



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Art.4 comma 1 lett.c del decreto interministeriale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2022.

A quanto sotto si aggiunge la figura del direttore che appartiene ai ruoli dell'ACI.

Classificazione	F.R. 31.12.2022
AREA A	0
AREA B	0
AREA C	0
Tot. Personale delle Aree di Classificazione	0
PROFESSIONISTI	0

DIRIGENTI II FASCIA	0
DIRIGENTI I FASCIA	0
Tot. Dirigenti	0

TOT. GENERALE	0
----------------------	----------

La programmazione strategica delle risorse umane nel triennio 2023-2025.

La dimensione aziendale dell'Ente non consente di impostare una programmazione strategica delle risorse umane. Il senso di tale programmazione, tesa al miglioramento delle qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, è già in atto in quanto il personale presente, appartenente alla società in house A.C.I. Promoter s.r.l., è già allocato in base alle proprie competenze professionali, consentendo all'Ente di perseguire tutti gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.



In quest'ottica, tuttavia, diventa importante per l'Ente, avendo al suo attivo risorse umane formate dal punto di vista professionale, che già hanno dimostrato la capacità di fornire il migliore servizio all'utenza ed alla collettività in genere – basti pensare anche a tutte le attività svolte all'interno ed all'esterno dell'Ente, impegnati sia nelle attività sportive che in quelle di carattere sociale legate alla diffusione della cultura della sicurezza stradale all'interno del Progetto ACI "Trasportaci Sicuri" -, la prospettiva di internalizzare la forza lavoro della società in house A.C.I. Promoter s.r.l., anche attraverso una procedura concorsuale, con la finalità di gestire in modo più diretto e mirato rispetto agli interessi della pubblica amministrazione il capitale umano già disponibile e formato.

La capacità assunzionale dell'Ente, nell'ottica dei vigenti vincoli di spesa pubblica, non comporterebbe ulteriori aggravii di spesa per il bilancio dell'A.C. in quanto le risorse economiche già messe a disposizione per la gestione della società in house, verrebbero liberate proprio con lo spostamento del suddetto personale nei ruoli dell'AC. Pertanto, quanto l'Ente stanziava annualmente per il mantenimento della società, circa € 170.000,00 al conto "Spese per l'acquisto di beni e prestazioni di servizi", verrebbe trasferito, con una opportuna variazione di Budget deliberata dal Consiglio Direttivo dell'Ente, al conto relativo alle spese del personale.

Non si stima che nel prossimo triennio 2023-2025 si verifichino cessazioni di personale per raggiunta età pensionabile.

Sempre nel triennio preso in considerazione 2023-2025 si presume che non cambieranno i bisogni anche in funzione dei previsti programmi di digitalizzazione – presso l'Ente tutte le attività sono gestite attraverso software sia di proprietà di ACI Informatica SpA, sia di software-house private, in particolare Dylog SpA per la gestione delle formalità PRA e Motorizzazione.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse e strategia della copertura del fabbisogno.

L'Ente, che ha una dimensione aziendale nulla, potrebbe coprire il fabbisogno del personale ricorrendo a soluzioni di internalizzazione del personale già disponibile, con la sicurezza di mantenere alti e costanti gli obiettivi di performance previsti per l'AC Viterbo.

Formazione del personale

Altro tema che attiene alla programmazione strategica delle risorse umane è quello della formazione. In tutti questi anni il personale si è sempre avvalso della formazione fornita direttamente da ACI e da ACI Informatica SpA. Questo ha fatto sì che il livello della formazione fosse qualitativamente sempre alto, ma soprattutto mirato in modo



particolare agli interessi istituzionali dell'Ente. L'Ente per il triennio in questione non intende modificare il sistema di formazione ma continuerà ad avvalersi delle strutture di ACI e ACI Informatica SpA. In particolare saranno affrontate tematiche in materia di:

1. Migliore coordinamento nel lavoro di gruppo;
2. Problem Solving;
3. Relazione con il cliente esterno ed interno;
4. Sviluppi delle nuove procedure in DL98.