

**AUTOMOBILE CLUB ROMA – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE 2026-2028
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Quadro normativo

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), 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 risetto 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".

Dotazione organica

La dotazione organica dell'Ente, da ultimo definita con delibera del Consiglio Direttivo n. 27 del 18 dicembre 2012, in attuazione dell'art. 2, comma 10 bis del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 (decreto "spending review"), convertito con modificazioni in legge 7 agosto 2012, n. 135, è composta da **4 Funzionari**, ai sensi del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali 2022-2024.

Nel rispetto di tale "cornice", l'Automobile Club Roma, con delibera del Consiglio Direttivo n. 47 del 21 dicembre 2023, ha confermato il proprio fabbisogno di personale stabilito in quattro risorse appartenenti all'area "Funzionari".

La seguente tabella riporta la dotazione organica, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data del 31 dicembre 2025 e del 1° gennaio 2026; è escluso il Direttore dell'Ente, che in base alle disposizioni statutarie dell'ACI, appartiene ai ruoli dell'Automobile Club d'Italia.

Classificazione CCNL 2022-2024	Posti organico	Posti coperti al 31/12/2025	Posti coperti al 01/01/2026
Funzionari	4	4	4
Assistenti	0	0	0
Operatori	0	0	0
	4	4	4

Le strategie in materia di capitale umano.

Con l'assunzione a tempo indeterminato di un funzionario con profilo di comunicatore (1° marzo 2023), l'Ente ha completato la propria pianta organica, assicurando un presidio stabile e qualificato delle attività di comunicazione, relazioni esterne e istituzionali ed eventi. L'inserimento ha rappresentato un rafforzamento strategico per la valorizzazione dell'immagine dell'Ente, la promozione dell'associazionismo e il consolidamento delle relazioni con soci, delegazioni, istituzioni e cittadini.

A decorrere dal 1° novembre 2025, un funzionario amministrativo sarà trasferito ad altro Ente a seguito del superamento di una procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 165/2001.

Sono in corso di valutazione le azioni più opportune per il riassetto delle funzioni, con l'obiettivo di completare la pianta organica, possibilmente entro l'anno in corso, mediante l'assunzione di un nuovo funzionario amministrativo, attraverso l'utilizzo di una graduatoria di concorso pubblico approvata da altro Ente o, ove non disponibile, mediante l'attivazione di una nuova procedura ai sensi del medesimo art. 30 del d.lgs. 165/2001.

L'Ente definirà i compiti da attribuire alla nuova risorsa, anche nell'ottica di favorire la rotazione del personale e il turnover interno ed esterno, al fine di valorizzare le professionalità presenti e arricchire il bagaglio di competenze della struttura

organizzativa.

Inoltre, in considerazione della crescita delle competenze e dell'autonomia raggiunta dal personale, si prevede di avviare, nel corso del triennio 2026–2028, procedure valutative finalizzate al riconoscimento di sviluppi professionali nell'area Funzionari, valorizzando il percorso di qualificazione già maturato.

Ai sensi della vigente normativa, tali misure rientrano nel limite di spesa potenziale massima evidenziata nel presente documento, pari a **€ 233.518,63**. Tale valore è stato aggiornato rispetto al dato indicato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 in seguito all'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Centrali 2022-2024, che ha comportato un incremento tabellare del costo del personale, nonché alla riconsiderazione di alcuni oneri in precedenza non inclusi nel prospetto di calcolo, quali il trattamento di fine rapporto e lo straordinario.

Sostenibilità economica e finanziaria

Nel prossimo triennio 2026-2028, l'Automobile Club Roma svolgerà delle procedure per il conferimento di 2 differenziali stipendiali.

Al fine di valutare la sostenibilità delle progressioni programmate, nel seguito 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, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

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, a seguito della adozione delle progressioni programmate.

Classificazione	Costo Tab. 2 CCNL 202-2024	Dotazione Organica	Costo annuale stipendi tabellare	Ind. di Ente	IVC	Straordinari	TFR	F.do risorse decentrate	Oneri sociali	Tot. costo dotazione organica	Forza effettiva al 01/01/2026
Area Funzionari	27.476,67 €	4	109.906,68 €	7.010,88 €	1.114,88 €	8.000,00 €	14.000,00 €	48.486,19 €	45.000,00 €	233.518,63 €	4
Area Assistenti		0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0
Area Operatori		0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0
Totale		4	109.906,68 €	7.010,88 €	1.114,88 €	8.000,00 €	14.000,00 €	48.486,19 €	45.000,00 €	233.518,63 €	4

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 **€ 233.518,63**.

Verifica del limite di spesa rispetto ai 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 Roma ha adottato un proprio Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e

contenimento della spesa, il cui art. 7, comma 2, stabilisce che “Le spese relative al personale riconducibili alle voci del conto economico B9 non possono superare, per ciascun esercizio del triennio 2023-2025 l'importo dell'anno 2016, rivalutato secondo gli indici ISTAT da gennaio 2016 a dicembre 2022”.

Il successivo comma 3 esclude dal computo:

- a) gli eventuali adeguamenti contrattuali economici derivanti dall'approvazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Comparto intervenuti successivamente al 31.12.2016;
- b) le somme erogate al personale per l'eventuale ricorso al lavoro straordinario.

Le richiamate disposizioni costituiscono pertanto un ulteriore vincolo di spesa massimo del personale imposto da fonte interna. Si rende, pertanto, necessario valutare la compatibilità degli oneri del personale pianificati per il triennio 2026-2028 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 2025 secondo i parametri ISTAT, il costo complessivo del personale dell'Ente. Come evidenziato nella seguente tabella, prendendo a riferimento il costo complessivo del personale (€ 281.216) e la stima della rivalutazione secondo i parametri ISTAT (€ 60.280), risulta un limite di spesa massimo di **€ 341.496**.

Calcolo limite di spesa (Art. 7 Regolamento di contenimento della spesa)	
Costo del personale al 31/12/2016	281.216
Stima rivalutazione ISTAT 2016-2025	60.280
Limite di spesa	341.496

Sulla base di quanto premesso, si attesta che il costo della dotazione organica, pari a € 233.518,63, al netto degli adeguamenti contrattuali a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2022-2024 (€ 8.065,20) e del costo per lavoro straordinario (€ 8.000), risulta pari a € 217.613,75. Pertanto, viene confermato il rispetto del limite di spesa stabilito dal Regolamento interno.

La formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono strumenti essenziali per garantire l'accrescimento delle competenze, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, nonché per consolidare la cultura dell'integrità e della legalità all'interno della pubblica amministrazione.

Le Direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, del 28 novembre 2023 e del 14 gennaio 2025 hanno fissato in 40 ore annue il percorso formativo minimo da assicurare a ciascun dipendente, con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze richieste dalle transizioni digitale, ecologica e amministrativa previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

L'Automobile Club Roma ha puntualmente recepito tali indirizzi, predisponendo programmi formativi personalizzati per i propri dipendenti, finalizzati a rafforzare le

competenze in relazione al ruolo ricoperto e ad accrescere la qualità dei servizi resi all'utenza. Per il triennio 2026–2028, gli obiettivi formativi sono articolati nei seguenti macro-filoni:

- **Innovazione e competenze digitali**

In coerenza con quanto previsto dall'articolo 14, comma 3, della recente legge 23 settembre 2025, n. 132 ("Disposizioni in materia di intelligenza artificiale"), che prevede il graduale inserimento dei sistemi di IA presso la Pubblica Amministrazione, l'Ente intende concentrare la formazione sull'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale e di strumenti digitali avanzati a supporto dell'efficienza dei processi amministrativi e organizzativi.

A tale fine, potrà avvalersi sia dei pacchetti formativi messi a disposizione dalla Direzione per lo Sviluppo, la Gestione e la Sicurezza dei Sistemi Informativi e l'Innovazione Digitale dell'ACI per gli Automobile Club provinciali, sia dell'offerta presente sui portali dedicati e sul mercato formativo. Particolare attenzione sarà inoltre riservata alla sicurezza informatica e alla protezione dei dati personali.

- **Competenze trasversali e cultura organizzativa**

Il PIAO 2026–2028 prevede di destinare almeno il 20% del monte ore formativo ai temi dell'anticorruzione e della trasparenza, con l'obiettivo di rafforzare la cultura dell'etica e della legalità e prevenire condotte non conformi. Nel piano triennale rientrano altresì gli obblighi formativi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, in coerenza con la normativa vigente.

- **Competenze tecnico-specialistiche**

Saranno attivati moduli di approfondimento nelle aree di presidio del personale (contratti pubblici, contabilità, amministrazione, gestione del personale, relazioni con il pubblico), al fine di sviluppare ulteriormente conoscenze e competenze operative. Particolare rilievo sarà attribuito ai temi emergenti della sostenibilità ambientale, della rendicontazione sociale e degli acquisti verdi, in linea con le più recenti politiche pubbliche.

Gli interventi formativi saranno realizzati avvalendosi prioritariamente dell'offerta della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e della piattaforma "Syllabus". Ove necessario, si farà ricorso anche a operatori economici specializzati. Le attività saranno integrate da modalità innovative di apprendimento — webinar interattivi, corsi online e percorsi di micro-learning — per garantire continuità, flessibilità e aggiornamento costante delle competenze del personale.