

## Piano del fabbisogno del personale dell'Automobile Club Brindisi

### **PREMESSA**

L'introduzione delle modifiche apportate dall'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ha modificato l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, concernente la definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale, sancendo l'obbligo di adozione annuale degli stessi da parte delle pubbliche amministrazioni.

Con comunicato del 9 maggio 2018 il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha pubblicato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" – ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come inserito dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 – che sanciscono il principio di superamento delle piante organiche a vantaggio dei piani triennali, con il fine di coniugare l'impiego ottimale delle risorse pubbliche con gli obiettivi di performance delle amministrazioni, in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi per i cittadini.

Le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 5 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le Amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

In particolare il decreto legislativo 75/2017, nell'innovare l'art. 6 comma 2 del decreto legislativo del D.Lgs. n. 165/2001, richiama il principio di ottimizzazione nell'impiego delle risorse pubbliche disponibili per perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione dei servizi alla collettività, attraverso il piano triennale del fabbisogno che deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa

La definizione di "fabbisogno" che supera quindi il criterio statico della pianta organica e implica un'analisi quali-quantitativa delle necessità delle amministrazioni, punta alle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa.

Il piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) diventa lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa e strumento programmatico per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, mentre la dotazione organica rimane come valore finanziario che funge da tetto per il piano triennale.

Essa infatti, nel rispetto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale, che non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica, individua "la dotazione" di spesa potenziale massima, nel cui alveo sono ovviamente ricomprese le proiezioni del fabbisogno.

Le citate linee di indirizzo sono complementari a quelle in materia di reclutamento del personale previste dall'art. 35, comma 5.2, del decreto legislativo 165/2001; infatti, le innovazioni recate dal predetto decreto legislativo 75/2017 consentono di conciliare una più ragionata determinazione dei fabbisogni con modalità di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni e perciò orientate ad individuare, sempre nel rispetto dei principi generali di legalità, merito, trasparenza ed imparzialità, nonché in linea con la disciplina in materia di anticorruzione, figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione "moderna".

Infine, il ciclo di pianificazione per il prossimo triennio si colloca nella fase di completamento delle misure di semplificazione e razionalizzazione introdotte dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80 e successive

modificazioni. Con tale disposizione sono state previste nuove modalità di rappresentazione degli atti programmatici delle pubbliche amministrazioni, mediante la redazione di un nuovo Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO, nel quale confluisce, fra gli altri, anche il piano dei fabbisogni del personale.

In particolare, il piano di fabbisogni del personale 2026-2028 dell'AC Brindisi confluirà nell'unico Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Federazione, che sarà elaborato dall'Automobile Club d'Italia, in linea di continuità con quanto operato negli anni passati relativamente all'adozione di un unico Piano della Performance ACI/AC, secondo la conforme delibera della Civit n. 11/2013.

## 2. FORZA IN RUOLO AL 31.12.2025

La forza in ruolo dell'Automobile Club Brindisi al 31/12/2025, da considerarsi base di calcolo per la determinazione dei fabbisogni di personale 2026 e triennali 2026-2028, è la seguente. Si prevede una cessazione dal servizio di una risorsa dell'Area Funzionari con decorrenza giugno 2026.

Classificazione	F.R:
AREA A (operatori*)	0
AREA B (assistenti*)	0
AREA C (funzionari*)	2
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	2

\* ex CCNL funzioni centrali 2019-2021

## PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

**in considerazione degli obiettivi strategici della Federazione ACI per il triennio 2026-2028, deliberati dall'Assemblea ACI il 27 aprile 2022**, di cui gli AA.CC. Sono tenuti a concorrere alla loro attuazione nei rispettivi ambiti territoriali, si sviluppa il nuovo piano dei fabbisogni di personale dell'AC Brindisi 2026-2028 e si adotta la programmazione 2026.

L'ultima dotazione organica dell'AC Brindisi, come risulta dalla tabella sotto riportata, fu adottata con delibera del Presidente dell'Ente n. 6 del 28 settembre 2012, ratificata dal Consiglio Direttivo nella seduta del 29 ottobre 2012, con delibera n. 30, in base alle prescrizioni della Direttiva n. 10/2012 del 24/09/2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012 n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012 n. 135 (cosiddetta legge sulla spending review).

Nel calcolare i costi sono stati considerati gli oneri finanziari teorici e gli oneri corrispondenti alla trattamento economico fondamentale previsto per ciascuna area di classificazione/qualifica, comprensivi degli incrementi mensili della retribuzione tabellare e dei differenziali stipendiali attribuiti, come previsti dai CCNL del Personale Comparto Funzioni Centrali.

Area di inquadramento e posizioni economiche	Posti in organico	Spesa complessiva rideterminata in base al CCNL vigente 2022-2024	Posti ricoperti al 31.12.2025	Spesa complessiva del personale in servizio al 31.12.2025
A1				
A2				
A3				
B1				

B2				
B 3	1	46.161,88		
C1	2	97.953,94	1	51.226,97
C2				
C 3				
C4			1	57.881,16
C5				
totali	3	144.115,82	2	109.108,13

L'importo di € 144.115,82, ottenuto "attualizzando" in base ai tabellari stipendiali del vigente CCNL la spesa dell'ultima dotazione organica approvata nel 2012, rappresenta la spesa potenziale massima per il personale impegnabile annualmente dall'AC Brindisi per il triennio 2026-2028.

Premesso che:

- L'Automobile Club Brindisi aderisce al Piano della Performance della Federazione ACI e che, in ossequio alle direttive generali in materia di **indirizzi strategici per il triennio 2023-2025 deliberate dall'Assemblea ACI nella seduta del 27/04/2022, ha adottato con deliberazione n. XX del 26/10/2024 il proprio Piano per le attività per il triennio 2025/2027;**

- L'AC Brindisi. Ai sensi dell'art. 2, comma 2 del Decreto Legge 31/08/2013 n. 101, convertito con modificazioni dalla Legge 30/10/2013 n. 125, che riconosce agli Enti aventi natura associativa la facoltà di adeguarsi mediante propri regolamenti ai principi generali del Decreto Legislativo 165/2001, oltre che ai principi generali in materia di razionalizzazione e contenimento delle spese, **ha adottato il "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa per il triennio 2023-2025" con delibera n. 23 del Consiglio Direttivo del 26/10/2022;**

- il Piano Triennale di fabbisogno del Personale dell'AC Brindisi 2026-2028, come sotto esplicitato risulta in linea con i vincoli previsti in materia di spese per il personale dal citato *Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Brindisi;*

-l'andamento della spesa rispetta i vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente, 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;

- secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n°75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente che il limite è la spesa potenziale massima espressione dell'ultima dotazione organica adottata;

Il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2026-2028 viene così determinato:

Classificazione	Tetto di spesa dei fabbisogni	F.R. 01.01.2026	Possibili cessazioni 2026	Assunzioni a vario titolo programmate nel 2026	Fabbisogno 2026	Costo Fabbisogno 2026
Area A (operatori)	0	0	0	0	0	0

Area B (assistenti)	46.161,88	0	0	0	0	0
Area C (funzionari)	97.953,94	2	1 (dal 1° giugno 2026)	0	1 (dal 1° giugno 2026)	75.344,12*
TOTALE	144.115,82	2	0	0	1	75.344,12*

\*n. 1 risorsa ex C1 con 1 diff. stip x 12 mesi + n. 1 risorsa ex C4 con 1 diff. stip x 5 mesi.

Classificazione	Tetto di spesa dei fabbisogni	F.R. 01.01.2027	Possibili cessazioni 2027	Assunzioni a vario titolo programmate nel 2027	Fabbisogno 2027	Costo Fabbisogno 2027
Area A (operatori)	0	0	0	0	0	0
Area B (assistenti)	46.161,88	0	0	1	0	
Area C (funzionari)	97.953,94	1	0	0	1	51.226,97*
TOTALE	144.115,82	2	1	1	1	51.226,97*

\*n. 1 risorsa ex C1 con 1 diff. stip.

Classificazione	Tetto di spesa dei fabbisogni	F.R. 01.01.2028	Possibili cessazioni 2028	Assunzioni a vario titolo programmate nel 2028	Fabbisogno 2028	Costo Fabbisogno 2028
Area A (operatori)	0	0	0	0	0	0
Area B (assistenti)	46.161,88	0	0	0	0	
Area C (funzionari)	97.953,94	1	0	0	1	51.226,97*
TOTALE	144.115,82	2	0	0	1	51.226,97*

\*n. 1 risorsa ex C1 con 1 diff. stip.

Da un punto di vista qualitativo, le strategie in materia di capitale umano dell'AC Brindisi sono sempre state improntate alla necessità di garantire i servizi di front office prestati a favore dei soci e dell'utenza in genere, quale condizione essenziale per il mantenimento dell'equilibrio economico-patrimoniale e finanziario dell'Ente.

Punto di forza è l'elevato grado di interscambiabilità delle risorse allocate nei vari processi lavorativi e la partecipazione diretta della Direzione alle attività di contenuto più strettamente istituzionale.

Stante l'ormai elevato grado di digitalizzazione delle procedure e la riduzione degli afflussi agli sportelli, non si prevede la sostituzione della risorsa Area Funzionari in uscita del corso del 2026. Si ritiene che il servizio possa essere garantito con la risorsa Area Funzionari in servizio e con l'implementamento dell'apporto garantito dalla Società in house. Salvo diverse esigenze organizzative che possano sopravvenire nel triennio considerato.

### **LA STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO**

In tale ipotesi, sarà intendimento dell'Ente procedere all'acquisizione del personale in sostituzione di quello collocato a riposo nel periodo considerato, ricorrendo in primis all'istituto della mobilità volontaria da altri Enti Pubblici, secondo la nuova procedura prevista dall'art. 30 del D. Lgs. 165/2001.

Ovviamente, ai sensi e per gli effetti di cui all'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 è stato approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente con delibera n. 22 del 30 ottobre 2025 previa acquisizione del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, ad avvenuta informativa sindacale.**

### **LA FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Stante l'esiguità delle risorse, la formazione del personale sarà attuata nel triennio considerato prevalentemente in modalità "on the Job" in modo da consentire all'Ente di formare i propri dipendenti senza distoglierli dal loro lavoro quotidiano, riducendo il divario tra l'esperienza formativa e le conoscenze necessarie all'effettivo svolgimento della propria mansione.

Per i dipendenti, il carattere fortemente pratico di questo tipo di formazione riduce il divario tra l'esperienza formativa e la realtà lavorativa e favorisce la memorizzazione e conservazione di quanto appreso. Inoltre la formazione on the job è una metodologia attiva che aumenta la probabilità di sentirsi sicuri e competenti sul lavoro.

La formazione verterà sui temi legati all'innovazione e, in particolar modo, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, e sullo sviluppo delle competenze trasversali, ricorrendo anche all'ausilio dei programmi formativi messi a disposizione dalla Federazione per il tramite del Responsabile di struttura.