



## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

**Art.4 comma 1 lett.c del decreto interministeriale n.132/2022 richiamato dall'art.6, comma 3, del D.L. n.80/2021**

### Gli obiettivi strategici pianificati per il triennio 2026-2028

Gli obiettivi ed i programmi di attività descritti nel Piano della Performance della Federazione ACI per il triennio 2024-2026, in quanto scaturenti dall'attuazione del ciclo di pianificazione previsto dal vigente “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI”, saranno il risultato di una programmazione condivisa e partecipata tra tutte le strutture dell’Amministrazione coinvolte come previsto dalla delibera CIVIT (ora ANAC) n. 11/2013 in tema di applicazione del D.Lgs.150/2009 all’ACI ed agli AC federati.

La pianificazione per il triennio 2026-2028 è stata articolata in linea con gli indirizzi strategici di Federazione ed integrato con il ciclo di budget. Essa ricomprende iniziative di miglioramento dei propri servizi e nuove progettualità locali che integrano ed arricchiscono le iniziative dell’ACI, tenuto conto della propria organizzazione, degli stakeholder e dell’utenza di riferimento.

Il processo di pianificazione delle iniziative progettuali e ordinarie da porre in essere è avvenuta facendo riferimento:

- agli “Indirizzi strategici della Federazione 2023-2025” deliberati dall’Assemblea ACI nella seduta del 27 aprile 2022;
- all’impostazione ed ai contenuti del PIAO di Federazione 2025-2027, rispetto al quale il nuovo PIAO 2026-2028, la cui adozione è normativamente prevista entro il 31 ottobre 2025, si pone come documento di aggiornamento annuale;
- alle disposizioni, non espressamente modificate dal citato art. 6 del DL 80/2021, del Decreto Legislativo n.150/2009, così come quelle del vigente SMVP e delle Linee guida della Funzione Pubblica in materia di performance;
- alle iniziative proposte per lo stesso 2026 dalle Strutture Centrali dell’Ente che potranno avere riflessi o potrebbero richiedere la collaborazione degli AA.CC..

Sulla base dei citati riferimenti normativi e disposizioni, previa la preventiva verifica della fattibilità tecnica e della sostenibilità economica delle iniziative da realizzare, la Direzione dell’Automobile Club Viterbo svilupperà progetti e/o iniziative di miglioramento/efficientamento dei processi gestiti, tenendo conto della valutazione iniziale dello stato delle risorse umane, strumentali ed economiche disponibili.

Con riferimento alle azioni attraverso le quali si intendono realizzare le attività programmatiche previste per il triennio 2026-2028, le stesse sono connesse alle priorità politiche della Federazione e coprono le seguenti quattro aree strategiche di riferimento individuate dall’Assemblea dell’Ente.



1. Concorso alla diffusione della cultura della sicurezza e dell'educazione stradale – consolidamento del ruolo istituzionale dell'ACI e degli Automobile Club in ambito nazionale ed internazionale rispetto alle tematiche della mobilità, dello sport e del turismo automobilistico.

Tale area strategica è declinata nel Piano delle attività e correlati obiettivi:

- diffondere la cultura dell'educazione e della sicurezza stradale;
- sviluppare iniziative in materia di *automotive* e turismo legato alla mobilità;
- organizzare manifestazioni sportive di livello nazionale ed internazionale, in particolare la Cronoscalata Lago Montefiascone, appuntamento sportivo tradizionale che si svolge nel mese di giugno di ogni anno, in date concordate e compatibili con gli appuntamenti previsti nei Calendari Sportivi ACI Sport, e organizzata dall'AC Viterbo;
- promuovere adeguate iniziative comunicazionali per rafforzare il ruolo della Federazione e favorire la conoscenza dei servizi erogati, in relazione ai diversi ambiti di attività istituzionalmente presidiati.

## 2. Sviluppo e qualificazione della compagine associativa – potenziamento della rete

Le attività di assistenza svolte dall'ACI a favore dei propri Soci, in sinergia con gli Automobile Club provinciali e locali che collaborano attivamente in materia, sono improntate al costante miglioramento delle prestazioni rese, in funzione del consolidamento e del progressivo sviluppo della compagine associativa, in ossequio alla *mission* istituzionale dell'Ente.

Su queste premesse, nel prossimo triennio 2026/2028, fatti salvi ulteriori sviluppi della situazione congiunturale al momento non prevedibili, la Federazione sarà impegnata in un percorso di graduale incremento percentuale sia dei Soci acquisiti tramite i canali della produzione diretta che dei Soci fidelizzati.

Nell'intento di estendere e potenziare la Compagine sociale, sarà utile anche l'organizzazione di eventi - a sfondo culturale e turistico per la riscoperta del territorio dell'Alta Tuscia - riservati ai Soci dell'ACI Storico, che da oltre 10 anni rappresenta una “*casa comune in cui si ritrovano i Soci che condividono l'amore per l'auto d'epoca come valore d'arte, tecnologia, design, ingegno e creatività, di cui, in Italia, sono state scritte pagine epiche ed indimenticabili*”.

## 3. Rafforzamento del ruolo dell'Ente nel sistema nazionale di erogazione dei servizi amministrativi e fiscali in ambito automobilistico, anche con funzioni di supporto specialistico e sussidiarietà rispetto ad altre amministrazioni

In relazione ai servizi amministrativi e fiscali in ambito automobilistico la pianificazione del prossimo triennio 2026-2028 sarà orientata a consolidare e razionalizzare i servizi connessi all'attività di consulenza automobilistica ed in materia di tasse automobilistiche,



al fine di mantenere un efficiente livello di servizio pubblico, sempre più adeguato alle esigenze e le richieste dei cittadini e tenuto conto del gradimento riscontrato dall'utenza.

#### 4. Efficientamento ed ottimizzazione dell'organizzazione interna quale fattore abilitante per la creazione di valore pubblico

Sotto il profilo del miglioramento organizzativo, continueranno le attività finalizzate a promuovere e realizzare la trasformazione digitale dell'Ente coerentemente con le indicazioni del Piano Triennale per l'Informatica nella PA e del contesto normativo di riferimento in continua evoluzione in relazione al Piano nazionale di rilancio e resilienza (PNRR).

A tale riguardo, nel prossimo triennio, al fine di mirati a colmare i gap tra valori attesi e valori realmente espressi dal personale, verranno incrementate le iniziative di formazione del personale, con particolare attenzione all'aggiornamento tecnico- normativo, alla semplificazione e digitalizzazione dei processi ed ai profili di trasparenza/anticorruzione, mirate ai ruoli presidiati, con l'obiettivo di sviluppare capacità conoscitive distintive e competenze adeguate per operare in contesti sempre più competitivi, secondo le linee di modernizzazione dell'azione della PA.

In ottemperanza alle disposizioni dell'art. 5 del Codice dell'Amministrazione Digitale ed il DL n. 179 del 2012, proseguiranno le attività di sviluppo del sistema PagoPA e di consolidamento dei processi di integrazione sottostanti in funzione del miglioramento e dell'arricchimento dei servizi offerti ai cittadini, alle p.a. ed all'utenza.

Allo scopo di monitorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente e di implementarne il gradimento dei propri stakeholder, nel corso del prossimo triennio proseguirà l'attività di sviluppo del progetto strategico di CRM (Customer Relationship Management) e saranno condotte indagini di customer satisfaction.

#### Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2024.

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

Classificazione	F.R. 31/12/2024
AREA A	0
AREA B	0
AREA C	0
<b>Totale personale delle Aree di Classificazione</b>	0
DIRIGENTI II FASCIA	0
DIRIGENTI I FASCIA	0



<b>Totale Dirigenti</b>	0
<b>Totale Generale</b>	0

### **La programmazione strategica delle risorse umane nel triennio 2026-2028.**

Le risorse economiche e finanziarie attuali dell’Ente non consentono 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 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 -, 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 aggravi 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 stanzia annualmente per il mantenimento della società, circa € 176.000,00 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.

Sempre nel triennio preso in considerazione 2026-2028 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 Dylon 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.

In coerenza con i principi del D.lgs. 175/2016 (Testo Unico sulle Società Partecipate – TUSP) e del D.lgs. 165/2001, potrebbe valutare strategico avviare un percorso di internalizzazione del personale attualmente dipendente della società *in house* A.C.I. Promoter s.r.l., al fine di:

1. Garantire maggiore efficienza organizzativa, assicurando una gestione diretta e più flessibile delle risorse umane in rapporto alle esigenze dell'Ente;
2. Razionalizzare i costi, trasferendo le spese oggi allocate nel capitolo “acquisto di beni e prestazioni di servizi” (€ 176.000 annui circa) al capitolo “spese di personale”, senza aggravio sul bilancio, anzi con un risparmio relativo al valore dell'IVA sulle fatture ricevute dall'Ente, come previsto dal Contratto di Servizio attualmente in essere;
3. Valorizzare professionalità già formate, che hanno maturato esperienza pluriennale nella gestione dei servizi istituzionali, garantendo continuità e qualità delle prestazioni;
4. Allinearsi alle indicazioni nazionali in tema di trasparenza e razionalizzazione delle partecipate, in attuazione delle previsioni di revisione periodica delle società a controllo pubblico previste dal TUSP;
5. Assicurare maggiore presidio dei servizi essenziali, in particolare in materia di riscossione tasse automobilistiche, consulenza automobilistica, assistenza ai Soci e organizzazione di eventi sportivi e culturali.

L'operazione di internalizzazione potrà avvenire nel rispetto dell'art. 97 della Costituzione e dei principi di imparzialità e trasparenza, attraverso apposite procedure concorsuali o selettive dedicate, che consentano al personale attualmente operante presso la società *in house* di concorrere all'accesso nei ruoli dell'Ente.

Tale scelta, sebbene non obbligatoria in assenza di specifica disposizione normativa derogatoria (come avvenuto in casi eccezionali quali il passaggio del personale Equitalia in Agenzia delle Entrate-Riscossione), trova fondamento nella volontà dell'Ente di:

- consolidare il proprio capitale umano interno;
- ridurre la dipendenza da strutture esterne;
- incrementare la capacità di programmazione e controllo sulle risorse assegnate.

L'Ente si impegna pertanto a programmare, nel triennio 2026-2028, le condizioni e le modalità attuative dell'internalizzazione, subordinandole a preventiva verifica della



compatibilità economico-finanziaria e nel rispetto dei vincoli di spesa pubblica.

### **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.