



AUTOMOBILE CLUB MILANO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2026-2028 aggiornamento del 15 dicembre 2025

Premessa.

Nella seduta del 28 ottobre 2021, il Consiglio Direttivo dell'Ente – ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che ha innovato l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - ha adottato la programmazione delle risorse umane per l'anno 2022 e il piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024.

Tali contingenti, 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.

Tenuto conto dell'evoluzione normativa intervenuta con particolare riguardo al DPR 81 del 24 giugno 2022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti del Piano integrato di attività e organizzazione” di cui al Decreto-legge 80/2021, il Consiglio Direttivo, con delibera del 25 ottobre 2022, ha riportato il fabbisogno di personale dell'Ente per il periodo 2023-2025, adottato con le modalità semplificate previste per le Pubbliche Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Successivamente, in data 26 ottobre 2023, il Consiglio Direttivo dell'Ente ha adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni per il periodo 2024-2026, mentre in data 29 ottobre 2024 è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni per il periodo 2025-2027.

Nell'ambito degli adempimenti che gli A.C. devono porre in essere al fine della presentazione di un unico PIAO di Federazione, e tenendo conto delle risultanze dei piani sinora redatti e delle finalità ed obiettivi che l'Ente intende perseguire nel prossimo periodo, si presenta ora l'aggiornamento alla data odierna del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028.

1. Analisi del contesto istituzionale.

L'Automobile Club Milano è un ente pubblico non economico a base associativa ed è parte della Federazione ACI che, al 1° gennaio 2024, associa n° 98 Automobile Club provinciali e locali (AA.CC.). Gli Automobile Club sono ricompresi tra gli enti preposti a servizi di pubblico interesse, ai sensi della legge 20 marzo 1975, n.70.

La mission statutaria ed istituzionale dell'ACI e degli AA.CC. 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 promuove e favorisce lo sviluppo, anche in ambito turistico e sportivo, come previsto dallo Statuto.

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.

La struttura amministrativa dell'Ente è basata su un unico centro di responsabilità affidato alla direzione di un Dirigente designato dall'ACI e scelto tra i Dirigenti dello stesso, sentito il Presidente dell'AC.

Il Direttore è responsabile della complessiva gestione dell'A.C. e dell'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi dell'Ente.

Al 1° gennaio 2025, la struttura amministrativa dell'Ente si compone di:

- Ufficio Personale e coordinamento rete;
- Ufficio Sportivo.

Per il pieno conseguimento delle proprie finalità istituzionali, l'AC si avvale di una struttura operativa collegata, costituita sotto forma di Società di cui l'Ente detiene la partecipazione totalitaria, che concorre fattivamente al perseguimento delle finalità istituzionali attraverso l'erogazione di

prestazioni strumentali e di servizi agli automobilisti ed ai Soci, anche in regime di “in house providing”.

Per completezza ed uniformità nella redazione dei documenti, lo schema organizzativo dell’Ente è oggetto di apposito documento redatto ai sensi dell’articolo 4, punto 1 del DPR 81/2022, e denominato “allegato 3” al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione dell’Ente.

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, recepiscono il risultato di una programmazione condivisa e partecipata tra tutte le strutture, ivi compresi gli AA.CC.

Ai sensi della Delibera Civit 11/2003, infatti, il Piano della Performance viene redatto a livello di Federazione secondo un ciclo di programmazione delle attività che prende avvio a livello centrale con apposita nota del Segretario Generale (per l’anno in corso nota-851/25 del 21 marzo 2025).

La pianificazione per il triennio, recepite le indicazioni della sopra citata nota, è oggetto di redazione da parte della struttura amministrativa dell’Ente e sottoposta all’approvazione da parte del Consiglio Direttivo contestualmente al licenziamento del Budget Annuale (e della proiezione nel triennio). Il documento Piani e Progetti dell’Ente per il periodo 2026-2028 costituisce una sottosezione al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione dell’Ente, ed è allegato allo stesso.

4. L’analisi delle risorse umane disponibili.

La forza in ruolo al 1° gennaio 2023 era così costituita:

- AREA C – n. 2 risorse;
- AREA B – n. 3 risorse (di cui 1 in assegnazione in comando proveniente da altro Ente del comparto)

-

PERSONALE in servizio al 1° gennaio 2023				
AREA	N. RISORSE PREVISTE	N. RISORSE IN FORZA	DIFFERENZA	NOTE
DIRIGENZA				
DIRIGENTE II FASCIA	1	0	1	
PERSONALE DELLE AREE				
OPERATORI (EX AREA A)	0	0	0	
ASSISTENTI (EX AREA B)	3	3	0	<i>1 risorsa in comando in ingresso 1 anno (01/02/2022-31/01/2023)</i>
FUNZIONARI (EX AREA C)	5	2	3	

Nel corso del 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021 che, tra le altre disposizioni innovative, ha mutato la classificazione del personale delle Aree in:

- Area dei FUNZIONARI;
- Area degli ASSISTENTI;
- Area degli OPERATORI.

Nel prosieguo della trattazione, si farà riferimento esclusivamente alle disposizioni (ed alla relativa innovazione anche terminologica) introdotta dal Contratto Collettivo Nazionale di Comparto 2019-2021.

Nel corso dell'anno 2024 si sono registrati alcune variazioni nella consistenza organica e, in dettaglio:

- Trasferimento in uscita con assegnazione in comando presso altro Ente del comparto di una risorsa dell'Area Funzionari;
- Svolgimento di apposita selezione (ai sensi del CCNL) per l'accesso all'Area Funzionari da parte di due risorse interne appartenenti all'Area Assistenti;
- Trasferimento in entrata a seguito di apposita procedura di mobilità volontaria di una risorsa appartenente all'Area Funzionari e proveniente da altro Ente del comparto;

- Conclusione del periodo di comando di una risorsa proveniente da altro Ente del comparto.

Nel corso dell'anno 2025 si è registrata la seguente variazione in tema di gestione della consistenza organica:

- proroga del periodo di assegnazione in comando presso altro Ente del comparto a seguito di specifica richiesta da parte di una risorsa appartenente all'Area Funzionari; il comando aveva naturale scadenza al 30/9/2025 e, con delibera del Consiglio Direttivo del 21 settembre 2025 è stata accolta la richiesta di proroga fino al 31 dicembre.

Alla luce di quanto precede, la consistenza del personale in servizio al 30 settembre 2025 risulta essere:

PERSONALE in servizio al 30 settembre 2025				
AREA	N. RISORSE PREVISTE	N. RISORSE IN FORZA	DIFFERENZA	NOTE
DIRIGENZA				
DIRIGENTE II FASCIA	1	0	1	
PERSONALE DELLE AREE				
OPERATORI (EX AREA A)	0	0	0	
ASSISTENTI (EX AREA B)	3	0	3	
FUNZIONARI (EX AREA C)	5	4	1	<i>Di cui una risorsa assegnata in comando presso altro Ente del comparto</i>

5. Le assunzioni programmate nel triennio 2026-2028.

In considerazione degli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2026-2028, si evidenzia quanto di seguito riportato.

5.1. Assunzioni di personale con qualifica dirigenziale.

Le procedure assunzionali saranno deliberate dal Consiglio Direttivo nel rispetto degli obblighi normativi in materia. E' in previsione l'assunzione a tempo determinato di un dirigente di II fascia per ricoprire la posizione di cui al fabbisogno già deliberato.

5.2. Assunzioni di Personale delle Aree di Classificazione.

Nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di risorse umane 2026-2028 non sono previste assunzioni per l'annualità 2026. A tal proposito si evidenzia che nel corso dell'anno 2024 una risorsa appartenente all'Area Funzionari ha chiesto ed ottenuto il nulla osta per assegnazione in comando temporaneo della durata di un anno ad altro Ente del comparto e, come sopra anticipato, il periodo di assegnazione in comando è stato prorogato al 31 dicembre 2025 a seguito di specifica richiesta congiunta da parte dell'Amministrazione assegnataria e della risorsa dell'Ente, in attesa della definizione del passaggio definitivo ai ruoli di altra Amministrazione del comparto. Nello scorso mese di ottobre, l'Ente assegnatario ci ha comunicato di aver completato le procedure per il definitivo passaggio nei ruoli della risorsa precedentemente assegnata in comando.

Nel corso del triennio in esame non sono previste cessazioni per raggiungimento dei limiti di età lavorativa o maturazione dei requisiti di ammissione al trattamento di quiescenza.

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 ACM 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.

L'impegno sul 2026 vede il riposizionamento delle competenze e delle professionalità, in considerazione delle nuove abilità "trasversali" che il personale AC deve possedere.

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 30 settembre 2025, e come aggiornato in virtù delle modifiche e dei fatti intercorsi successivamente a tale data, 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'AC Milano all'1.1.2023, in termini di Personale in forza nell'Ente e dei relativi costi.

classificazione	ex dotazione organica	costi d.o.	costo comandati, distaccati e utilizzati	tetto di spesa dei fabbisogni	forza al 1.1.2023
OPERATORI	1	42.760	0	42.760	0
ASSISTENTI	3	132.214	0	132.214	3
FUNZIONARI	6	297.345	0	297.345	4
Tot. Personale delle Aree di Classificazione		472.319	0	472.319	7
DIRIGENTI II FASCIA	1	125.626	0	125.626	1
Tot. Dirigenti	1	125.626	0	125.626	1
Tot. Generale		597.945	0	597.945	8

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 CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021. Non sono calcolati eventuali adeguamenti tabellari susseguenti al rinnovo contrattuale (le sessioni di confronto tra ARAN ed organizzazioni sindacali sono tuttora in corso).

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 calcolato tenendo conto 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 vigente¹. Il livello di spesa effettivo preventivato per l'anno 2026, come da Budget Annuale, è pari a

¹ Per semplicità di calcolo ed espositiva, tale importo è stato conteggiato nella colonna dei costi ex dotazione organica. In tal modo i prospetti dei vari anni di programmazione risultano più chiari e confrontabili.

€ 309.000, quindi conforme al tetto di spesa previsto nel presente Piano dei Fabbisogni, come evidenziato nel prospetto di cui alla pagina seguente.

Per determinare la spesa sostenuta a fronte del Fabbisogno di personale 2026 è, infatti, 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. 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 conformi.

classificazione	tetto di spesa dei fabbisogni	f.r. 1.1.2025	possibili cessazio ni 2025	assunzioni a vario titolo programm ate dopo il 1° gennaio 2026	fabbisogn o 2026	costo fabbisogno 2026
operatori	42.760	0	0	0	0	0
assistenti	132.214	3	0	0	0	0
funzionari	297.345	4	1	0	4	230.212 ²
<i>tot. personale delle aree di classificazione</i>	472.319	7	1	0	4	230.212
dirigenti II fascia	125.626	1	0	1	1	156.484
<i>tot. dirigenti</i>	125.626	1	0	1	1	156.484
tot. generale	597.945	8	1	1	5	386.696

Il medesimo procedimento di calcolo viene adottato per individuare la spesa relativa ai Fabbisogni di personale anni 2027 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.

² Fonte tabella 2 CCNL 2022-2024 incrementata di oneri sociali contributivi e Fondo risorse decentrate CCI di Ente per l'anno 2025 e tabelle XII (oneri annui per voci retributive a carattere "stipendiale" corrisposte al personale in servizio) e XIII (oneri annui per indennità e compensi accessori corrisposti al personale in servizio) Rilevazione Conto Annuale 2024.

classificazione	tetto di spesa dei fabbisogni	f.r. 1.1.2026	possibili cessazio ni 2026	assunzion i a vario titolo program mate dopo il 1° gennaio 2026	fabbisogno 2027-2028 (per anno)	costo fabbisogno 2027-2028 (per anno)
operatori	42.760	0	0	0	0	0
assistenti	132.214	0	0	0	0	0
funzionari	297.345	4	0	0	4	230.212
<i>tot. personale delle aree di classificazione</i>	472.319	4	0	0	4	230.212
dirigenti II fascia	125.626	1	0	1	1	156.484
<i>tot. dirigenti</i>	125.626	1	0	1	1	156.484
tot. generale	597.945	5	0	1	5	386.696

Milano, 11 dicembre 2025

Il Direttore
Dott. Paolo Roggero