



Automobile Club Lucca

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028

approvato dal Consiglio Direttivo con delibera n. 5 del 27 ottobre 2025

Indice

1. Premessa.....	3
2. Situazione di partenza	3
2.1 Organico	3
2.2 Turn-over del personale dal 2012 ad oggi.....	3
2.3 Andamento della spesa del personale.....	4
2.4 Previsione cessazioni.....	4
3. Individuazione dei fabbisogni di personale aspetti quali e quantitativi	4
Ufficio Ragioneria ed Economato	6
Ufficio Segreteria, affari generali e Sport.....	
4. Fabbisogni.....	6
5. Conclusioni	7

1. Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2026-2028, ridefinisce la programmazione dei fabbisogni di personale in ottemperanza alle disposizioni normative introdotte dal Decreto Legislativo n. 75/2017 e dalle relative Linee Guida pubblicate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, visti i Decreti Legislativi n. 165/2001, n. 150/2009, n. 74/2017. Esso tiene conto sia del nuovo quadro legislativo sia degli effettivi fabbisogni di personale dell'Ente superando i precedenti concetti di pianta e di dotazione organica. La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

Questo nuovo processo richiede un differente approccio al tema dei fabbisogni del personale ed il presente Piano recepisce le indicazioni e le adatta alle peculiarità dell'Automobile Club Lucca.

2. Situazione di partenza

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

- organico;
- turn-over del personale dal 2012 ad oggi;
- andamento della spesa per il personale;
- previsione cessazioni.

2.1 Organico

Nella tabella 1 si evidenzia la situazione aggiornata dell'organico Automobile Club Lucca al 30/09/2025.

Livelli	in organico	in servizio
Funzionario	2	2
TOTALE	2	2

[tabella 1]

2.2 Turn-over del personale dal 2012 ad oggi

Nella tabella 2 è rappresentato il turn-over del personale dal 2012 ad oggi. Per ogni livello economico sono evidenziate le cessazioni, le acquisizioni e la relativa differenza. Dal 2012 ad oggi il totale dei dipendenti dell'Ente non si è modificato.

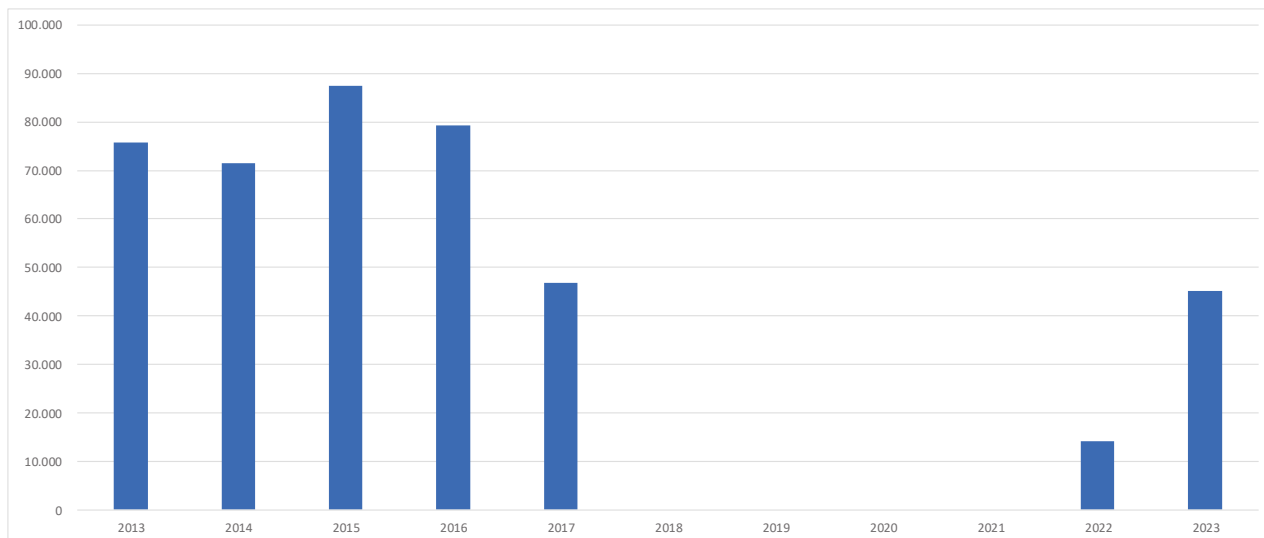
Aree e livelli economici	Cessazioni	Acquisizioni	Saldo
Funzionario	1	0	1
Funzionario	0	1	-1
TOTALE	1	1	0

[tabella 2]

2.3 Andamento della spesa del personale

Nella tabella 3, poi, viene evidenziata la spesa per il personale dipendente dell'Ente dal 2013 ad oggi.

SPESE



[tabella 3]

2.4 Previsione cessazioni

La tabella 4, infine, fornisce una previsione delle cessazioni negli anni 2026, 2027 e 2028. La previsione si basa, nei casi in cui non siano disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica (65 anni).

Area/Livelli economici	Cessazioni 2025	Cessazioni 2026	Cessazioni 2027	Totale
Funzionari	0	0	0	0
Assistenti	0	0	0	0
TOTALE	0	0	0	0

[tabella 4]

3. Individuazione dei fabbisogni di personale: aspetti quali e quantitativi

Prima di definire e quantificare l'effettivo fabbisogno di personale di AC Lucca, è bene ricordare che l'Ente ha attraversato una fase di ridefinizione strutturale ed organizzativa negli anni passati. Tale revisione di modello organizzativo, che ha interessato a dire il vero numerosi altri soggetti pubblici, non ha avuto un riscontro formale in appositi atti documentali mirati a cambiare la natura degli Enti suddetti ma, cionondimeno, ha realizzato una significativa variazione degli assetti organizzativi dell'Ente.

In particolare, l'Automobile Club Lucca ha ridefinito alcune sue attività mantenendo al suo interno quelle più operative ed organizzative.

Questo processo ha dunque mutato la struttura e la composizione delle risorse umane in forza all'Ente ed il presente Piano recepisce e plasma quanto precede avendo riguardo a definire fabbisogni prioritari, individuando le vere professionalità infungibili e le relative competenze per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro.

Inoltre la pianificazione dei fabbisogni deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione e pertanto il presente Piano è conseguentemente integrato con le disposizioni contenute nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione adottato dall'Ente e aggiornato periodicamente, come previsto dalla normativa vigente.

Infine, il superamento del concetto di dotazione organica, verso forme più flessibili e pragmatiche di analisi dei fabbisogni di personale implica anche una stretta connessione con le risorse stanziare nei documenti di programmazione e di bilancio e con gli stanziamenti in essi contenuti per quanto concerne la spesa dedicata al personale.

La sintesi delle indicazioni riportate sopra e dei principi introdotti dalla normativa di riferimento, come declinate dalle linee guida, implica una predisposizione di assetti che sia, quindi, coerente con la struttura organizzativa dell'Ente, con i compiti assegnati ed effettivamente svolti, con la programmazione in tema di *performance* organizzativa e con le risorse finanziarie ed economiche contenute nei documenti di programmazione e di bilancio.

A seguito delle dimissioni volontarie presentate dall'ultima risorsa in servizio presso l'Ente e risalenti a febbraio 2017, l'AC Lucca è rimasto per diversi anni senza dipendenti, affidando conseguentemente l'attività di supporto allo svolgimento delle proprie attività istituzionali alla società di servizi *in house* ACI Lucca Service S.r.l.; così come previsto dalla normativa vigente tali attività sono elencate e specificate in un apposito contratto di servizio sottoscritto tra l'Ente e la società affidataria, che ne ha curato la gestione attraverso proprio personale in possesso di conoscenze specifiche e di esperienza nel settore.

L'AC Lucca, tuttavia, ha ritenuto opportuno procedere alla "reinternalizzazione" di determinate attività, valutate come strategiche e come tali da affidare alla gestione diretta di proprio personale; in particolare ci si riferisce ai servizi ed alle procedure curate dall'ufficio segreteria, affari generali e Sport e dall'ufficio ragioneria ed economato.

Facendo seguito a quanto sopra evidenziato l'Ente ha indetto una procedura concorsuale nel 2021 per l'assunzione di una risorsa per la gestione amministrativo-contabile ed economato dell'AC Lucca e per la gestione contabile della società di servizi in house ACI Lucca Service S.r.l. La procedura suddetta si è conclusa nel mese di giugno 2022 e far data dal 1 settembre 2022 è stata assunta una risorsa con qualifica Funzionario (ex C1).

Successivamente, nell'anno 2024, è stata avviata un'ulteriore procedura concorsuale per l'assunzione di una risorsa per la gestione del servizio segreteria, affari generali e Sport dell'Ente; l'iter si è concluso nell'anno in corso e a far data dal 1 settembre 2025 è stata assunta una risorsa con qualifica Funzionario (ex C1).

Nel seguito vengono definite le attività poste in essere dall'Ente con la precisa definizione delle risorse (definite in base al livello economico di appartenenza) necessarie per la corretta ed efficiente realizzazione delle stesse attività.

Ufficio Ragioneria ed Economato

Per la gestione amministrativo-contabile dell'Automobile Club Lucca è presente 1 (una) risorsa che sovrintende alla contabilità generale, ai processi di formazione del bilancio ed alla gestione finanziaria dell'Ente, svolgendo tutte attività amministrativo-contabili e fiscali previste, compresa la gestione contabile della Società in house ACI Lucca Service S.r.l. Sulla base delle competenze richieste, il livello economico di riferimento per questa figura è quello di **Funzionario**.

Ufficio Segreteria, Affari Generali e Sport

Per il servizio segreteria, affari generali e Sport dell'Ente è presente una risorsa che sovrintende alla gestione dell'ufficio segreteria ed alle attività istituzionali dell'Ente, compresa l'attività di gestione dell'ufficio sportivo. Sulla base delle competenze richieste, il livello economico di riferimento per questa figura è quello di **Funzionario**.

4. Fabbisogni

In accordo con quanto esposto nelle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal ministero della funzione pubblica, il concetto di dotazione organica viene superato da 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.*". Secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 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.*"

Come previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 il PTFP viene assorbito dal PIAO (istituito con decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113), insieme ad altri documenti di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni.

La dotazione organica (valore finanziario) dell'AC Lucca per gli anni 2026-2028 è pari, quindi, a:

2026: € 105.000;

2027: € 105.000

2028: € 106.000

Nello specifico, nel corso del 2025 il valore finanziario tiene conto dell'entrata in servizio della nuova risorsa applicata all'ufficio segreteria, avvenuto a far data dal 1 settembre 2025. Sempre nel corso del 2025 è stata indetta una procedura selettiva per l'attribuzione del differenziale stipendiale, allo scopo di remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito progressivamente dal personale in servizio presso l'Ente, nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale di appartenenza, come previsto dall'art. 14 del CCNL Comparto Funzioni Centrali; quanto sopra con decorrenza dal 1 gennaio 2025.

A partire dal 2026 il valore finanziario di spesa potenziale massima entrerà a regime.

In linea con i dati esposti al paragrafo 3, i fabbisogni di personale per gli anni successivi saranno spinti fino alla totale saturazione di spesa potenziale massima come si evince dalla tabella 5 sotto riportata.

Livelli economici	dotazione organica al 01/01/2026	stipendi al 01/01/2026	altri costi personale al 01/01/2026	fabbisogno personale al 01/01/2026	differenza
Funzionari	105.000,00	54.426,29	29.073,71	105.000,00	0,00
TOTALE	105.000,00	54.426,29	29.073,71	105.000,00	0,00

Livelli economici	dotazione organica al 01/01/2027	stipendi al 01/01/2027	altri costi personale al 01/01/2027	fabbisogno personale al 01/01/2027	differenza
Funzionari	105.000,00	54.426,29	50.573,71	105.000,00	0,00
TOTALE	105.000,00	54.426,29	50.573,71	105.000,00	0,00

Livelli economici	dotazione organica al 01/01/2028	stipendi al 01/01/2028	altri costi personale al 01/01/2028	fabbisogno personale al 01/01/2028	differenza
Funzionari	106.000,00	54.426,29	51.573,71	105.000,00	1.000,00
TOTALE	106.000,00	54.426,29	51.573,71	105.000,00	1.000,00

[tabella 5]

5. Conclusioni

Per quanto precede, avuto riguardo ai contenuti dei documenti citati e visto anche il Piano Generale delle attività per l'anno 2026, il presente documento prevede di non apportare modifiche in materia di fabbisogni del personale per il periodo 2026-2028, fermo restando, ovviamente, che il presente Piano sarà sottoposto ad una fase di revisione annuale per l'analisi di eventuali emergenti necessità che impongano una revisione dello stesso.

Lucca, 27 ottobre 2025

IL DIRETTORE

Dott. Luca Sangiorgio