Allegato 4 (PIAO)

AUTOMOBILE CLUB MILANO
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2027-2029

***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, in data 29 ottobre 2024 è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni per il periodo 2025-2027 ed infine giusta delibera del Consiglio Direttivo del 27 ottobre 2025 è stato adottato il Piano per il triennio 2026 – 2028 integrato con modifiche a seguito della delibera del Consiglio Direttivo del 15 dicembre 2025.

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 triennio, di seguito, si procede alla presentazione del Piano triennale del fabbisogno di personale relativo al periodo 2027-2029.

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 2026, 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 2027-2029.

La pianificazione per il triennio 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 2027-2029 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	*1 risorsa in comando in ingresso 1 anno (01/02/2022-31/01/2023)*
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 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:

- dal 1° novembre 2025 definitivo trasferimento in uscita a seguito di apposita procedura di mobilità volontaria di una risorsa appartenente all'Area Funzionari.

Nel corso dell'anno 2026, la consistenza organica dell'Ente ha registrato una variazione a seguito dell'entrata in servizio, a decorrere dal 1° maggio 2026, di un'unità di personale con qualifica dirigenziale di seconda fascia, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, con incarico di Dirigente dell'Area Amministrativa dell'Ente.

Alla luce di quanto precede, la consistenza del personale in servizio al 30 settembre 2026 risulta essere:

PERSONALE in servizio al 30 settembre 2026				
AREA	N. RISORSE PREVISTE	N. RISORSE IN FORZA	DIFFERENZA	NOTE
DIRIGENZA				
DIRIGENTE II FASCIA	1	1	0	
PERSONALE DELLE AREE				
OPERATORI (EX AREA A)	0	0	0	
ASSISTENTI (EX AREA B)	3	0	3	
FUNZIONARI (EX AREA C)	5	3	2	

5. Le assunzioni programmate nel triennio 2027-2029.

In considerazione degli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2027-2029, si evidenzia che nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di risorse umane 2027-2029 non sono previste assunzioni di personale con qualifica dirigenziale e/o delle aree di classificazione per l'annualità 2027.

6. Cessazioni di Personale con qualifica dirigenziale e delle Aree di Classificazione.

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.

7. Individuazione dei Fabbisogni quali-quantitativi, prioritari ed emergenti per il conseguimento degli obiettivi strategici e la conseguente analisi finanziaria.

Alla luce di quanto premesso, si procede alla definizione del nuovo Piano triennale del fabbisogno di personale dell'ACM per il periodo 2027-2029 e all'adozione della relativa programmazione per l'anno 2027, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che costituisce presupposto imprescindibile per l'adozione delle determinazioni inerenti alle procedure di reclutamento del personale.

La programmazione per l'anno 2027 si pone l'obiettivo di valorizzare e riallineare le competenze e le professionalità presenti nell'Ente alle nuove esigenze organizzative e operative, con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze trasversali necessarie a garantire una gestione sempre più efficace, efficiente e coerente con gli obiettivi istituzionali dell'ACM.

Ai fini della determinazione del fabbisogno di personale per l'anno 2027 e per il triennio 2027-2029, è stata assunta quale riferimento la consistenza organica dell'Ente al 30 settembre 2026, tenendo conto delle diverse variabili e dei criteri individuati dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", in conformità al quadro normativo vigente e alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente.

Il prospetto che segue riporta la ricostruzione dei costi riferiti alla previgente dotazione organica dell'Ente, al fine di individuare gli elementi di raffronto necessari per la quantificazione del fabbisogno previsto dal presente Piano triennale 2027-2029.

Il prospetto assume, pertanto, una funzione ricognitiva e comparativa, costituendo un supporto alla determinazione del costo complessivo del fabbisogno di personale e alla verifica della sostenibilità economico-finanziaria della programmazione triennale.

classificazione	**ex dotazione organica**	**costi d.o.**
OPERATORI	1	*42.760*
ASSISTENTI	3	*132.214*
FUNZIONARI	6	*297.345*
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	**10**	***472.319***
DIRIGENTI II FASCIA	1	*125.626*
Tot. Dirigenti	**1**	***125.626***
Tot. Generale	**11**	***597.945***

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, comprensivi degli adeguamenti della retribuzione tabellare previsti dal CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2025-2027.

Per determinare la spesa sostenuta a fronte del Fabbisogno di personale per l'annualità 2027 è, infatti, necessario considerare il personale in servizio al 1° gennaio 2027, al netto delle cessazioni previste fino al 31 dicembre 2027.

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 nel totale complessivo generale.

classificazione	**tetto di spesa dei fabbisogni**	**f.r. 1.1.2026**	**possibili cessazioni 2026**	**assunzioni a vario titolo programmate dopo il 1° gennaio 2027**	**fabbisogno 2027**	**costo fabbisogno 2027**
operatori	42.760	0	0	0	0	0
assistenti	132.214	0	0	0	0	0
funzionari	297.345	3	0	0	3	252.264[1]
tot. personale delle aree di classificazione	***472.319***	***3***	***0***	***0***	***3***	***252.264***
dirigenti II fascia	125.626	0	0	0	1	156.591[2]
tot. dirigenti	***125.626***	***0***	***0***	***0***	***1***	***156.591***
tot. generale	**597.945**	**3**	**0**	**0**	**4**	**408.855**

[1] Fonte dei principali dati: tabella 3 CCNL 2025-2027 incrementata di oneri sociali contributivi e Fondo risorse decentrate CCI di Ente per l'anno 2026 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 2025. Il documento dettagliato di calcolo è conservato agli atti dell'Ente.

[2] Il documento dettagliato di calcolo è conservato agli atti dell'Ente

Il costo complessivo del fabbisogno di personale previsto dal Piano triennale 2027-2029, quantificato in euro 408.855 (v. tabella sopra riportata), risulta conforme ai vincoli di contenimento della spesa del personale stabiliti dal vigente Regolamento dell'Ente, collocandosi al di sotto sia del limite massimo di spesa complessivamente predeterminato sia del costo del personale relativo all'anno 2016, assunto quale parametro di riferimento ai sensi della disciplina regolamentare vigente.

Al riguardo, si evidenzia che il costo previsto per la posizione dirigenziale risulta superiore rispetto a quello originariamente quantificato. Tale scostamento trova giustificazione nella circostanza che la figura dirigenziale è stata immessa in servizio soltanto a decorrere dal 1° maggio 2026 e che, pertanto, non risulta disponibile un dato storico consolidato della relativa spesa, riferibile a precedenti annualità.

La quantificazione del costo della predetta posizione è stata conseguentemente effettuata sulla base del trattamento economico applicabile, tenendo conto degli incrementi retributivi intervenuti per effetto dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro succedutisi nel tempo, fino all'anno 2025. Ne deriva che il maggior onere rispetto alla previsione originaria è riconducibile all'aggiornamento del costo della posizione dirigenziale sulla base del quadro contrattuale di riferimento, piuttosto che a un ampliamento del fabbisogno di personale originariamente programmato.

Tale circostanza, tuttavia, non determina alcun superamento dei vincoli di spesa previsti dal vigente Regolamento dell'Ente, atteso che il costo complessivo delle figure professionali contemplate nel Piano triennale, pur considerando la maggiore incidenza economica della posizione dirigenziale, si mantiene al di sotto sia del tetto massimo di spesa consentito sia del costo del personale relativo all'anno 2016.

La valutazione della sostenibilità finanziaria della programmazione è stata, pertanto, effettuata considerando unitariamente il fabbisogno di tutte le figure professionali previste, in un'ottica di equilibrio complessivo delle risorse e di coerenza con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente.

Alla luce delle considerazioni esposte, il maggior costo riferito alla posizione dirigenziale risulta integralmente assorbito nell'ambito della spesa complessivamente programmata, senza determinare il superamento dei limiti finanziari applicabili.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale 2027-2029 risulta, conseguentemente, sostenibile sotto il profilo economico-finanziario e coerente con gli obiettivi di razionalizzazione e contenimento della spesa del personale perseguiti dall'Ente, nel rispetto delle disposizioni del vigente Regolamento.

Infine, si evidenzia che il medesimo procedimento di calcolo viene adottato per individuare la spesa relativa ai Fabbisogni di personale anni 2028 e 2029, tenendo in considerazione le previsioni di cessazione previste con riferimento a ciascuno dei due anni, nonché le assunzioni di cui alle autorizzazioni a bandire.

classificazione	**tetto di spesa dei fabbisogni**	**f.r. 1.1.2027**	**possibili cessazioni 2027**	**assunzioni a vario titolo programmate dopo il 1° gennaio 2027**	**fabbisogno 2028-2029 (per anno)**	**costo fabbisogno 2028-2029 (per anno)**
operatori	42.760	0	0	0	0	0
assistenti	132.214	0	0	0	0	0
funzionari	297.345	3	0	0	3	252.264
tot. personale delle aree di classificazione	***472.319***	***3***	***0***	***0***	***3***	***252.264***
dirigenti II fascia	125.626	1	0	0	1	156.591
tot. dirigenti	***125.626***	***1***	***0***	***0***	***1***	***156.591***
tot. generale	**597.945**	**4**	**0**	**0**	**4**	**408.855**

Milano, 27 ottobre 2026

Il Direttore

Dott. Paolo Roggero