

AUTOMOBILE CLUB MACERATA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2026-2028

Approvato con Delibera Presidenziale n.2 del 28/11/2025

Indice

Premessa

1. Analisi del contesto istituzionale	5
2. Organizzazione dell’Ente	6
3. Gli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2026-2028	9
4. L’analisi delle risorse umane disponibili	11
5. Le assunzioni programmate nel triennio 2026-2028	11
6. L’individuazione dei Fabbisogni quali-quantitativi, prioritari ed emergenti per il conseguimento degli obiettivi strategici e la conseguente analisi finanziaria	12
7. Vincoli normativi e finanziari	15

Premessa

Il presente Piano dei fabbisogni di personale dell’Automobile Club Macerata 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, nel modificare innovando 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 comprese 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.

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 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 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 similari 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 Macerata tale aspetto ha un rilievo marginale vista la propria struttura organizzativa semplice.

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 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.

Questo nuovo processo richiede un differente approccio al tema dei fabbisogni del personale ed il presente Piano recepisce le indicazioni e le adatta alle peculiarità dell'Automobile Club Macerata.

1. Analisi del contesto istituzionale

L'Automobile Club Macerata è un Ente pubblico non economico a base associativa ricompreso tra gli enti preposti a servizi di pubblico interesse ai sensi della legge 20 marzo 1975, n.70 che opera nella provincia di Macerata con un proprio patrimonio ed autonomia giuridica ed organizzativa nei limiti previsti dallo Statuto dell'Automobile Club d'Italia. È un Ente confederato dell'ACI, la Federazione nazionale che associa attualmente 99 Automobile Club provinciali e locali.

In quanto non beneficia di contributi strutturali di funzionamento a carico della finanza pubblica, l'Automobile Club Macerata non è ricompreso tra le amministrazioni pubbliche incluse nell'elenco annualmente redatto dall'ISTAT ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni; le risultanze dei bilanci dell'Automobile Club Macerata non concorrono quindi al perseguitamento degli obiettivi nazionali di finanza pubblica ed ai risultati del conto consolidato della pubblica amministrazione.

L'Automobile Club Macerata è una realtà concreta al fianco di cittadini ed automobilisti. Sempre al passo con le esigenze contemporanee, l'AC dedica il proprio impegno alle tematiche della mobilità e fornisce ai propri Soci ed all'utenza una vasta gamma di opportunità e servizi.

La mission dell'Automobile Club Macerata è quella di presidiare i molteplici versanti della mobilità e di diffondere una nuova cultura dell'automobile, rappresentando e tutelando gli interessi generali dell'automobilismo italiano, del quale promuove e favorisce lo sviluppo.

L'impegno istituzionale primario è quello di rispondere, con continuità e con capacità di innovazione, alle esigenze e ai problemi del mondo automobilistico – in tutte le sue forme e sfaccettature: ambientali, sociali ed economiche – fornendo tutela, esperienza e professionalità ai cittadini nella difesa del diritto alla mobilità, una mobilità nuova che esalti le responsabilità di ciascuno e che spinga verso atteggiamenti etici e sostenibili del muoversi, a beneficio della società presente e futura.

Si tratta di una funzione coerente con l'assetto istituzionale di tipo federativo e con la qualificazione giuridica dell'AC quale Ente pubblico non economico che si svolge attraverso il presidio di molteplici ambiti.

In coerenza con la sua natura di Pubblica Amministrazione, l'Automobile Club Macerata gestisce una serie di rilevanti servizi pubblici a favore dei cittadini e delle Amministrazioni quali: assistenza sulle pratiche automobilistiche, i servizi di riscossione di tasse automobilistiche ed altri tributi, servizi accessori di assistenza all'utenza in materia di tasse automobilistiche svolte per conto della Regione Marche (assistenza fiscale al cittadino, gestione delle esenzioni, controlli), ed i servizi di rinnovo patenti .

La presenza capillare dell'Automobile Club Macerata sul territorio di propria competenza garantisce una profonda conoscenza della realtà di riferimento e rende possibile un'offerta di servizi e soluzioni adeguati alle diversità sociali e culturali del territorio di riferimento.

Per il pieno conseguimento delle proprie finalità istituzionali l'Automobile Club Macerata si avvale:

- della propria struttura a gestione diretta presso la sede legale di Macerata;
- della collaborazione assicurata, nel proprio ambito territoriale di competenza, dalle delegazioni ACI indirette in virtù di appositi contratti di affiliazione commerciale;
- delle strutture della Federazione ACI.

2. Organizzazione dell’Ente

L’Automobile Club Macerata è ente pubblico non economico a base associativa Federato ACI a struttura semplice i cui Organi di indirizzo politico-amministrativo sono: il Presidente, il Consiglio Direttivo e l’Assemblea dei soci.

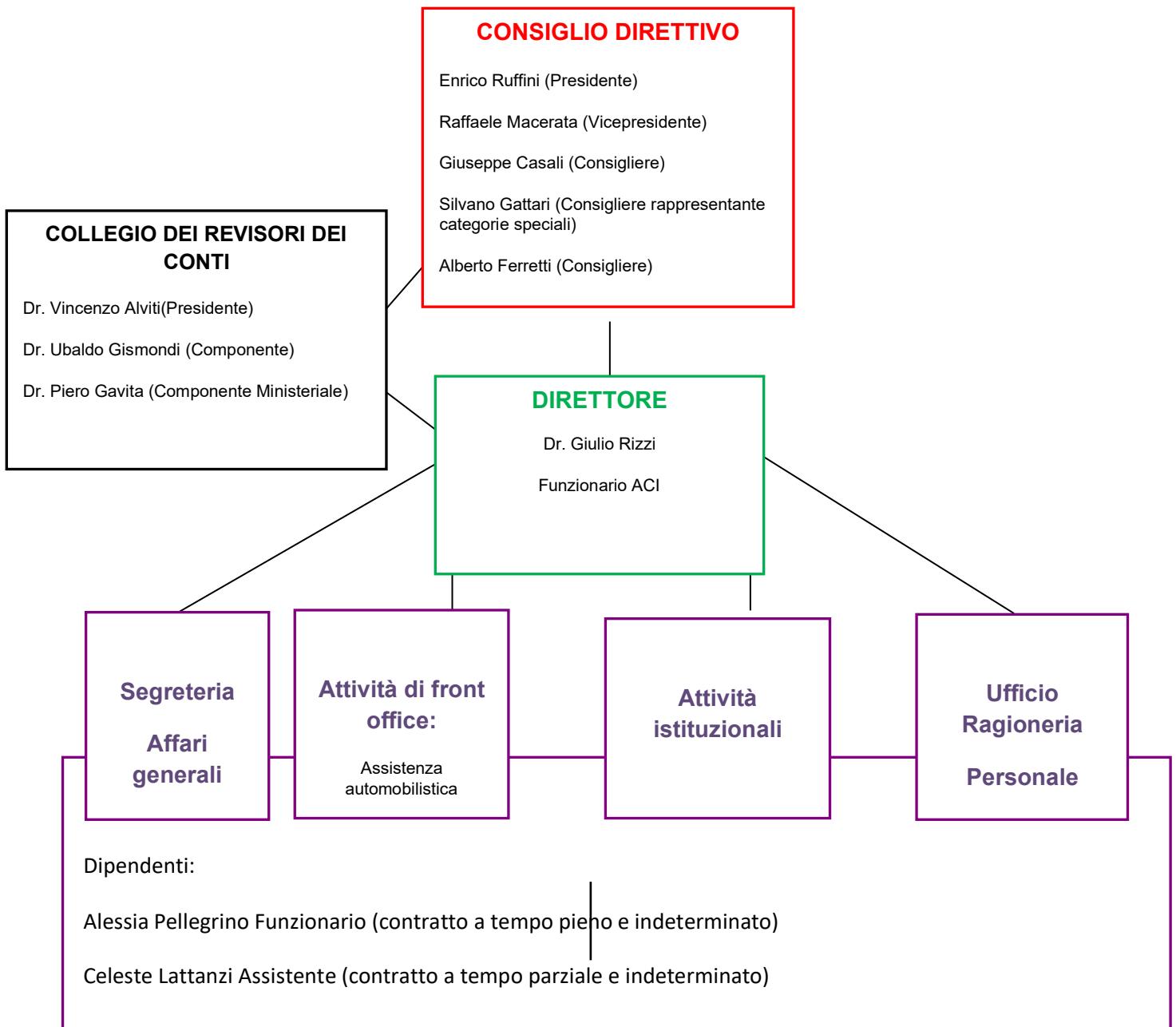
Al 1° Gennaio 2025 l’Ente ha in forza n. 2 dipendenti (un FUNZIONARIO e un ASSISTENTE) e, in ossequio alle previsioni statutarie ed il vincolo federativo esistente, alla direzione è preposto un funzionario appartenente ai ruoli dell’ACI.

Il controllo sull’amministrazione è affidato ad un Collegio dei Revisori dei Conti composto, con il concorso di un rappresentante del Ministero dell’Economia e delle Finanze, da 3 componenti effettivi ed 1 supplente.

L’ACI e gli Automobile Club sono sottoposti alla vigilanza del Ministero dell’Economia e delle Finanze e della Presidenza del Consiglio dei ministri, oltre al controllo esterno della Corte dei Conti.

Tutto ciò premesso si riporta di seguito la rappresentazione dell’organigramma dell’Automobile Club Macerata:

ORGANIGRAMMA



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 previsto dal vigente “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI”, saranno 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 per il triennio 2026-2028 è stata 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;
- all’impostazione ed i contenuti del PIAO di Federazione 2025-2027, rispetto al quale il nuovo PIAO 2026-2028, la cui adozione è normativamente prevista entro il 31 gennaio 2026, si pone come documento di aggiornamento annuale;
- 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 Macerata 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 all’approvazione del Consiglio Direttivo dell’AC del documento “Piani e Progetti 2026-2028” e alla valutazione di coerenza da parte dell’ACI, i progetti e le attività costituiranno la base per l’assegnazione all’Automobile Club Macerata 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, la prosecuzione delle iniziative e progetti già previsti negli scorsi anni non ancora portati a compimento e che mantengono valore strategico per l’Ente, dall’altro, concernono lo sviluppo di ulteriori attività propedeutiche all’adeguamento dell’Ente alle mutate esigenze.

Con riferimento alle azioni attraverso le quali si intendono realizzare le attività programmatiche previste per il triennio 2026-2028, le stesse sono connesse alle priorità politiche della Federazione e coprono le seguenti quattro aree strategiche di riferimento individuate dall'Assemblea dell'Ente.

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

Tale area strategica è declinata nei seguenti piani di attività e correlati obiettivi:

- diffondere la cultura dell'educazione e della sicurezza stradale;
- sviluppare iniziative in materia di automotive e turismo legato alla mobilità;
- organizzare manifestazioni sportive di livello nazionale ed internazionale;
- promuovere adeguate iniziative comunicazionali per rafforzare il ruolo della Federazione e favorire la conoscenza dei servizi erogati, in relazione ai diversi ambiti di attività istituzionalmente presidiati.

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

Le attività di assistenza svolte dall'ACI a favore dei propri Soci, in sinergia con gli Automobile Club provinciali e locali che collaborano attivamente in materia, sono improntate al costante miglioramento delle prestazioni rese, in funzione del consolidamento e del progressivo sviluppo della compagine associativa, in ossequio alla mission istituzionale dell'Ente.

Su queste premesse, nel prossimo triennio 2026/2028, fatti salvi ulteriori sviluppi della situazione congiunturale al momento non prevedibili, la Federazione sarà impegnata in un percorso di graduale incremento percentuale sia dei Soci acquisiti tramite i canali della produzione diretta che dei Soci fidelizzati.

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

In relazione ai servizi amministrativi e fiscali in ambito automobilistico la pianificazione del prossimo triennio 2026-2028 sarà orientata a consolidare e razionalizzare i servizi connessi all'attività di consulenza automobilistica ed in materia di tasse automobilistiche, al fine di mantenere un efficiente livello di servizio pubblico, sempre più adeguato alle esigenze e le richieste dei cittadini e tenuto conto del gradimento riscontrato dall'utenza.

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

Sotto il profilo del miglioramento organizzativo, continueranno le attività finalizzate a promuovere e realizzare la trasformazione digitale dell'Ente coerentemente con le indicazioni del Piano Triennale per l'Informatica nella PA e del contesto normativo di riferimento in continua evoluzione in relazione al Piano nazionale di rilancio e resilienza (PNRR).

A tale riguardo, nel prossimo triennio, al fine di mirare a colmare i gap tra valori attesi e valori realmente espressi dal personale, verrà implementato il personale in organico con espletamento di una procedura concorsuale volta all'assunzione di un Assistente per assicurare la competitività con le altre agenzie e strutture presenti sul mercato. Verranno incrementate poi le iniziative di formazione dei dipendenti 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 ed il DL n. 179 del 2012, 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.

Allo scopo di monitorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente e di implementarne il gradimento dei propri stakeholder, anche nel corso del prossimo triennio proseguirà l'attività di sviluppo del progetto strategico di CRM (Customer Relationship Management) e saranno condotte indagini di customer satisfaction. Quest'ultima attività consisterà nella compilazione di un questionario, con il quale Soci e utenti/clienti potranno esprimere, per ognuna delle domande, il loro giudizio in termini di soddisfazione circa le prestazioni fornite dall'Automobile Club e dalla sua rete di Delegazioni ed Acipoint.

4. L'analisi delle risorse umane disponibili

Si consideri la forza in ruolo al 1° gennaio 2026. A tale data risultano in servizio n. 1 persona appartenente all'Area di qualificazione dei Funzionari (già B3), n. 1 persona appartenente all'Area qualificazione degli Assistenti come da tabella che segue, cui va aggiunto il Direttore dell'Ente che, come precedentemente illustrato, è un funzionario nei ruoli dell'Automobile Club Italia ai sensi dell'art. 57 dello Statuto ACI individuato ed incaricato quale responsabile di struttura.

Classificazione	F.R. al 1.1.2026	Tipo contratto
Area degli OPERATORI (ex Area A)	0	
Area degli ASSISTENTI (ex Area B)	1	Tempo parziale ed indeterminato
Area dei FUNZIONARI (ex Area C)	1	tempo pieno e indeterminato
Totale	2	

In merito alla distribuzione delle risorse per genere, in organico risultano nelle Aree di Classificazione n. 2 donne.

5. Le assunzioni programmate nel triennio 2026-2028

Nella definizione della programmazione del fabbisogno di personale dell’Automobile Club Macerata nel prossimo triennio, è opportuno evidenziare come l’Ente nel corso del 2024, abbia effettuato una selezione per concorso pubblico mirata al reclutamento di una risorsa come già descritto nel piano dei fabbisogni redatto per il triennio precedente 2024 – 2026.

Pertanto a partire dal 01/07/2024 è stata assunta una nuova risorsa di personale con il profilo di assistente incrementando così la consistenza della forza in ruolo da 1 a 2 unità, per eseguire attività di front-office operative e di supporto, mantenendo sotto il proprio controllo quelle di carattere amministrativo-contabile, di monitoraggio, coordinamento e controllo, come già illustrato al precedente punto 2.

Ciò detto, in considerazione del fatto che, tanto per il regolare funzionamento dell’Ente, quanto per il perseguitamento degli obiettivi strategici per il triennio 2026-2028 (già descritti nel punto 3), non risulterà necessario nel periodo di riferimento procedere a nuove assunzioni, l’Ente ha effettuato una selezione per concorso pubblico mirata al reclutamento di una risorsa come già descritto nel piano dei fabbisogni redatto per il triennio precedente 2024 – 2026 e pertanto partire dal 01/07/2024 è stata assunta una nuova risorsa di personale con il profilo di assistente incrementando così la consistenza della forza in ruolo da 1 a 2 unità.

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 ACI 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.

Per opportunità e comunque in assolvimento 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 2026, 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”.

Il prospetto che segue rappresenta la fotografia dell’Automobile Club Macerata all’1.1.2026, in termini di dotazione organica, personale in forza e dei relativi costi.

L’Ente non ha in pianta organica Dirigenti né Professionisti.

Classificazione	D.O.	COSTI D.O.	COSTO COMANDATI, DISTACCATI E UTILIZZATI	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2026
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	1	30.295,21	0	30.295,21	1
FUNZIONARI (ex AREA C)	1	36.674,15	0	36.674,15	1
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	2	77.803,29	0	77.803,29	2

Nel calcolare i costi della vigente Dotazione Organica (pari a € 77.803,29 per un totale di 2 unità di personale, comprensivo del fondo risorse decentrate) 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 nuovo CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2022-2024.

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 € 77.803,29.

Per determinare la spesa sostenuta a fronte 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 2026 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.

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.

2026									
Classificazione	Dotazione Organica	Costo Tab. H CCNL 2022-2024	Ind. di Ente	IVC	Tot. costo del personale	Oneri Sociali INPS (23,81%)	Oneri Sociali INAIL (4,75%)	Totale costi dotazione organica	Forza effettiva al 01/01/2026
FUNZIONARIO EX Area C	1	27.476,67 €	1.752,72 €	278,72 €	29.508,11 €	7.025,88 €	140,16 €	36.674,15 €	1
ASSISTENTE EX Area B	1	22.624,68 €	1.524,72 €	226,20 €	24.375,60 €	5.803,83 €	115,78 €	30.295,21 €	1
OPERATORE EX Area A	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0
F.do Risorse Decentrate					8.717,00 €	2.075,52 €	41,41 €	10.833,92 €	
Totale	2	50.101,35 €	3.277,44 €	504,92 €	62.600,71 €	14.905,23 €	297,35 €	77.803,29 €	2

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2026	POSSIBILI CESSAZIONI 2026 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMAT E DOPO IL 1° GENNAIO 2026	FABBISOGNO 2026	COSTO FABBISOGNO 2026
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	30.295,21	1	0	0	1	30.295,21
FUNZIONARI (ex AREA C)	36.674,15	1	0	0	1	36.674,15
Tot. Generale	77.803,29	2	0	0	2	77.803,29

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 assunzioni di cui alle autorizzazioni a bandire.

2026-2028									
Classificazione	Dotazione Organica	Costo Tab. H CCNL 2022-2024	Ind. di Ente	IVC	Tot. costo del personale	Oneri Sociali INPS (23,81%)	Oneri Sociali INAIL (4,75%)	Totale costi dotazione organica	Forza effettiva al 01/01/2026
FUNZIONARIO EX Area C	1	27.476,67 €	1.752,72 €	278,72 €	29.508,11 €	7.025,88 €	140,16 €	36.674,15 €	1
ASSISTENTE EX Area B	1	22.624,68 €	1.524,72 €	226,20 €	24.375,60 €	5.803,83 €	115,78 €	30.295,21 €	1
OPERATORE EX Area A	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0
F.do Risorse Decentrate					8.717,00 €	2.075,52 €	41,41 €	10.833,92 €	
Totale	2	50.101,35 €	3.277,44 €	504,92 €	62.600,71 €	14.905,23 €	297,35 €	77.803,29 €	2

Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2026	POSSIBILI CESSAZIONI 2027 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMAT E DOPO IL 1° GENNAIO 2027	FABBISOGNO 2027	COSTO FABBISOGNO 2027
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	30.295,21	1	0	0	1	30.295,21
FUNZIONARI (ex AREA C)	36.674,15	1	0	0	1	36.674,15
Tot. Generale	77.803,29	2	0	0	2	77.803,29
Classificazione	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	F.R. 1.1.2026	POSSIBILI CESSAZIONI 2028 (ESCLUSI I POSSIBILI "QUOTA 100")	ASSUNZIONI A VARIO TITOLO PROGRAMMAT E DOPO IL 1° GENNAIO 2028	FABBISOGNO 2028	COSTO FABBISOGNO 2028
OPERATORI (ex AREA A)	0	0	0	0	0	0
ASSISTENTI (ex AREA B)	30.295,21	1	0	0	1	30.295,21
FUNZIONARI (ex AREA C)	36.674,15	1	0	0	1	36.674,15
Tot. Generale	77.803,29	2	0	0	2	77.803,29

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 Macerata per il triennio 2023/2025”, approvato dal Consiglio Direttivo dell’Ente nella seduta del 26 ottobre 2022, 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 individuano il contingente annuale per il 2026 e per il triennio 2026-2028 determinati come sopra riportato.

7. 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 Macerata definito nel budget annuale 2026 e quello pluriennale per gli anni 2026 e 2028 saranno opportunamente coerenti 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 annuale per l’analisi di eventuali emergenti necessità che impongano una modifica dello stesso.

8. La formazione del personale

La formazione e l’aggiornamento professionale costituiscono misure fondamentali per garantire l’accrescimento delle competenze, 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 Macerata assicura l’aggiornamento del personale, organizzando sessioni formative a beneficio del personale, al fine di sviluppare le conoscenze sia su materie tecniche (contabilità, comunicazione, appalti, ecc.), sia su temi trasversali, quali la sicurezza informatica, la

privacy, l’etica e l’integrità. La normativa contrattuale contenuta nel CCNL delle Funzioni Centrali per il triennio 2022-2024 stabilisce che le amministrazioni, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della PA, debbano favorire misure formative finalizzate alla transizione digitale, nonché pianificare programmi di up-skilling e di re-skilling per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale. Inoltre, ai sensi dell’art. 31, comma 1 del CCNL Funzioni Centrali vigente 2022-2024, il quale prevede che “Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell’analisi dei fabbisogni formativi rilevati nell’organizzazione, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di mobilità, processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, …”, l’analisi dei fabbisogni formativi assume una maggiore rilevanza rispetto al passato.