



AUTOMOBILE CLUB GENOVA

**Piano dei Fabbisogni di Personale
2025-2027**

Approvato con delibera CD n. 31 del 30.10.2024

INDICE

	<i>Premessa.</i>	pag. 3
1.	<i>Analisi del contesto istituzionale.</i>	pag. 4
2.	<i>Organizzazione dell'Ente.</i>	pag. 5
3.	<i>Gli obiettivi strategici ACI pianificati per il triennio 2022-2024.</i>	pag. 6
4.	<i>L'analisi delle risorse umane disponibili.</i>	pag. 7
5.	<i>Le assunzioni programmate nel triennio 2023-2025.</i>	pag. 8
6.	<i>L'individuazione dei Fabbisogni quali-quantitativi, prioritari ed emergenti per il conseguimento degli obiettivi strategici e la conseguente analisi finanziaria.</i>	pag. 8
7.	<i>La strategia di copertura del fabbisogno.</i>	pag. 11
8.	<i>Strategie di formazione del personale</i>	pag. 11

Premessa.

Nella seduta del Consiglio Direttivo del 26.10.2022 con delibera n.43 è stato definito il piano dei fabbisogni del personale relativo al triennio 2023-2025. Il Piano è stato successivamente aggiornato con delibera n. 31 del 30.10.2024 con riferimento al triennio 2025 – 2027.

I contingenti approvati, 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.

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.

Con riferimento all’adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, come noto per effetto dell’art. 6 del DL 80/2021, esso è confluito nel 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.

Il rinnovo contrattuale nel comparto Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, siglato il 9 maggio 2022, inaugura il nuovo sistema di classificazione del personale di ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici. Nell’ambito del nuovo sistema di classificazione 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. Nel contratto delle Funzioni centrali le famiglie professionali e le relative competenze professionali sono definite in sede di contrattazione integrativa.

Infine si evidenzia che il CCNL 2019/21, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il 31 dicembre 2024, ha previsto che la progressione tra le Aree possa aver luogo con procedure valutative in deroga ai requisiti riguardanti il titolo di studio.

A tal fine, dovendo prioritariamente dare seguito a quanto disposto dal vigente CCNL, si è ritenuto di modificare la programmazione dei fabbisogni di personale 2024 (Del. n.31 del 30.07.2024), ridefinendo i contingenti afferenti a ciascuna delle aree di classificazione previste.

In considerazione di quanto precede, nonché degli obiettivi strategici pianificati per il triennio prossimo, si sviluppa il nuovo piano triennale del fabbisogno di Personale 2025 - 2027 e si adotta la programmazione 2025.

I profili professionali esistenti appaiono coerenti con le finalità dell'Ente.

Posizioni di inquadramento	Assistente (ex B1)	Assistente (ex B3)	Funzionario (ex C1)	Funzionario (ex C3)	Tot
Pianta organica	8	0	11	0	19
Fabbisogno 2025-2027	0	0	4	0	4
Personale in servizio	0	2	0	0	2

La Pianta organica vigente risulta essere quella approvata con delibera del Consiglio Direttivo del 01.10.2012, che apportava modifiche di riduzione in adempimento delle disposizioni di cui all'art. 2 del D.L. 95/2012 convertito in L. 07/08/2012 n.135. La dotazione organica, a seguito della delibera menzionata, consisteva in 19 posizioni per un costo complessivo di € 565.783,27.

1. Analisi del contesto istituzionale.

L'Automobile Club d'Italia è un ente pubblico non economico a base associativa. E' la Federazione nazionale che, al 1° gennaio 2024, associa n° 98 Automobile Club provinciali e locali (AA.CC.), anch'essi enti pubblici non economici, operanti sul territorio nazionale e dotati di un proprio patrimonio e di piena autonomia giuridica ed organizzativa, nei limiti previsti dallo Statuto. Fra questi rientra **Automobile Club Genova**.

Sia l'ACI che l'Automobile Club Genova sono ricompresi tra gli enti preposti a servizi di pubblico interesse, ai sensi della legge 20 marzo 1975, n.70.

L'ACI, inoltre, è la Federazione sportiva nazionale per lo sport automobilistico

riconosciuta dalla *Fédération Internationale de l'Automobile* (FIA) e dal CONI, di cui è componente.

La *mission* istituzionale dell'ACI e degli AACC 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 vengono promossi e favoriti lo sviluppo, anche in ambito turistico e sportivo, come previsto dallo Statuto.

Nell'ambito della propria *mission*, l'AC Genova svolge una serie di importanti attività, quali lo studio e la ricerca di soluzioni relative allo sviluppo e all'organizzazione della mobilità, le funzioni inerenti lo Sportello Telematico dell'Automobilista, la riscossione ed assistenza in materia di tasse automobilistiche, la realizzazione di ogni forma di assistenza ai Soci ed agli automobilisti, l'educazione e la sicurezza stradale e la disciplina della pratica sportiva automobilistica.

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.

Gli Automobile Club svolgono localmente funzioni di rappresentanza istituzionale ed erogano attività e servizi ai Soci, all'utenza automobilistica ed alle istituzioni, in coerenza con lo Statuto e con gli indirizzi strategici definiti a livello di Federazione.

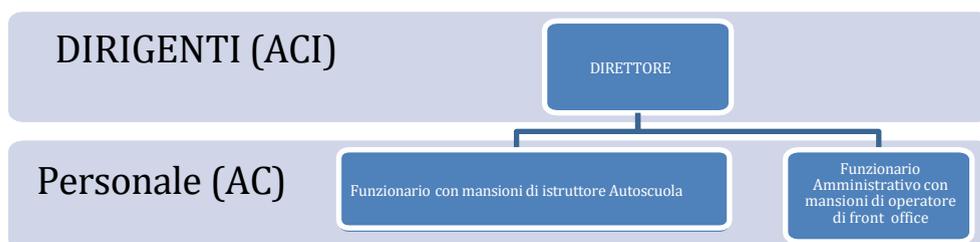
2.1 Organi ed Organigramma dell'Ente

Sono Organi dell'Ente l'Assemblea dei Soci, il Consiglio Direttivo, il Presidente ed il Collegio dei Revisori dei Conti.

La composizione, le modalità di nomina/elezione e le attribuzioni e competenze dei predetti organi sono disciplinate dagli artt. 46 e ss dello Statuto AcI.

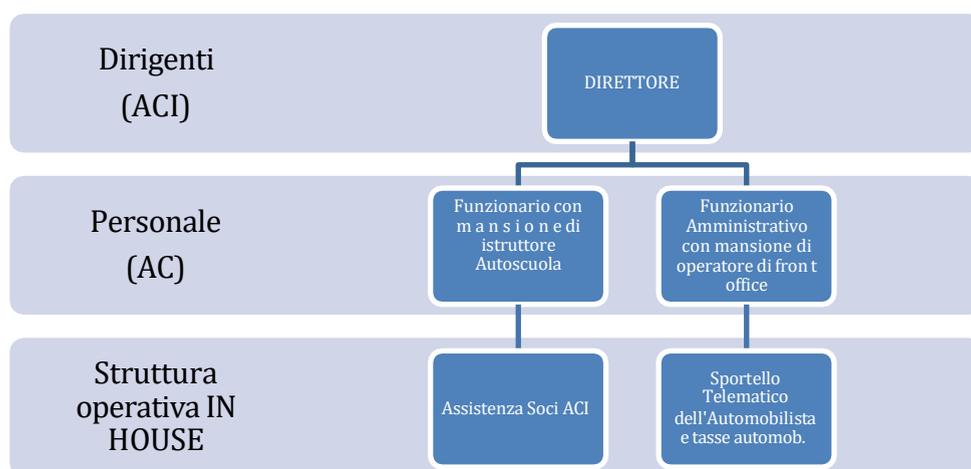
La struttura amministrativa di Automobile Club Genova è retta dal Direttore dell'Automobile Club, dirigente di II fascia, dipendente ACI, la cui nomina ed attribuzioni sono definite all'art. 57 dello Statuto.

L'Ente ha n. 2 dipendenti assunti a tempo indeterminato, con qualifica di funzionari amministrativi. L'organigramma dell'Ente si configura come di seguito indicato:



L'Automobile Club Genova si avvale di ACI Genova Service srl, struttura operativa collegata con forma di Società in house, di cui l'Ente (unitamente all'AC La Spezia) detiene la partecipazione totalitaria e che concorre fattivamente al perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente attraverso l'erogazione di prestazioni strumentali e di servizi agli automobilisti ed ai Soci.

Nella prospettiva delle funzioni e servizi svolti l'organigramma del gruppo AC Genova assume la seguente sintetica configurazione:



3. Gli obiettivi strategici di Federazione pianificati per il triennio 2024-2026.

Gli obiettivi ed i programmi di attività descritti nel Piano Integrato di Attività e di Organizzazione della Federazione Aci per il triennio 2024-2026, in quanto scaturenti dall'attuazione del ciclo di pianificazione, sono il risultato di una programmazione condivisa e partecipata tra tutte le strutture dell'Amministrazione coinvolte.

In tale contesto, le iniziative programmate per il prossimo triennio mirano a garantire il progressivo recupero in tutti gli ambiti strategici presidiati dalla Federazione, dopo un periodo di contrazione e contenimento condizionato dalla pandemia e dall'andamento dell'inflazione.

Con riferimento alle azioni attraverso le quali si intendono realizzare le attività programmatiche previste per il triennio 2024-2026, le stesse sono connesse alle priorità politiche della Federazione e coprono le seguenti quattro aree strategiche di riferimento, individuate dall'Assemblea dell'Ente in data 27 aprile 2022.

- A. Iniziative in materia di sicurezza ed educazione stradale, mobilità, sport e turismo automobilistico.
- B. Consolidamento e sviluppo della compagine associativa.

C. Ottimizzazione e sviluppo dei servizi pubblici.

D. Efficientamento ed ottimizzazione dell'organizzazione interna e della *governance*.

3. 1 Gli obiettivi dell'Automobile Club Genova pianificati per il triennio 2025-2027.

Nell'ambito degli obiettivi di Federazione sopra delineati, Automobile Club Genova ha declinato in particolare i seguenti:

- consolidamento delle relazioni istituzionali in specie negli ambiti della mobilità, sicurezza stradale, dello sport automobilistico,
- Iniziative sociali ('Rally Therapy')
- Implementazione delle attività di Comunicazione istituzionale (restyling e rinnovamento del magazine 'Automobilismo ligure') e commerciale (scuola guida)
- Sviluppo di progetti nell'ambito sportivo legati all'impegno della Liguria quale 'Regione europea dello sport 2025': Rally della Lanterna, Torneo ACI Golf, torneo sociale di padel, raduni di auto d'epoca.
- Incremento della compagine associativa; analisi e potenziamento delle reti di punti territoriali quali Delegazioni e ACI Point
- Valorizzazione Rally della Lanterna (svolgimento fasi in Genova)
- Patrimonio immobiliare: gestione delle trattative per l'indennizzo della prevista demolizione di due immobili dell'Ente da parte di Autostrade per l'Italia per la realizzazione del Tunnel sub-portuale; gestione degli auspicati ricollocamenti dei locatari; ristrutturazione Sala consiliare per uso plurifunzionale (Sala assembleare, convegnoistica, ecc.); sostituzione illuminazione della insegna storica esterna.
- Equilibrio economico finanziario: nuova programmazione di risanamento del debito con ACI (a seguito della chiusura del piano in essere nel 2024), del mutuo bancario e del debito con la società controllata.
- Scuola Guida ready2go Sede: monitoraggio/revisione organizzativa e di marketing
- Iniziative di formazione del personale dell'Ente e Società in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione, di trasparenza e obblighi di pubblicazione, di trattamento dei dati.

4. L'analisi delle risorse umane disponibili.

Si consideri la forza in ruolo al 1° gennaio 2024. A tale data risultano in servizio n. 2 persone, entrambi appartenenti all'area di qualificazione 'Assistente' (ex B3), come da tabella che segue, cui va aggiunto il Direttore dell'Ente.

Come sopra menzionato si è ritenuto di modificare la programmazione dei fabbisogni di personale 2024-26 (Del. n.31 del 30.07.2024), ridefinendo i contingenti afferenti a ciascuna delle aree di classificazione previste.

Posizioni di inquadramento	Assistente (ex B1)	Assistente (ex B3)	Funzionario (ex C1)	Funzionario (ex C3)	Tot
Fabbisogno 2024-2026	0	0	4	0	4
Personale in servizio	0	2	0	0	2

I 2 collaboratori in forza nell'Ente sono entrambi di sesso maschile e possiedono un titolo di studio inferiore alla laurea.

5. Le assunzioni programmate nel triennio 2025-2027

In considerazione degli obiettivi strategici pianificati per il prossimo triennio, si evidenzia quanto di seguito riportato.

5.1. Assunzioni di personale con qualifica dirigenziale.

Non è previsto in pianta organica personale con qualifica dirigenziale. L'unico dirigente in servizio presso l'Ente con qualifica dirigenziale di II fascia è il Direttore dell'Ente, dipendente ACI.

5.2. Assunzioni di Personale delle Aree di Classificazione.

Nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di risorse umane 2025-2027, si conferma il piano dei fabbisogni precedente, ritenendo che, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, profili e funzioni delle risorse in servizio presentino una esigenza di sviluppo e crescita adeguati alla mansioni da svolgere.

Sotto il profilo quantitativo, nell'orizzonte temporale considerato, non sono in previsione cessazioni di personale; sono in programma due assunzioni mediante concorso (si svolgerà nell'ultimo bimestre 2024 la procedura valutativa per l'accesso all'area dei Funzionari ai sensi dell'art. 18 CCNL Funzioni Centrali 2019-21 per n. 2 posizioni)

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 2025-2027 e si adotta la programmazione 2025 il cui obbligo, sancito all'art. 4 decreto legislativo 75/2017, è presupposto indefettibile per le determinazioni relative alle procedure di reclutamento.

Per opportunità e comunque in assolvimento ad obblighi normativi, nel

determinare i fabbisogni di personale relativi all'anno 2025 e per il triennio 2025-2027, partendo dalla forza in ruolo al 1° gennaio 2024, 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".

Si analizzi il prospetto che segue; esso rappresenta la fotografia dell'Automobile Club Genova all'1.1.2025, in termini di Personale in forza nell'Ente e dei relativi costi.

Classificazione	D.O. DA D.P.C.M. DEL 25.7.2013 e Delibere attuative	COSTI D.O.	COSTO COMANDATI, DISTACCATI E UTILIZZATI	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2025
AREA A	0	0	0	0	0
AREA B	8	235.256,92	0	235.256,92	0
AREA C	11	380.631,97	0	380.631,97	2
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	19	615.888,89	0	615.888,89	2

Nel calcolare i costi della vigente Dotazione Organica (pari a € 615.888,89) per un totale di 19 unità di personale), 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 2019-2021.

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, dovrebbe essere 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.

Nel caso di specie non è tuttavia presente personale a tale titolo. Anche il tetto di spesa effettivo non potrà quindi superare € 615.888,89.

Per determinare la spesa sostenuta a fronte del Fabbisogno di personale 2025 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.

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2025	POSSIBILI CESSAZIONI 2025	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE DOPO IL 1° GENNAIO 2025	FABBISOGNO 2025	COSTO FABBISOGNO 2025
AREA OPERATORI (EX AREA A)	0	0	0	0	0	0
AREA ASSISTENTI (EX AREA B)	235.256,92	0	0	0	0	0
AREA FUNZIONARI (EX AREA C)	380.631,97	2	0	0	2	96.227
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	615.888,89	2	0	0	2	96.227

Il medesimo procedimento di calcolo viene adottato per individuare la spesa relativa ai Fabbisogni di personale anni 2026 e 2027, tenendo in considerazione le previsioni di cessazione previste con riferimento a ciascuno dei due anni, nonché le eventuali assunzioni programmate.

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2026	POSSIBILI CESSAZIONI 2026	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE PER IL 2026	FABBISOGNO 2026	COSTO FABBISOGNO 2026
AREA OPERATORI (EX AREA A)	0	0	0	0	0	0
AREA ASSISTENTI (EX AREA B)	235.256,92	0	0	0	0	0
AREA FUNZIONARI (EX AREA C)	380.631,97	2	0	2	4	184.271
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	615.888,89	2	0	2	4	184.271

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2027	POSSIBILI CESSAZIONI 2027	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMATE PER IL 2027	FABBISOGNO 2027	COSTO FABBISOGNO 2027
-----------------	-------------------------------	------------------	------------------------------	---	-----------------	-----------------------

AREA OPERATORI (EX AREA A)	0	0	0	0	0	0
AREA ASSISTENTI (EX AREA B)	235.256,92	0	0	0	0	0
AREA FUNZIONARI (EX AREA C)	380.631,97	4	0	0	4	184.271
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	615.888,89	4	0	0	4	184.271

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, si individuano i contingenti 2025 e triennali 2025-2027, determinati come rappresentato nel prospetto di cui all'All. A, che costituisce parte integrante del presente Piano.

7. La strategia di copertura del fabbisogno.

Nell'ultimo bimestre 2024 si procederà ad indire una procedura in deroga ai sensi dell'art. 18 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, per n. 2 Funzionari dell'Ente in possesso della laurea e con almeno cinque anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti, ovvero in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado e con almeno dieci anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti.

Quanto precede fa scaturire la garanzia di futuri accessi dall'esterno di Funzionari, in numero almeno pari a quelli riservati alle selezioni interne degli stessi.

Nel triennio 2025/2027 è prevista l'assunzione di ulteriori n. 2 Funzionari per i quali saranno avviate le relative procedure concorsuali di reclutamento.

Rispetto ai numeri previsti come assunzioni dall'esterno, nel corso del 2025 - come primo anno del triennio - considerato lo stato delle risorse economiche a disposizione, non si prevede di avviare procedure per l'inserimento di funzionari.

8. Strategie di formazione del personale

Le modalità di programmazione della formazione da parte delle amministrazioni pubbliche sono state significativamente innovate dal d.l. 80/2021, convertito con modifiche dalla L. 113/2021. In particolare, l'art. 6 del D.L. prevede che le Amministrazioni di cui all'art. 1 c. 2 del D. Lgs. 165/2001, programmino le attività di formazione del proprio personale attraverso specifica sezione del PIAO.

La progettazione e l'erogazione della formazione in favore del personale delle amministrazioni muove dalla rilevazione dei fabbisogni, a partire dai bisogni organizzativi e dalle competenze individuali dei dipendenti.

Con la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 gennaio 2024 “ Pianificazione della Formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR”, sono state fornite le nuove indicazioni in materia di adeguata partecipazione ad attività di formazione del personale assegnato ad ogni struttura, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue.

Per il triennio 2025-2027, sarà pianificata l'attività di formazione ai dipendenti in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e, in raccordo con le indicazioni della Federazione ACI, sugli argomenti inerenti:

- Anticorruzione
- Trasparenza e privacy
- Sicurezza ICT
- Sistema e attività ACI
- Progetti e Moduli di sicurezza stradale.