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	
AREA ASSISTENTI	56.900€	1	0	0	1	56.900€
AREA FUNZIONARI	0	0	0	0	0	0 €
Tot. Personale delle Aree di Classificazione		1	0	0	1	1
Tot. Generale	56.900 €	1	0	0	1	56.900 €