**AUTOMOBILE CLUB VITERBO**

# PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

**Triennio 2027-2029**

*Art. 4, comma 1, lettera c), n. 2, e art. 6 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132*

---

## Premessa

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è predisposto sulla base dell'assetto effettivo dell'Automobile Club Viterbo e delle attività da assicurare nel triennio 2027-2029. L'AC non dispone di personale proprio; i servizi sono svolti mediante la Direzione ACI, la società in house A.C.I. Promoter S.r.l. e la rete territoriale.

Nel documento è mantenuta la distinzione tra il personale pubblico in organico e le risorse utilizzate in forza di rapporti federativi o contrattuali. Ai dipendenti della società non è attribuita la qualifica di personale dell'AC e il corrispettivo del contratto di servizio non è considerato quale capacità assunzionale già disponibile.

**Programmazione 2027-2029.** Per l'intero triennio non sono previste assunzioni a carico dell'Automobile Club Viterbo e la consistenza programmata del personale dell'Ente è confermata in zero unità. L'eventuale modifica del modello organizzativo è subordinata alla predisposizione di uno specifico studio di fattibilità e al successivo aggiornamento del Piano.

## 1. Quadro normativo

Gli artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, collegano la programmazione del personale all'organizzazione degli uffici, alle attività da svolgere, agli obiettivi di performance e alle risorse finanziarie disponibili. Il fabbisogno non può essere ricavato dalla semplice esistenza di posti astrattamente previsti, ma deve corrispondere a funzioni effettive e a professionalità realmente necessarie.

Per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, l'art. 6 del D.M. n. 132/2022 richiede, nell'ambito del PIAO semplificato, la rappresentazione della programmazione delle cessazioni e dell'evoluzione dei fabbisogni, nonché le strategie di copertura. Il documento deve essere coerente con il bilancio e aggiornato quando cambino le condizioni organizzative o finanziarie.

L'accesso ai ruoli pubblici rimane soggetto agli artt. 51 e 97 della Costituzione e all'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001. Il concorso pubblico costituisce la modalità ordinaria di reclutamento. La presenza di una società in house non consente di trasformare automaticamente il rapporto di lavoro privato dei suoi dipendenti in un rapporto di pubblico impiego.

## 2. Consistenza del personale proprio effettivamente in servizio al 31 dicembre 2025

Dalla documentazione utilizzata per il PIAO 2026-2028 risulta che, alla data del 31 dicembre 2025, l'Automobile Club Viterbo non disponeva di personale dipendente. La consistenza è soggetta a conferma in sede di approvazione definitiva, qualora siano intervenute variazioni successive.

| Area | Unità |
|---|---|
| **Area degli operatori o area equivalente** | 0 |
| **Area degli assistenti o area equivalente** | 0 |
| **Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione o area equivalente** | 0 |
| **Dirigenti** | 0 |
| **Totale personale dell'AC Viterbo** | 0 |

Alla data del 31 dicembre 2025 il personale proprio effettivamente in servizio presso l'Automobile Club Viterbo è pari a zero. La dotazione organica formalmente vigente è quella risultante dall'ultimo provvedimento adottato dall'Ente e viene riportata separatamente rispetto alla consistenza del personale in servizio. Nel triennio 2027-2029 non sono programmate assunzioni né incrementi della consistenza del personale.

Al di fuori dell'organico dell'AC risultano impiegati il Direttore, dipendente ACI, e cinque dipendenti di A.C.I. Promoter S.r.l., di cui due uomini e tre donne. La presenza territoriale è inoltre assicurata dalla rete delle quindici Delegazioni. Tali risorse non sono computate nella dotazione organica dell'Ente.

## 3. Ricognizione delle cessazioni e delle eccedenze

In ragione della consistenza del personale dell'AC, pari a zero unità, nel triennio 2027-2029 non sono previste cessazioni, progressioni, mobilità o sostituzioni riferite a dipendenti dell'Ente. Non risultano, conseguentemente, posizioni di personale AC da dichiarare eccedenti. Resta ferma l'adozione degli eventuali atti ricognitivi richiesti dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001.

## 4. Fabbisogni connessi alle attività dell'Ente

Il fabbisogno organizzativo, pur non traducendosi in posti da coprire, è rappresentato attraverso le competenze necessarie. Devono essere garantiti il presidio amministrativo e contabile, la corretta gestione degli atti, il controllo del contratto in house, l'assistenza ai soci, i servizi automobilistici e fiscali, le attività sportive, la sicurezza stradale e gli obblighi in materia di trasparenza, protezione dei dati, anticorruzione e sicurezza informatica.

Nell'assetto vigente tali competenze sono assicurate dalla Direzione, dalle prestazioni comprese nel contratto con A.C.I. Promoter e dai supporti federativi. La programmazione è accompagnata dalla verifica dei livelli di servizio, dei carichi di lavoro, delle sostituzioni, degli errori e dei reclami, sulla base di risultati attesi preventivamente definiti e di riscontri sull'esecuzione.

## 5. Programmazione per gli anni 2027, 2028 e 2029

Per ciascuno dei tre anni è confermata l'assenza di nuove assunzioni e di cessazioni. Il mantenimento della consistenza pari a zero deriva dall'attuale modello organizzativo e dalla necessità di subordinare eventuali impegni di spesa alle preventive verifiche finanziarie e giuridiche.

## 6. Strategia di copertura

È prevista la prosecuzione dell'erogazione dei servizi attraverso l'assetto federativo e il contratto con A.C.I. Promoter, con contestuale rafforzamento dei controlli. Sono sottoposti a verifica periodica l'adeguatezza numerica e professionale degli addetti rispetto ai volumi di attività, i meccanismi di sostituzione e la continuità del servizio in presenza di assenze o picchi di lavoro.

Il costo del contratto in house resta contabilmente e giuridicamente un costo per l'acquisizione di servizi. Non può essere trasferito in modo automatico sul bilancio del personale, perché un'eventuale assunzione produrrebbe oneri diversi e permanenti: retribuzione, contribuzione, trattamento accessorio, formazione, dotazioni, sicurezza, progressioni e obblighi organizzativi.

# 7. Eventuale revisione del modello organizzativo

Nel corso del triennio potrà essere verificata l'idoneità dell'attuale modello a garantire l'equilibrio tra qualità dei servizi, controllo, continuità e costo complessivo. Tale verifica non costituisce un programma di internalizzazione né autorizza l'avvio di procedure di assunzione.

L'eventuale approfondimento dell'ipotesi di una futura dotazione organica è subordinato alla predisposizione di uno studio concernente le funzioni da presidiare direttamente, i profili professionali, i carichi di lavoro e i costi complessivi. Lo studio dovrà comprendere la verifica della capacità assunzionale, dell'equilibrio pluriennale, degli effetti sul contratto in essere e delle autorizzazioni richieste.

- descrizione analitica delle attività che richiederebbero un presidio diretto;
- misurazione dei volumi, dei tempi e dei costi effettivi del modello attuale;
- comparazione tra prosecuzione del servizio in house, revisione contrattuale e assunzione di personale;
- relazione tecnico-finanziaria e pareri degli organi competenti;
- aggiornamento del PIAO e del bilancio prima di qualunque procedura di reclutamento.

# 8. Dipendenti della società in house e accesso ai ruoli pubblici

L'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 conferma che ai dipendenti delle società a controllo pubblico si applica la disciplina del rapporto di lavoro privato. Essi rimangono dipendenti della società anche quando operano stabilmente nei servizi dell'ente controllante.

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 40 del 2018, ha ribadito che il passaggio automatico del personale di società partecipate o in house nei ruoli pubblici costituisce un indebito privilegio e contrasta con il principio del pubblico concorso. Gli attuali dipendenti di A.C.I. Promoter potranno partecipare a eventuali procedure pubbliche alle condizioni previste dal bando, senza riserve o preferenze non ammesse dalla legge.

# 9. Formazione e sviluppo delle competenze

In assenza di dipendenti dell'AC non è previsto un programma formativo destinato a personale proprio. La formazione del Direttore rientra nelle competenze di ACI, mentre quella dei dipendenti di A.C.I. Promoter compete alla società in qualità di datore di lavoro. Nel contratto di servizio possono essere inseriti requisiti di aggiornamento professionale e modalità di verifica dell'adeguata formazione del personale impiegato nelle attività affidate.

Per il triennio sono individuati quali ambiti di particolare rilievo l'aggiornamento sulle procedure automobilistiche e fiscali, il D.Lgs. n. 36/2023, la prevenzione della corruzione, i conflitti di interessi, la trasparenza, la protezione dei dati, la sicurezza informatica e la relazione con l'utenza. Per le attività sportive e di sicurezza stradale devono inoltre essere mantenute le competenze e le abilitazioni previste dalle specifiche discipline.

## 10. Monitoraggio e aggiornamento

È previsto il riesame annuale della consistenza del personale, dell'adeguatezza del contratto di servizio, dei carichi di lavoro, dei costi, dei reclami e delle eventuali criticità organizzative. I relativi esiti sono sottoposti al Consiglio Direttivo in sede di aggiornamento del PIAO e della programmazione di bilancio.

Eventuali decisioni in materia di personale sono subordinate a espressa motivazione, verifica della sostenibilità finanziaria e previo aggiornamento del presente Piano. Fino all'adozione dei relativi atti resta confermata la programmazione indicata: nessuna assunzione e consistenza del personale dell'AC pari a zero per ciascun anno del triennio.

## Fonti normative

1. Art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.
2. D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.
3. Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 30 giugno 2022, n. 132, con particolare riferimento agli artt. 4, 6 e 7.
4. Art. 2, comma 2-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125.
5. Artt. 6, 6-ter, 33 e 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
6. Artt. 3, 51 e 97 della Costituzione.
7. Art. 19 del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, in materia di gestione del personale delle società a controllo pubblico.
8. Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018, recante Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, per quanto applicabile.
9. Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 22 luglio 2022, recante Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche.
10. Corte costituzionale, sentenza 2 marzo 2018, n. 40.

## Fonti federative e documentali

11. Statuto dell'Automobile Club d'Italia, nel testo vigente.
12. Delibera CIVIT n. 11/2013, in materia di applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 all'ACI e agli Automobile Club provinciali.
13. Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Federazione ACI 2026-2028 e successivi aggiornamenti pubblicati sul Portale della Trasparenza ACI.
14. Documentazione specifica PIAO 2026-2028 dell'Automobile Club Viterbo, utilizzata come base conoscitiva per l'aggiornamento.
15. Contratto di servizio tra Automobile Club Viterbo e A.C.I. Promoter S.r.l., nella versione vigente al momento dell'approvazione del Piano.
16. Dati sulla consistenza delle risorse utilizzate dall'Ente al 31 dicembre 2025, come risultanti dalla documentazione interna.