



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n.08 del 31 ottobre 2025

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. 75/2017 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 massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria delle periodiche rimodulazioni e 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 garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione 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, previa verifica della sussistenza di margini di rimodulazione nel 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".

Dotazione organica

Al 31 dicembre 2024 la consistenza del personale era composta da due risorse di cui una appartenente all'area "Assistenti" del nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL – Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 e la seconda all'area "Funzionari".

La tabella 1,1 riporta la dotazione organica, confrontata con la forza effettivamente impiegata alla data del 31 dicembre 2024 e del 1° gennaio 2025; è escluso il Direttore dell'Ente, che in base alle disposizioni statutarie, appartiene ai ruoli dell'Automobile Club d'Italia.

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 | 2 | 1 | 1 |
| Assistenti | 2 | 1 | 1 |
| Operatori | 0 | 0 | 0 |
| | 4 | 2 | 2 |

Le strategie in materia di capitale umano.

Gli ultimi anni hanno visto uno stravolgimento del lavoro e degli impegni dell'Ente a seguito fondamentalmente del contesto normativo ma ancor più delle linee strategiche dell'Automobile Club d'Italia.

Questo ha ridefinito le linee di azione ampliando gli obblighi normativi ed il lavoro amministrativo da svolgere, basti pensare a quanto nell'ultimo decennio abbia impattato la legislazione in materia di anticorruzione, di appalti pubblici, di formazione del personale, di performance.

Le strategie di Aci e di conseguenza dei singoli Automobile Club sono state rimodellate ponendo un maggior fuoco sull'attività nel sociale, sicurezza stradale in primis, e riposizionando l'immagine dell'Ente in parte anche a seguito della persistente crisi del mercato automobilistico, verso anche l'automobilismo storico (diventato ormai un perno fondamentale nella declaratoria degli obiettivi degli Automobile Club), lo sport automobilistico ed ultimo, ma non meno importante, la cura dei soci.

Tuttavia, l'affidamento delle stesse al personale che si occupa di Amministrazione e Contabilità e degli Acquisti e Contratti e Segreteria, ordinariamente impegnato in compiti di carattere gestionale, ha reso difficoltoso il presidio coordinato delle attività istituzionali che, come immaginabile, rivestono particolare ampiezza e complessità anche per l'ampio spettro di istituzioni e stakeholder coinvolti.

Sulla scorta di tali considerazioni, si ritiene che allo stato attuale il lavoro possa essere svolto dal personale con la consistenza e qualificazione esistente, consentendo pertanto una adeguata ripartizione di responsabilità, funzioni ed incarichi, sempre, ovviamente, nel rispetto degli ambiti competenziali di cui alle declaratorie di Area previste dal vigente CCNL del Comparto Enti pubblici non economici.

Non essendo previste, per il prossimo triennio, cessazioni di personale, non sono previste variazioni in diminuzione per il triennio 2025-2027.

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 definisce e specifica le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale, collegandole agli obiettivi di performance organizzativa assegnati al personale nonché all'evoluzione dei modelli organizzativi.

Sostenibilità economica e finanziaria

Nel prossimo triennio 2026-2028, l'Automobile Club Latina svolgerà una procedura per il conferimento di un differenziale 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.

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 € 148.380,46.

| Classificazione | Costo Tab. 2 CCNL 202-2024 | Dotazione Organica | Costo annuale stipendi tabellare | Ind. di Ente | IVC | Straordinari | 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 € | 0,00 € | 5.000,00 € | 14.163,89 € | 78.180,11 € | 1 |
| Area Assistenti | 22.624,68 € | 2 | 45.249,36 € | 1.524,72 € | 226,20 € | 0,00 € | 8.000,00 € | 2.000,00 € | 13.200,07 € | 70.200,35 € | 1 |
| Area Operatori | | 0 | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0 |
| Totale | | 4 | 100.202,70 € | 5.030,16 € | 783,64 € | 0,00 € | 8.000,00 € | 7.000,00 € | 27.363,96 € | 148.380,46 € | 2 |

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 **€148.380,46**, è assunto quale entità finanziaria di spesa potenziale massima.

Determinazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028

La esternalizzazione avvenuta nel passato decennio nei confronti della Società in house "Aci Latina Service Srl" dei compiti e delle competenze necessarie per operare nei processi di erogazione dei servizi all'utenza (ad esempio, svolgimento delle pratiche di assistenza automobilistica e riscossione delle tasse auto), ha reso sempre più necessario rafforzare il presidio da parte dell'Ente dei processi amministrativi e gestionali (ad esempio, gestione risorse umane, gestione economico-finanziaria e patrimoniale, acquisti e contratti) nonché di quelli nell'ambito della comunicazione, delle relazioni istituzionali e nella organizzazione degli eventi.

Ad esito di tali considerazioni è possibile definire il fabbisogno del personale dell'Automobile Club Latina come di seguito indicato:

| Unità | Area | Mansioni |
|------------------------|------------|---|
| 1 dipendente full-time | Funzionari | Amministrazione, coordinamento e controllo Delegazione di sede: erogazione servizi di assistenza automobilistica. Incarico di Funzionario Delegato |
| 1 dipendente full-time | Assistenti | Erogazione dei servizi all'utenza – Monitoraggio Società in house |

Tale fabbisogno è soddisfatto dall'attuale profilo occupazionale e non richiede variazioni per il triennio di riferimento.

Dotazione organica e verifica limiti di spesa rispetto ai Regolamenti interni

Dato atto del nuovo concetto di dotazione organica come espresso in premessa di analisi, ed in considerazione di come con il D.lgs. 75/2017, "il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane

necessarie all'organizzazione, ne deriva che per le Amministrazioni 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. Riprendendo l'analisi effettuata nei precedenti paragrafi, la dotazione organica dell'AC Latina per gli anni 2025-2027 è pari, quindi, a € 148.380,46 per ciascun anno di riferimento del Piano.

Nell'ottica delle Linee di Indirizzo, i costi della vigente Dotazione Organica vengono assunti quale valore finanziario di spesa potenziale massima.

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 Latina ha adottato Delibera del Presidente n.3 del 17 ottobre 2022 come ratificato dal Consiglio Direttivo con Delibera n.8 del 31/10/2022. un proprio Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, il cui art. 7, comma 2, stabilisce che nel triennio 2023-2025 "Le spese relative al personale riconducibili alle voci del conto economico B9), non devono essere superiori rispetto a quelle sostenute nella stessa voce al 31/12/2016 salvo incrementi per nuove assunzioni che rispettino il tetto massimo stabilito dal Piano dei Fabbisogni approvato dall'Ente".

Il successivo comma 3 esclude dal computo: gli eventuali adeguamenti contrattuali economici obbligatori derivanti dall'approvazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Comparto di riferimento o da specifiche previsioni normative; le eventuali risorse aggiuntive destinate alla contrattazione integrativa di Ente, secondo quanto previsto dal successivo art. 9, co. 2.

Le richiamate disposizioni si qualificano, pertanto, come ulteriore vincolo di spesa massimo imposto da fonte interna. Si rende, pertanto, necessario valutare la compatibilità del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 come sopra rideterminato 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 (€ 72.110) e la stima della rivalutazione secondo i parametri ISTAT (€ 16.008,42), risulta un limite di spesa massimo di € 88.118,42.

| Calcolo limite di spesa (Art. 7 Regolamento di contenimento della spesa) | |
|---|-------------|
| Costo del personale al 31/12/2016 | 72,110 € |
| Stima rivalutazione ISTAT al 31/12/2025 | 16.008,42 € |

| | |
|-----------------|-------------|
| Limite di spesa | 88.118,42 € |
|-----------------|-------------|

Sulla base di quanto premesso, si attesta che il costo della dotazione organica, pari a € 148.380,46, al netto degli adeguamenti contrattuali a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2022-2024 (€ 3.393,60) e del costo per lavoro straordinario (€ 0), risulta pari a € 144.986,86. Pertanto, viene confermato il rispetto del limite di spesa stabilito dal Regolamento interno.

La formazione del personale.

La formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono misure fondamentali per garantire l'accrescimento delle competenze, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, nonché lo sviluppo della cultura dell'integrità all'interno della pubblica amministrazione.

Con le Direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 e del 28 novembre 2023, sono state fornite alle amministrazioni indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, con l'obiettivo di sviluppare competenze trasversali e specifiche in linea con la transizione digitale, ecologica e amministrativa prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Tali disposizioni richiedono che a ciascun dipendente siano garantite almeno 24 ore di formazione annue, anche mediante l'utilizzo della piattaforma "Syllabus".

L'Automobile Club Latina, già a partire dal 2024, ha recepito tali indirizzi, predisponendo per ciascun dipendente programmi formativi personalizzati, finalizzati a rafforzare le competenze in relazione al ruolo ricoperto, a favorire la transizione digitale e a promuovere la sensibilità verso le tematiche sociali e di legalità. A ciò si aggiunge l'impegno a diffondere valori etici, a prevenire comportamenti contrari all'integrità e a consolidare la cultura della trasparenza e della correttezza amministrativa.

Per il triennio 2026-2028, gli obiettivi formativi possono essere articolati nei seguenti tre macro-filoni:

- **Innovazione e competenze digitali**

Proseguire nel percorso di alfabetizzazione digitale, rafforzando le competenze su strumenti di automazione dei processi, intelligenza artificiale applicata ai servizi e gestione dei big data.

Introdurre percorsi dedicati alla sicurezza informatica (cybersecurity awareness), con focus sulla protezione dei dati personali e sul contrasto alle minacce informatiche.

Promuovere l'utilizzo di applicativi collaborativi e di strumenti avanzati di lavoro agile, al fine di aumentare l'efficienza e la condivisione delle informazioni.

- **Competenze trasversali e cultura organizzativa**

Consolidare la formazione obbligatoria su prevenzione della corruzione, trasparenza e legalità. Attivare moduli su leadership diffusa, gestione dei conflitti, comunicazione interna ed esterna efficace, con particolare attenzione al rapporto con l'utenza.

Avviare percorsi di "well-being organizzativo", dedicati alla gestione dello stress lavoro-correlato, alla promozione dell'inclusione e delle pari opportunità, e al miglioramento del clima interno.

- **Competenze tecnico-specialistiche**

Erogare moduli di approfondimento nelle aree di presidio dei dipendenti (contabilità, amministrazione, gestione del personale, relazioni con il pubblico).

Favorire la specializzazione in tematiche emergenti, come la sostenibilità ambientale, la rendicontazione sociale e gli acquisti verdi (Green Public Procurement).

Promuovere l'uso di strumenti di project management e di rendicontazione di progetti cofinanziati, anche in ottica di opportunità europee.

Gli interventi formativi verranno realizzati avvalendosi sia della piattaforma "Syllabus", integrandoli con nuove opportunità formative online, webinar interattivi e percorsi di micro-learning per garantire maggiore flessibilità e continuità nell'aggiornamento del personale, così come per il 2025 è stata consentita obbligatoriamente la partecipazione ai corsi effettuati da Aci in materia di Social Network (Instagram, Facebook, tik tok).