



**AUTOMOBILE CLUB RIETI**

# **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 n. xx del 30 ottobre 2025*

---

## 1. Premessa

L'art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 (novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), in merito alla programmazione triennale delle assunzioni, prevede la definizione dell'organizzazione degli uffici, mediante l'adozione degli atti previsti dal proprio ordinamento, in conformità al "Piano triennale dei fabbisogni del personale" (PTFP), al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, curando altresì l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione di processi di mobilità (interna) e di reclutamento.

La nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75 realizza il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, quale "contenitore" rigido, sostituendolo con una configurazione variabile della stessa, coerente con la dinamica della programmazione dei fabbisogni di personale, nell'ambito del potenziale limite finanziario che essa rappresenta, garantendo la neutralità finanziaria delle periodiche rimodulazioni, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Tanto premesso, nel rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 e della "neutralità finanziaria" della rimodulazione. La variazione individua quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da cardine per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento.

Con le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" dell'8 maggio 2018 (pubblicate nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018) – nel seguito "Linee di indirizzo", il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si proietta nell'atto di programmazione del fabbisogno, determinato annualmente con un orizzonte triennale. Le stesse rimarcano inoltre che, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, le Pubbliche Amministrazioni siano a verificare preventivamente il rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale.

*A tale riguardo, le "Linee di indirizzo" precisano che "... nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la*

*dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento; la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata".*

## **2. Consistenza del personale**

La dotazione organica dell'Ente, da ultimo definita con delibera del Consiglio Direttivo n. 7 del 27 ottobre 2022 di approvazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 è composta da **2 Funzionari** e **1 Assistente**, ai sensi del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali 2022-2024.

La seguente tabella riporta la dotazione organica, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data del 31 dicembre 2025; è escluso il Direttore dell'Ente, che in base alle disposizioni statutarie, appartiene ai ruoli dell'Automobile Club d'Italia.

<b>Classificazione</b>	<b>Posti organico</b>	<b>Posti coperti al 31/12/2025</b>
<b>Funzionari</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Assistenti</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Operatori</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>3</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 internet istituzionale, che costituisce il riferimento per i cittadini ai sensi del d.lgs. n. 33/2013.

Il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", adottato dall'AC Rieti, 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.

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

Per il triennio 2026-2028 l'Ente prevede di confermare l'attuale dotazione organica, composta da **2 funzionari e 1 assistente**. Al momento, risulta coperto soltanto il ruolo di assistente e non sono programmate nuove assunzioni.

La mancata copertura dei due posti da Funzionario non pregiudica lo svolgimento delle funzioni istituzionali. L'Ente, infatti, può contare sulla presenza del Direttore — appartenente ai ruoli dell'Automobile Club d'Italia — che garantisce la gestione tecnico-amministrativa in coerenza con gli indirizzi strategici e con la normativa vigente, nonché sul contributo operativo dell'Assistente in servizio.

A ciò si aggiunge il ruolo significativo svolto dalla rete delle delegazioni affiliate, che supporta l'erogazione dei servizi all'utenza e il presidio del territorio. Questo assetto consente di assicurare la piena funzionalità organizzativa e la qualità dei servizi anche in un contesto di dotazione organica contenuta.

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.

Area	Unità	Mansioni
Funzionari	2	Amministrazione, gestione e acquisti Comunicazione e relazioni istituzionali
Assistenti	1	Amministrazione – contabilità - comunicazione Erogazione dei servizi all'utenza

#### 4. Sostenibilità economica e finanziaria

La programmazione del fabbisogno è pienamente sostenibile nel rispetto dei vincoli di spesa vigenti, come evidenziato dalle tabelle seguenti.

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.

Assumendo quale parametro fisso lo stipendio tabellare su posizione economica iniziale, cui aggiungere gli oneri relativi al fondo risorse decentrate e gli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, la seguente tabella fornisce il calcolo del valore di spesa potenziale corrispondente alla dotazione organica ipotizzata per il prossimo triennio 2026-2028.

Classificazione	Costo Tab. 2 CCNL 202-2024	Dotazione Organica	Costo annuale stipendi tabellare	Ind. di Ente	IVC	F.do Risorse Decentrate	TFR	Oneri sociali	Totale costi dotazione organica	Forza effettiva al 01/01/2026
Area Funzionari	27.476,67 €	2	54.953,34 €	3.505,44 €	557,44 €	0,00 €	5.000,00 €	14.163,89 €	78.180,11 €	0
Area Assistenti	22.624,68 €	1	22.624,68 €	1.524,72 €	226,20 €	8.000,00 €	2.000,00 €	7.770,14 €	42.145,74 €	1
Area Operatori		0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0
<b>Totale</b>		<b>3</b>	<b>77.578,02 €</b>	<b>5.030,16 €</b>	<b>783,64 €</b>	<b>8.000,00 €</b>	<b>7.000,00 €</b>	<b>21.934,04 €</b>	<b>120.325,86 €</b>	<b>1</b>

La tabella dà evidenza che il costo della dotazione organica da assumersi quale entità finanziaria di spesa potenziale, ai sensi della vigente normativa, è pari a **€ 120.352,86**.

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 € 120.352,86, è assunto quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

#### 5. Verifica dei limiti di spesa

##### a) 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 Rieti per gli anni 2026-2028 è pari, quindi, al valore finanziario corrispondente all’ultima dotazione organica adottata (con delibera del Consiglio Direttivo n. 7 del 27 ottobre 2022): **€ 120.352,86**.

Nell’ottica delle “Linee di Indirizzo”, i costi della vigente Dotazione Organica vengono assunti quale valore finanziario di spesa potenziale massima. La tabella riportata di seguito dà atto, quindi, del rispetto di tale tetto di spesa potenziale massima alla luce del costo annuale effettivo del personale per il triennio 2026/2028, considerando che nel triennio di riferimento non sono previste nuove assunzioni.

AREA	dotazione organica al 01/01/2026	personale in servizio
Funzionari	2	0
Assistenti	1	1
Operatori	0	0
<b>TOTALE COSTO ANNUO</b>	<b>120.325,86</b>	<b>42.145,74</b>

#### **b) Verifica del limite di spesa rispetto a regolamenti interni**

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 Rieti ha adottato un proprio Regolamento per l’adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa che stabilisce “2. *Le spese relative al personale riconducibili alle voci del conto economico B9) non possono superare in ciascun esercizio del triennio 2026-2028 il limite in*

vigore al 31/12/2016 rivalutato secondo gli indici ISTAT da gennaio 2016 a dicembre 2025. Il rispetto di tale limite viene accertato a chiusura dell'esercizio tenuto conto delle specificità dell'Ente. 3) Sono esclusi dal computo di cui al precedente comma 1 gli eventuali adeguamenti contrattuali economici obbligatori derivanti dall'approvazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Comparto di riferimento o da specifiche previsioni normative".

Le richiamate disposizioni si qualificano, pertanto, come ulteriore vincolo di spesa massimo imposto da fonte interna. Si rende, pertanto, necessario valutare la compatibilità del costo previsto del personale effettivamente in servizio per il triennio 2026/2028 come sopra determinato con il rispetto del limite imposto dalla disposizione regolamentare.

Come evidenziato nella seguente tabella, prendendo a riferimento il costo complessivo del personale 2016 (€ 53.489,00) e la stima della rivalutazione secondo i parametri ISTAT (€ 10.493,80) il limite di spesa massimo consentito è pari ad **€ 64.991,80**:

<b>Calcolo limite di spesa (Art. 7 Regolamento di contenimento della spesa)</b>	
Costo del personale al 31/12/2016	<b>53.498,00 €</b>
Stima rivalutazione ISTAT 2016-2025	<b>10.493,80 €</b>
<b>Limite di spesa</b>	<b>64.991,80 €</b>

Il costo annuale previsto del personale per il triennio 2026/2028 comporta la previsione di spesa per la voce B9 del conto economico di **€ 42.145,74** (al netto degli eventuali adeguamenti contrattuali economici derivanti dall'approvazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Comparto e dall'applicazione dei CCI) che evidenzia la differenza di € 22.846,06 inferiore rispetto al limite regolamentare.

## **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.