



## **PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2026-2028**

**(art. 4, comma 1, lett c), n.2 del Decreto interministeriale n. 132/2022, richiamato dall'art. 6, comma 3 del D.L. 80/2021)**

**approvato dal Consiglio Direttivo con delibera del 27 Ottobre 2025**

### **Premessa**

Il presente Piano dei fabbisogni di personale dell'Automobile Club Frosinone relativo al periodo 2026-2028 viene adottato in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, e alle linee di indirizzo per la predisposizione di tale documento approvate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22 luglio 2022.

Le modifiche introdotte dal citato D. Lgs. n. 75/2017 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 D. Lgs. n. 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.

In sede di definizione del piano si è altresì tenuto conto delle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" adottate, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22 luglio 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022.



Automobile Club Frosinone

Il sopra citato articolo 6-ter è stato di recente modificato dall'articolo 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", che ha reso il suo contenuto più incisivo e coerente con le esigenze di sviluppo del PNRR. In sostanza, il testo modificato dell'articolo 6-ter prevede che con decreti di natura non regolamentare sono definite, "nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti."

Rispetto alle precedenti linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018, il nuovo testo aggiorna e integra la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando - invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici.

Il contratto comparto Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, firmato il 9 maggio 2022, introduce il nuovo sistema di classificazione del personale di Ministeri, Agenzie Fiscali ed Enti Pubblici Non Economici e dà concreta attuazione alla *milestone* del PNRR relativa alla riforma del lavoro pubblico.

Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione disciplinato dal contratto collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di "famiglie professionali", definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune.

L'individuazione delle famiglie professionali è rilevante ai fini dell'inquadramento giuridico del personale e dell'esigibilità delle mansioni di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165/2001. Nel contratto individuale occorre infatti indicare, oltre all'area di appartenenza, anche la specifica famiglia professionale attribuita.

Nel contratto delle Funzioni Centrali le famiglie professionali e le relative competenze professionali sono definite in sede di contrattazione integrativa, tuttavia si evidenzia che all'interno dell'Automobile Club Frosinone tale aspetto ha un rilievo marginale vista la propria struttura organizzativa semplice. Il CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 sottoscritto il 27 gennaio 2025 non stravolge l'assetto attuale delle famiglie professionali.

Con riferimento all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, si rammenta che, per effetto dell'art. 6 del DL 80/2021, esso è diventato anche parte integrante del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'Ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.



Automobile Club Frosinone

Questo nuovo processo richiede un differente approccio al tema dei fabbisogni del personale ed il presente Piano recepisce le indicazioni normative e le adatta alle peculiarità dell'Automobile Club Frosinone, come previsto dall'art. 6 del decreto legislativo 165/2001, il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere aggiornato annualmente.

### **Gli obiettivi strategici pianificati**

Gli obiettivi ed i programmi di attività descritti nel Piano della Performance della Federazione ACI, in quanto scaturenti dall'attuazione del ciclo di pianificazione previsto dal vigente "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI", sono il risultato di una programmazione condivisa e partecipata tra tutte le strutture dell'Amministrazione coinvolte come previsto dalla delibera CiVIT (ora ANAC) n. 11/2013 in tema di applicazione del D. Lgs. 150/2009 all'ACI ed agli AC federati.

La pianificazione è articolata in linea con gli indirizzi strategici di Federazione ed integrato con il ciclo di budget. Essa ricomprende iniziative di miglioramento dei propri servizi e nuove progettualità locali che integrano ed arricchiscono le iniziative dell'ACI, tenuto conto della propria organizzazione, degli stakeholder e dell'utenza di riferimento.

Il processo di pianificazione delle iniziative progettuali e ordinarie da porre in essere è avvenuto facendo riferimento:

- agli "Indirizzi strategici della Federazione 2026-2028" deliberati dall'Assemblea ACI nel corso del 2025;
- al vigente PIAO di Federazione;
- alle disposizioni, non espressamente modificate dal citato art. 6 del DL 80/2021, del Decreto Legislativo n.150/2009, così come quelle del vigente SMVP e delle Linee guida della Funzione Pubblica in materia di performance;
- alle iniziative proposte per lo stesso 2026 dalle Strutture Centrali dell'Ente che potranno avere riflessi o potrebbero richiedere la collaborazione degli AA.CC.

Sulla base dei citati riferimenti normativi e disposizioni, previa la preventiva verifica della fattibilità tecnica e della sostenibilità economica delle iniziative da realizzare, la Direzione dell'Automobile Club Frosinone ha elaborato proposte articolate in progetti e/o iniziative di miglioramento/efficientamento dei processi gestiti, tenendo conto della valutazione iniziale dello stato delle risorse umane, strumentali ed economiche disponibili.

Si evidenzia, infine, che, in esito alla approvazione del Consiglio Direttivo dell'AC del documento "Piani e Progetti per l'anno 2026" e alla valutazione di coerenza da parte dell'ACI, i progetti e le attività costituiranno la base per l'assegnazione all'Automobile Club Frosinone degli obiettivi per il 2026, che saranno ulteriormente declinati, secondo un sistema "a cascata", al personale nel rispetto del SMVP e la cui valutazione costituirà la base per il riconoscimento della retribuzione accessoria, proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale. I programmi contenuti nel documento di cui sopra costituiscono, da un lato, vedono la realizzazione delle iniziative e progetti già previsti dalla Federazione, dall'altro, concernono lo sviluppo di attività valore con forte valore strategico per l'Ente.

Con riferimento alle azioni attraverso le quali si intendono realizzare le attività programmatiche previste, le stesse sono connesse alle priorità politiche della Federazione e coprono le seguenti aree strategiche di riferimento individuate dall'Assemblea dell'Ente.



Automobile Club Frosinone

**A. Concorso alla diffusione della cultura della sicurezza e dell'educazione stradale – consolidamento del ruolo istituzionale dell'ACI e degli Automobile Club in ambito nazionale ed internazionale rispetto alle tematiche della mobilità, dello sport e del turismo automobilistico**

**B. Sviluppo e qualificazione della compagine associativa – potenziamento della rete**

**C. Rafforzamento del ruolo dell'Ente nel sistema nazionale di erogazione dei servizi amministrativi e fiscali in ambito automobilistico, anche con funzioni di supporto specialistico e sussidiarietà rispetto ad altre amministrazioni**

**D. Efficientamento ed ottimizzazione dell'organizzazione interna quale fattore abilitante per la creazione di valore pubblico**

A tale riguardo, anche al fine di colmare i gap tra valori attesi e valori realmente espressi dal personale, verranno incrementate le iniziative di formazione del personale, con particolare attenzione all'aggiornamento tecnico-normativo, alla semplificazione e digitalizzazione dei processi ed ai profili di trasparenza/anticorruzione, mirate ai ruoli presidiati, con l'obiettivo di sviluppare capacità conoscitive distintive e competenze adeguate per operare in contesti sempre più competitivi, secondo le linee di modernizzazione dell'azione della PA. In ottemperanza alle disposizioni dell'art. 5 del Codice dell'Amministrazione Digitale, proseguiranno le attività di sviluppo del sistema PagoPA e di consolidamento dei processi di integrazione sottostanti in funzione del miglioramento e dell'arricchimento dei servizi offerti ai cittadini, alle P.A. ed all'utenza.

L'AC Frosinone, inoltre, ha consolidato, negli anni, un significativo patrimonio, sia per quanto riguarda la proprietà dell'immobile della Sede sociale di Frosinone, sia per altre proprietà immobiliari in Provincia. L'Ente ha conservato, la proprietà di sette stazioni di servizio, che lo impegnano nel mantenimento della loro piena efficienza, con interventi di manutenzione periodica.

Gli immobili e gli impianti carburanti sono *assets* prioritari di questo Automobile Club.

L'attività dell'Ente, inoltre, è improntata al raggiungimento di tutti gli obiettivi Federali in termini associativi, istituzionali e sportivi.

### **L'analisi delle risorse umane disponibili: Consistenza del personale**

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.

<b>Area – Posizione economica</b>	<b>Classificazione ex CCNL 2019- 2021</b>	<b>Posti in organico</b>	<b>Posti coperti al 31/12/2025</b>
<b>Ex C5</b>	<b>Funzionari</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Funzionario Neo Assunto</b>			
<b>Ex B3</b>	<b>Assistenti</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Ex A3</b>	<b>Operatori</b>		<b>0</b>
<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.

#### Le strategie in materia di capitale umano.

Gli ultimi anni hanno visto uno stravolgimento del lavoro e degli impegni dell'Ente a seguito fondamentalmente del contesto normativo, ma ancor più in considerazione delle linee strategiche dell'Automobile Club d'Italia. Tutto ciò ha ridefinito le linee di azione dell'AC, ampliando gli obblighi normativi ed il lavoro amministrativo da svolgere, basti pensare a quanto nell'ultimo decennio abbia impattato la legiferazione in materia di anticorruzione sulle attività della struttura. Le strategie di Acì sono state rimodellate anche a seguito della persistente crisi del mercato automobilistico verso il rafforzamento delle attività nel sociale (sicurezza stradale in primis), l'automobilismo storico (diventato ormai un perno fondamentale nella declaratoria degli obiettivi degli Automobile Club), lo sport ed ultimo, ma non meno importante, la cura dei soci.

Non essendo previste, per il prossimo triennio, cessazioni di personale, non sono previste variazioni in diminuzione per il triennio 2026-2028.

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 18, comma 2 del CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, in sede di contrattazione integrativa l'Ente ha definito le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale, collegandole agli obiettivi di performance organizzativa assegnati al personale nonché all'evoluzione dei modelli organizzativi.

## 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 01/01/2024
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>		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;

<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.



Automobile Club Frosinone

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:

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



Automobile Club Frosinone

CLASSIFICAZIONE		Tipologia Contrattuale	DOTAZIONE ORGANICA A	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 Comunicazione e Amministrativo Contabili
Ex AREA B	Assistenti	Indeterminato e/o determinato	2	61.233,04	61.233,04	1 a tempo indeterminato full-time e Amministrativo  1 al 50% con contratto di somministrazione Amministrativo
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



Automobile Club Frosinone

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



Automobile Club Frosinone

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.



Automobile Club Frosinone

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



Automobile Club Frosinone

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 dei Conti.