



Automobile Club Matera

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

*(ex art. 6 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165)*

---

*Approvato con delibera del Consiglio Direttivo del 28/10/2025*

---

## PREMESSA

**Attese** le disposizioni in materia di personale del comparto pubblico di cui all'art. 6 co. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal d.lgs 75/2017, che prevedono che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter“;*

**Viste** le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, 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 (di seguito Linee di indirizzo);

**Visto** il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in attuazione del comma 6 del DL 80/2021, che definisce i contenuti e lo schema tipo del “Piano integrato di attività e di organizzazione“, nonché le modalità semplificate per gli Enti con meno di 50 dipendenti;

### 1. **Consistenza del personale**

La dotazione organica dell'Ente è composta da 2 risorse, di cui 1 risorsa appartenente all'area “Funzionari” e 1 risorse all'Area “Assistenti” del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021.

La consistenza è stata da ultimo definita con il provvedimento di rideterminazione degli organici, effettuato con delibera del Consiglio Direttivo di approvazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025.

La seguente tabella riporta la dotazione organica, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data del 31 dicembre 2023; è escluso il Direttore dell'Ente, che in base alle disposizioni statutarie, appartiene ai ruoli dell'Automobile Club d'Italia.

Area – Posizione economica	Classificazione e ex CCNL 2019-2021	Posti organico	Posti coperti al 31/12/2023
C	Funzionari	1	1

<b>B</b>	<b>Assistenti</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>A</b>	<b>Operatori</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>	<b>1</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 e elevati livelli di trasparenza, in primo luogo attraverso il sito istituzionale [www.matera.aci.it](http://www.matera.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 Matera con deliberazione del Consiglio Direttivo, 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.

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

Per il prossimo triennio non sono previste cessazioni di personale.

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.

## 3. **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

---

1

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 ex CCNL 2019-2021	DOTAZIONE ORGANICA	COSTI DOTAZIONE ORGANICA	TETTO DI SPESA DEI FABBISOGNI	FORZA EFFETTIVA AL 01/01/2024
Funzionari (ex area C)	1	34.094,03	34.094,03	1
Assistenti (ex area B)	1			0
Operatori (ex area A)	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	1	34,094,03	34,094,03	1

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 € 34,094,03, è assunto quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

La seguente tabella dà atto del rispetto del limite massimo nelle dinamiche di cessazioni e assunzioni di personale. I costi rappresentati si riferiscono sempre alla somma tra il trattamento economico fondamentale di ingresso e degli oneri finanziari.

#### 4. Fabbisogno del personale

##### 4.1 Determinazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027

Sulla base delle esigenze espresse dall'Ente e dalla consistenza della Pianta organica, è possibile definire il fabbisogno del personale dell'Automobile Club Matera per il triennio 2025/2027 come di seguito indicato:

Area	Unità	Mansioni
Funzionari	1	Amministrazione, gestione e acquisti Comunicazione e relazioni istituzionali
Assistenti	1	Erogazione dei servizi all'utenza

#### 5. Verifica del limite di spesa rispetto alla Dotazione Organica

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 Matera per gli anni 2025-2027 è pari, quindi, al valore finanziario corrispondente all’ultima dotazione organica adottata  
Nell’ottica delle Linee di Indirizzo, i costi della vigente Dotazione Organica vengono assunti quale valore finanziario di spesa potenziale massima.

### **5.1 Verifica del limite di spesa rispetto ai Regolamenti**

L’art. 2, comma 2-bis, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con legge 30 ottobre 2013, n. 125 ha stabilito che “Gli (...) enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell’articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell’articolo 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III, di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica”. In attuazione di tale disposizione, l’Automobile Club Matera ha adottato un proprio Regolamento per l’adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, il cui art. 7, comma 2 e 3, stabilisce “*Le spese relative al personale riconducibili alle voci del conto economico B9) non possono superare in ciascun esercizio del triennio 2023-2025 il valore in vigore al 31/12/2016, rivalutato secondo gli indici ISTAT da gennaio 2010 a dicembre 2019. Il rispetto di tale limite viene accertato a chiusura dell’esercizio, tenuto conto delle specificità dell’Ente; 3) Sono esclusi dal*

*computo di cui ai precedenti comma 1 e 2 gli eventuali adeguamenti contrattuali economici obbligatori derivanti dall'approvazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Comparto di riferimento o da specifiche previsioni normative ed incrementi di costi per nuove assunzioni che rispettino il tetto massimo stabilito dal Piano dei Fabbisogni approvato dall'Ente".*

Le richiamate disposizioni si qualificano, pertanto, come ulteriore vincolo di spesa massimo imposto da fonte interna. Si rende, pertanto, necessario valutare la compatibilità del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 come sopra rideterminato con il rispetto del limite imposto dalla disposizione regolamentare.

Essa pone, quale parametro di riferimento le spese del personale al 31/12/2016, da calcolarsi rivalutando, alla data del 31 dicembre 2022 secondo i parametri ISTAT, il costo complessivo del personale dell'Ente.

## **6. Controlli preventivi, informativa sindacale e comunicazioni**

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 approfondimento e verifica, con particolare riguardo al rispetto dei vincoli normativi finanziari, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

È assicurata la preventiva informativa sindacale, nonché la comunicazione del contenuto del Piano al sistema di cui all'art. 60 del d.lgs. 165/2001 entro 30 giorni dalla sua adozione.