



Automobile Club d'Italia

Organismo Indipendente di Valutazione dell'ACI

Automobile Club d'Italia
Protocollo Uscita
Organismo Indipendente di Valutazione
ne/0000719/16
Data 20/05/2016

Relazione dell'OIV

**sul funzionamento complessivo
del sistema di valutazione, trasparenza
e integrità dei controlli interni
anno 2015**

**Automobile Club d'Italia
e
Automobile Club federati**

Delibera CIVIT 11/2013

Data: Aprile/Maggio 2016

Predisposto da: Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) con il
Supporto di Ufficio/Struttura Tecnica Permanente



107

1. Presentazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) in ACI ha proseguito, nel contesto attuativo del decreto legislativo n.150/2009, la propria opera di supporto tecnico, di raccordo delle varie strutture interessate e di verifica delle linee attuative sviluppate, considerate le funzioni di controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza ed effettività del ciclo di gestione della performance.

La presente Relazione fornisce un quadro d'insieme delle principali fasi del ciclo di gestione, dei risultati raggiunti e delle problematiche in atto, degli obiettivi cui orientare l'azione al fine di perfezionare il sistema complessivo della performance in ACI.

L'Automobile Club d'Italia (ACI) - Ente pubblico non economico senza scopo di lucro, a base associativa, ricompreso, ai sensi della legge 20 marzo 1975, n. 70 (cd. legge del parastato), tra gli "enti preposti a servizi di pubblico interesse" - è la Federazione che associa 103 Automobile Club - anch'essi Enti pubblici non economici con propria autonomia - nonché altri enti ed associazioni volontariamente aderenti nel rispetto delle disposizioni statutarie.

L'ACI svolge inoltre, attraverso autonome articolazione territoriali che fanno capo alla struttura centrale, la funzione di gestione del Pubblico Registro Automobilistico (PRA) e la connessa attività di riscossione dell'Imposta Provinciale di Trascrizione (IPT) e delle tasse automobilistiche, sulla base di apposite convenzioni con le Province e le Regioni.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'ACI, ricostituito giusta delibera del Presidente dell'ACI n. 7757 del 16 marzo 2016 e parere favorevole del Dipartimento Funzione Pubblica (nota prot. 0012705 del 9 marzo 2016), si è insediato il 16 marzo 2016. L'Organismo è attualmente composto dal Prof. Ing. Leopoldo Lama (Presidente), dall'Avv. Massimo Maira e dall'Avv. Stefania Rocca (Componenti esterni).

In coerenza con la delibera CIVIT n. 11 del 2013, si è ritenuto opportuno che, "sulla base della particolare struttura e natura dell'ACI e degli AC territoriali e alla luce anche della ratio che ispira il D. Lgs. n. 150/2009 nel suo complesso, le iniziative e gli adempimenti ivi previsti siano curati dall'ACI, nel senso che alla unicità dell'Organismo Indipendente di Valutazione, sia per l'ACI che per gli AC territoriali, si accompagni la redazione - da parte dell'amministrazione a livello centrale - di un unico piano della performance (con conseguente unicità della relativa relazione), di un unico programma triennale per la trasparenza e l'integrità nonché della determinazione degli standard di qualità (per quanto riguarda la gestione del PRA e la connessa attività di riscossione della IPT e delle tasse automobilistiche)"; la presente Relazione, pertanto, si riferisce in modo unitario all'intera Federazione, dell'ACI e degli Automobile Club federati.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione - Performance organizzativa

Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa per l'anno 2015 è stato attuato secondo le prescrizioni contenute nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance in ACI", adottato con deliberazione del Consiglio Generale ACI del 15 dicembre 2010, parzialmente modificato e integrato con deliberazione del medesimo Organo nella seduta del 19 luglio 2011, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 7 comma 3 del decreto legislativo n.150/2009.

Il Sistema individua le condizioni necessarie a garantire che il perseguimento delle strategie, lo svolgimento delle attività e la conseguente erogazione dei servizi avvenga in condizioni ottimali.

Il *Piano della performance ACI 2016* - approvato dal Consiglio Generale dell'ACI nella seduta del 28/1/2016 e pubblicato sul sito istituzionale il 16 febbraio 2016 - è il documento programmatico delle attività della Federazione che recepisce gli indirizzi strategici esplicitati dall'Ente in seno alla delibera dell'Assemblea dell'ACI del 16 dicembre 2015 ("*Direttive generali in materia di indirizzi strategici dell'Ente per l'anno 2016*").

L'Organismo nel mese di marzo, una volta consolidato il processo di formazione del Piano della performance 2016, ha provveduto al rilascio del documento di verifica "*Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2016*".

Il Piano per il triennio 2016-2018 è articolato in due parti: nella prima viene delineata una panoramica delle iniziative che l'ACI intende promuovere a livello centrale in assolvimento delle proprie finalità istituzionali, la cui realizzazione deriva dalla collaborazione degli AC sull'intero territorio nazionale, tenuto conto della omogeneità degli scopi istituzionali e delle funzioni di indirizzo, impulso e coordinamento proprie dell'Ente federante nei confronti degli stessi Sodalizi.

Nella seconda parte del Piano, inerente agli Automobile Club, vengono riportati in maniera sintetica i principali elementi connessi all'organizzazione e alle attività programmate dagli stessi AC e - in particolare - è descritta un'analisi complessiva dei progetti locali degli AC, che - nel rispetto di una pianificazione omogenea e coordinata - integrano e arricchiscono l'offerta nazionale di servizi, tenuto conto delle specifiche peculiarità del territorio in cui si realizzano.

Con riferimento alla **fase di definizione degli obiettivi**, l'analisi effettuata sul Piano 2016 ha evidenziato una generale chiarezza degli obiettivi stessi, sia di quelli strategici che di quelli operativi, sia a livello organizzativo che individuale. L'Organismo ha proceduto all'analisi e valutazione del livello di coerenza degli obiettivi strategici dell'ACI contenuti nel Piano con il complesso dei requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del decreto legislativo 150/2009 che nel linguaggio tecnico specialistico viene riassunto nell'acronimo inglese SMART (Specifico, Misurabile, Accessibile, Realistico e legato al Tempo).

Al riguardo si ritiene che gli obiettivi strategici definiti nel Piano 2016 siano stati formulati in modo da risultare pertinenti rispetto ai bisogni della collettività di riferimento e coerenti con la *mission* strategica dell'Ente, sebbene si confermi auspicabile che nel Piano emerga con maggior chiarezza lo snodarsi delle procedure di definizione degli obiettivi strategici, in particolare nell'iter tra Organi dell'Ente e tecnostuttura.

La derivazione degli obiettivi strategici dal processo di coinvolgimento degli Stakeholder, che ha accompagnato la redazione del Piano di performance, offre precise garanzie metodologiche. La coerenza con la missione è evidenziata graficamente dall'*Albero delle performance* - previsto dalla delibera n.112/2010 della CIVIT - che descrive visivamente il collegamento tra mandato istituzionale, priorità politiche/mission, aree strategiche, obiettivi strategici e operativi seguiti da una breve descrizione sintetica con indicazione dell'outcome di riferimento.

Gli obiettivi strategici - riferiti a ciascuna priorità politica - sono chiaramente descritti/articolati nei conseguenti obiettivi operativi assegnati. Gli obiettivi operativi nei quali è declinato ciascun obiettivo strategico contengono specifici indicatori e target, riportati nel dettaglio all'interno delle schede obiettivi di performance organizzativa assegnati alle Strutture incaricate della relativa

responsabilità. Per ogni obiettivo operativo, declinato secondo l'orizzonte strategico nei singoli esercizi, sono stati individuati uno o più indicatori e i relativi *target*, al fine di consentire la regolare misurazione e valutazione della *performance*. I legami tra obiettivi, indicatori e target sono ben esplicitati dal momento che per ogni obiettivo - strategico e operativo - risulta sempre espresso almeno un indicatore e per ogni indicatore il target relativo.

Si evidenzia che tutti gli indicatori e i target previsti dal piano di performance sono stati oggetto di una specifica attività di monitoraggio e reportistica infrannuale, per la rilevazione di consuntivi parziali, ciò al fine di rendere una programmazione più aderente alle risultanze di performance.

Con riferimento alle attività di più diretto impatto sugli Stakeholder è stata compilata apposita tabella denominata "*obiettivi di performance organizzativa di ente*" (allegato 1 tabella A) che elenca - per ciascuna priorità politica/missione e relativa area strategica - gli obiettivi strategici dell'Ente sui quali misurare il livello di performance conseguito dall'Ente nel suo insieme. Tutti gli obiettivi soddisfano il requisito della specificità e della misurabilità in termini concreti e chiari; infatti, per ogni obiettivo è stato specificato almeno un indicatore.

La pianificazione delle attività è stata effettuata consolidando o migliorando, ove possibile, il trend di crescita evidenziato negli anni precedenti. La maggior parte dei target è stata fissata tenendo conto del trend registrato dal relativo indicatore nel periodo precedente. Il target appare migliorativo, in alcuni casi in termini assoluti, in altri il miglioramento è relativo e cioè rapportato al valore dell'indicatore in relazione alle risorse economiche per raggiungere l'obiettivo.

Tuttavia, si ritiene di anticipare alcuni profili che meritano attenzione. In particolare, l'elevato livello medio di raggiungimento dei target, se - da un lato - è certamente interpretabile come effetto dell'impegno profuso dall'Ente anche in un contesto fortemente critico e competitivo, dovuto alla congiuntura economica negativa, dall'altro stimola a definire target maggiormente sfidanti per la pianificazione delle annualità successive, nella prospettiva di un miglior posizionamento dell'Ente verso obiettivi di ancora più elevata efficienza e produttività.

La correlazione tra ciclo di gestione della performance e programmazione economico-finanziaria è realizzata tramite la predisposizione - come parte integrante del Piano della Performance 2016 e in applicazione del D.P.C.M. del 18 settembre 2012 - del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, approvato dall'Assemblea ACI e allegato al Budget annuale 2016 dell'Ente. Il Piano degli indicatori è articolato in 3 tabelle, che riportano:

- i costi della produzione relativi alle attività previste per l'anno 2016 (riepilogando le risorse del relativo budget secondo la destinazione anziché la natura);
- la declinazione della voce "progetti" in base alle rispettive priorità politiche/missioni dell'Ente previste dal piano della performance e alle aree strategiche, con evidenza dei centri di responsabilità titolari di ciascuna progettualità, degli investimenti e dei costi della produzione;
- l'insieme degli obiettivi di performance organizzativa previsti per il 2016, ivi compresi quelli per i quali non sono previsti ulteriori costi nel budget, in quanto i singoli progetti verranno realizzati utilizzando risorse interne.

Non viene messo in luce il collegamento tra l'assegnazione degli obiettivi e le risorse: quelle economiche - infatti - sono riportate nel Piano solo relativamente agli obiettivi di tipo progettuale, per i quali sussiste uno specifico stanziamento. Non sono riportati i costi relativi alla retribuzione del personale impegnato. Tutti gli altri obiettivi sono invece conseguiti dalle strutture attraverso il

M15 

budget ordinario loro assegnato, di cui non è data evidenza.

Il Piano della performance 2016 - tenuto conto della recente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione (L.190/2012, D. Lgs. 33/2013, D. Lgs. 39/2013) e della necessità di garantire integrazione tra il Piano della Performance, il Programma triennale della trasparenza e l'Integrità e il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione - prevede che le misure previste per il triennio 2016-2018 in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione costituiscano specifici traguardi di performance organizzativa.

In particolare, per l'anno 2016, sono stati previsti i seguenti obiettivi di miglioramento organizzativo, dei servizi erogati e delle attività gestionali: 1) *Formazione su specifiche tematiche previste nel Programma Triennale di prevenzione della Corruzione.* 2) *Potenziamento azioni in materia di trasparenza ed anticorruzione per ridurre aree a rischio corruzione.* 3) *Assolvimento degli obblighi di competenza, in conformità al Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2016/2018, ai fini della pubblicazione e trasmissione in materia di trasparenza.*

Venendo ora all'esame del Piano della Performance 2016 in ordine all'applicazione della metodologia prevista dalla delibera CIVIT 89/2010 ("Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance; articoli 13, comma 6, lett. d e 30 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150"), si rileva la piena coerenza e correlazione tra *mission*, obiettivi strategici e performance di Ente, con logica di perfetto cascading. Gli obiettivi strategici sono completi di indicatori e target e questi - in linea anche con il Sistema di misurazione - sono stati sottoposti ai test di autoverifica su qualità e fattibilità, utilizzando le schede semplificate approvate dall'Organismo.

L'uso di indicatori di impatto (outcome) presenta difficoltà di applicazione in ACI, per la particolare natura dei servizi resi e per la complessità dello scenario di riferimento in cui molteplici fattori, anche indipendenti dall'azione dell'Amministrazione, concorrono ad interferire sui risultati esterni. Si ritiene comunque necessario confermare l'esigenza di una più precisa definizione degli outcome e del percorso logico seguito per la loro individuazione.

Con riferimento al requisito della presenza di indicatori di outcome, in relazione alle 4 priorità politiche (su un totale di 12 indicatori relativi alla dimensione strategica) ne risultano presenti n. 3 di outcome, presenza quindi consistente e ben bilanciata. Gli outcome, tuttavia - seppur puntualmente accompagnati da indicatori di misurazione - dovrebbero essere accompagnati dai test di autoverifica svolti per individuarne la fattibilità.

In merito agli strumenti di rappresentazione della performance, si rileva che lo strumento utilizzato continua ad essere quello del relativo albero, che può comunque essere valutato positivamente in termini di efficacia, in quanto semplice e immediato. Potrebbe essere utile - in ottica evolutiva - definire una *mappa strategica* che abbia lo scopo di descrivere la strategia e si ponga come collegamento tra formulazione della strategia ed esecuzione della stessa; in tal modo la mappa strategica può servire a supportare una riflessione critica sulla strategia aziendale, a comunicarla a terzi e a supportare l'identificazione di misure di performance opportune.

La fase della misurazione della performance organizzativa, relativamente all'anno 2015, è prevista dal Sistema - per l'ACI nel complesso delle Direzioni centrali/periferiche e per gli Automobile Club limitatamente alle progettualità locali - con modalità che si ritengono, allo stato, adeguate alle dimensioni e alla realtà organizzativa dell'Ente. Tale fase è stata regolarmente svolta dall'Ufficio/Struttura Tecnica Permanente, sebbene con procedure migliorabili stante la modalità di

rilevazione dei dati che ancora avviene in modo prevalente tramite supporto cartaceo, nelle more dell'entrata a regime del nuovo sistema informatizzato di rilevazione dei dati ("*Gestione documentale del sistema di misurazione e valutazione della performance in ACI*"), in fase di rilascio nella seconda metà del corrente anno.

La reportistica 2015, concernente il monitoraggio della performance organizzativa di ciascun Centro di responsabilità di primo livello - centrale e periferico - con evidenziazione dell'andamento e degli eventuali scostamenti rispetto agli step e agli obiettivi programmati, è stata trasmessa, con cadenza trimestrale, direttamente a cura di ciascun Centro di responsabilità.

La modalità di monitoraggio e misurazione in uso, in coerenza con le esigenze di controllo e di valutazione nonché di garanzia dell'integrazione delle modalità di programmazione e budget, ha consentito di evidenziare il collegamento sistematico della dimensione strategica con quella operativa fino a quella individuale. Ciò è stato possibile grazie alla regolare trasmissione delle informazioni - utili alla verifica della corretta applicazione delle procedure previste dal Sistema - di performance organizzativa, di dati e/o elaborati forniti dal sistema di controllo di gestione, di dati rilevanti circa l'andamento economico complessivo e di elementi riguardanti il sistema informativo di Ente. Quale unico elemento di criticità si rileva il mancato invio del report periodico sull'andamento - in corso d'anno - della performance organizzativa inerente ai centri di responsabilità periferici di 2^a fascia e non dirigenziali.

Durante la fase di monitoraggio periodico della performance organizzativa, le schede contabili (budget economico e degli investimenti) sono state aggiornate con le variazioni intervenute durante l'anno e con evidenza dell'eventuale scostamento tra risorse assegnate e risorse utilizzate. Il processo finale di valutazione della performance organizzativa dell'ACI e delle Direzioni Centrali e Periferiche è stato avviato e non si è ancora concluso al momento della redazione della presente Relazione.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa 2015 degli Automobile Club federati ha riguardato direttamente l'Ente nel suo complesso, atteso che nell'Automobile Club è presente un'unica Unità Organizzativa che si identifica con un unico centro di responsabilità. Il processo finale di valutazione della performance organizzativa degli Automobile Club federati è in corso di completamento in quanto anch'esso collegato, in parte, alla verifica del raggiungimento di obiettivi collegati all'approvazione dei documenti di bilancio consuntivo. In applicazione delle direttive della CIVIT contenute nella delibera 11/2013, gli esiti della valutazione finale confluiranno nella Relazione sulla Performance della Federazione ACI, documento unico con ogni valore di legge ex D. Lgs.150/2009 per tutta la Federazione.

3. Performance individuale

3.1 ACI

In merito al procedimento di assegnazione degli obiettivi individuali, nel rinviare - per quanto concerne il 2015 - alla Relazione dello scorso anno, si riportano le informazioni richieste (fornite dalla competente Direzione Risorse Umane) in coerenza con l'allegato 1 sez. B della delibera n. 23/2013.

In questa sede si intende dare una informativa in merito all'assegnazione degli obiettivi individuali (PI) nell'anno corrente 2016 unitamente ad una valutazione comparativa in tema di obiettivi specifici individuali così come assegnati negli anni 2015 e 2016, fermo restando che le competenze manageriali per i due anni di riferimento pesano allo stesso modo (nella misura del 30% degli

obiettivi complessivamente assegnati).

Preliminarmente si rappresenta che il procedimento di assegnazione degli obiettivi 2016 si è completato - per i Dirigenti Centrali e Periferici (Unità territoriali e AC) - entro il primo trimestre. Al riguardo si rappresenta che, per i Dirigenti Periferici, si riscontra un lieve scostamento rispetto alla tempistica prevista nel Sistema.

In relazione alla fase di accettazione degli obiettivi tramite controfirma dei destinatari, non è pervenuta a questo Ufficio la totalità delle controfirme dei Dirigenti Periferici.

Per i Dirigenti Centrali di prima fascia, fermo restando il peso percentuale pari a 50 per gli obiettivi di PO, sono previsti nella scheda di PI taluni obiettivi specifici che, nell'anno 2015, riguardano solo il miglioramento degli equilibri di bilancio (20%) mentre nell'anno 2016 - pur nell'ambito del medesimo peso percentuale del 20 rispetto al totale - risultano più articolati e in particolare: MOL (peso relativo 35%), ulteriori interventi di riduzione della spesa (peso relativo 30%), consolidamento base associativa (peso relativo 30%) e formazione su specifiche tematiche anticorruzione (peso relativo 5%).

Per i Direttori PRA il peso percentuale degli obiettivi di PO nel corrente anno aumenta da 40 a 60 e conseguentemente quello legato agli obiettivi specifici individuali diminuisce (da 30% a 10%). Nell'anno 2016 gli obiettivi specifici sono: economico-finanziario (peso relativo 40%), formazione anticorruzione (peso relativo 10%), qualità e controllo (peso relativo 50%).

Questo OIV valuta positivamente l'incremento, che ancora la valutazione in modo più incisivo al raggiungimento dei risultati.

3.2 AC

Riguardo ai Dirigenti e Responsabili di Automobile Club gli obiettivi sono suddivisi in due filoni: 30% riferiti alle competenze manageriali e 70% attinenti agli obiettivi individuali.

Con riferimento a questi ultimi, restano invariati i pesi relativi che riguardano l'area economico-finanziaria (25%) e le attività associative dirette (50%), mentre quelli legati all'area trasparenza e anticorruzione si incrementano (dal 5% del 2015 al 10% del 2016) con la connessa riduzione dei pesi relativi riguardanti la progettualità (dal 20% al 15%).

La modifica appare virtuosa in considerazione della opportunità di incrementare il collegamento fra Piano della performance e Programma Trasparenza, tenendo comunque sempre alta l'attenzione su attività e progetti che continuano ad avere un peso significativo rispetto alla valutazione finale.

3.3 Misurazione e valutazione

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance prevede che la PI sia strettamente connessa alla PO, tanto che una quota parte degli obiettivi di Performance Individuale è correlata al raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa.

Gli obiettivi di PI dei Direttori di Automobile Club - i quali sono Dirigenti e Funzionari dell'Automobile Club d'Italia che esplicano funzionalmente la loro attività presso gli Automobile Club provinciali e locali (Enti federati) - ricomprendono, laddove deliberato dai rispettivi Organi di vertice politico amministrativo, oltre agli obiettivi legati alla progettualità centrale di Federazione

YH
Q

anche obiettivi riconducibili a specifiche progettualità organizzative locali di AC.

La fase di valutazione della performance individuale dei Dirigenti è caratterizzata dall'articolazione di un sistema di obiettivi strettamente connesso al sistema di project management adottato dall'Ente e diversificato rispetto alla tipologia di incarico e alla funzione rivestita nonché in funzione delle competenze e dei comportamenti professionali/manageriali attesi.

Relativamente alla fase della **valutazione della performance individuale 2014**, questa si è conclusa con la validazione - da parte dell'OIV, in data 31 dicembre 2015 - della Relazione finale. Quest'ultima è stata approvata dal Consiglio Generale ACI in data 22 luglio 2015, poi integrata in due step (l'8 ottobre 2015 con deliberazione del Presidente n. 7687 e poi - nella versione definitiva - il 31 dicembre 2015 con deliberazione del Presidente n. 7706) e inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 4 gennaio 2016. L'Organismo non ha ricevuto informativa su comunicazioni inviate in corso d'anno dai valutatori ai soggetti sottoposti a valutazione, per scostamenti rilevanti da loro accertati rispetto ai livelli di capacità manageriale raggiunti rispetto ai livelli attesi.

Riguardo alla fase di valutazione della **performance individuale 2015**, l'Organismo - in linea con quanto previsto dalla delibera 6/2012 della CIVIT - ha avviato, contestualmente alla misurazione finale, l'acquisizione degli elementi probatori di verifica del raggiungimento degli obiettivi di PO dei Dirigenti di primo livello Centrali e Periferici, quale atto istruttorio preliminare e condizionante la valutazione della PI e funzionale alla successiva attività di validazione della Relazione annuale della performance dell'Ente. La fase è in corso di completamento. Si rinvia pertanto ogni giudizio sullo svolgimento, adeguatezza ed esito della fase di valutazione per l'anno 2015, anche in termini di differenziazione dei giudizi, alla conclusione della fase stessa.

L'Organismo non ha ricevuto informativa su comunicazioni inviate in corso d'anno dai valutatori ai soggetti sottoposti a valutazione, per scostamenti rilevanti da loro accertati sui livelli di capacità manageriale raggiunti rispetto ai livelli attesi.

Per quanto riguarda la **condivisione del Sistema per la misurazione e valutazione della PI**, l'Ente ha curato la comunicazione della metodologia di misurazione della Performance Individuale agli Stakeholder interni ed esterni, mediante la puntuale e tempestiva pubblicazione del Sistema sul sito istituzionale.

Si è ricevuta informativa, da parte della Direzione Risorse Umane, che in relazione alle valutazioni finali del ciclo di Performance 2014 (tenuto conto che l'iter 2015 è in fase di completamento) sono state attivate n. 12 **procedure di conciliazione** (n. 2 da parte di Dirigenti, n. 10 da parte di Responsabili con posizione organizzativa).

4. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il giudizio di questo Organismo sull'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione è positivo, anche in considerazione della complessità derivante dalla struttura federata dell'ACI e quindi della necessità di costante e opportuna integrazione/interazione in tutte le fasi di gestione del ciclo della Performance della Federazione.

La contemporanea operatività di entrambi i processi ha realizzato - in una logica sistemica e integrata - il monitoraggio, misurazione e controllo degli obiettivi strategici e programmatici della Federazione - da un lato - e al tempo stesso la strutturata e coordinata attuazione del

monitoraggio, misurazione e controllo delle eventuali progettualità locali aventi rilevanza strategica.

Il processo ha visto il coinvolgimento di tutti gli attori: gli organi di indirizzo politico, la Dirigenza apicale, la Dirigenza di secondo livello e il personale interessato nonché - nelle fasi di supporto metodologico, di verifica, attestazione e promozione - l'OIV supportato dall'Ufficio/Struttura Tecnica Permanente.

La **Struttura Tecnica Permanente (STP)** ha svolto, tra gli altri suoi compiti, un ruolo di raccordo tra tutti i soggetti implicati nel processo di lavoro. La STP è costituita da 6 dipendenti interni, oltre al Dirigente Responsabile, ed è articolata in due unità organizzate in relazione all'ambito di operatività delle funzioni assegnate, a seconda che riguardino l'ACI o gli Automobile Club. I funzionari assegnati sono dotati di competenze economico-gestionali e giuridiche, con specializzazioni e abilitazioni professionali.

La segreteria della Struttura Tecnica è costituita da risorse di livello B3 e C3. Considerata la particolare natura della Federazione, a base associativa, il personale assegnato alla STP si caratterizza anche per il possesso di conoscenze ed esperienze trasversali in ordine al sistema di funzionamento degli AC sul territorio in maniera tale da poter essere di supporto alle articolazioni territoriali dell'ACI.

5. Infrastruttura di supporto: sistemi informativi e informatici

Ai fini della misurazione della performance 2015, per la raccolta e analisi dei dati è stata utilizzata la **piattaforma web comune, denominata Titano**; si tratta della infrastruttura software di base che consente di accedere ai servizi ACI, di monitorarli anche tramite informazioni provenienti dal sistema informativo di contabilità locale e centrale, di fonte DAF.

La trasmissione dei dati all'OIV nel corso del 2015 è avvenuta mediante il sistema della posta elettronica, diffuso in tutta la Federazione o la corrispondenza ordinaria, nel caso di trasmissione di documenti di particolare complessità.

Sebbene non possa che rilevarsi come il sistema informativo ed informatico a supporto dell'attività dell'OIV non sia allo stato adeguato alla complessità della struttura federativa dell'Ente, alla capillarità della organizzazione territoriale - sia provinciale che di Automobile Club - e integrato rispetto ai processi di misurazione e valutazione della performance, va però tenuto conto che l'ACI, con l'ausilio della STP - nella consapevolezza del ruolo fondamentale svolto dai sistemi informativi e informatici a supporto del ciclo di gestione della performance - ha avviato il progetto "**Gestione documentale del sistema di misurazione e valutazione della performance in ACI**" finalizzato allo snellimento e semplificazione delle procedure sinora adottate.

Obiettivi del progetto sono la definizione di un sistema di gestione informatizzato dei flussi documentali sottesi al processo di pianificazione, monitoraggio/valutazione e rendicontazione per rendere più funzionale il sistema di misurazione, l'organizzazione e archiviazione informatica dei documenti, la semplificazione e razionalizzazione del processo di trasmissione dei flussi informativi tra ACI e AC.

L'applicazione prevede di gestire i processi - iter di approvazione e di diffusione dei documenti - con funzionalità base di workflow e quella di archiviare e condividere i documenti. È stato realizzato un documento di macro-analisi dei requisiti per la costruzione dell'architettura informatica. Nel corso

MH

del 2015 è stato presentato un semi-lavorato del sistema.

Sul piano operativo, tra fine 2015 ed inizio 2016 sono proseguite - sotto il presidio dell'Ufficio Pianificazione e della Struttura Tecnica Permanente - le attività connesse al perfezionamento dell'impianto e si prevede uno start up operativo nella seconda metà del 2016, con l'utilizzo del sistema da parte delle Direzioni centrali, dei Servizi e degli Uffici non incardinati di Sede Centrale.

Il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio della Federazione è coerente e fortemente integrato con il Sistema di misurazione e valutazione della Performance. Ad ogni progetto è collegato un gestore - Centro di Responsabilità - e un budget di riferimento, in modo da porre in relazione responsabilità, programmi e risorse. Il sistema informativo contabile è coerentemente predisposto in maniera tale che già in fase di budget siano individuabili le risorse assegnate a ciascun progetto strategico, così garantendo la coerenza tra il ciclo di programmazione strategica e quello finanziario.

Il Piano della Performance contiene indicazione delle risorse economico finanziare assegnate ai soli progetti strategici mentre le risorse assegnate agli altri obiettivi rientrano nel budget ordinario assegnato alle rispettive strutture, che - pur non essendo visibili nel Piano - sono oggetto di monitoraggio nell'ambito del sistema di contabilità analitica dell'Ente.

Per quanto riguarda poi l'integrazione degli altri sistemi di controllo di gestione e strategico, l'ACI è già da tempo dotato di un sistema di pianificazione, assegnazione degli obiettivi, monitoraggio dell'andamento dei piani e conseguimento dei risultati, che - unitamente al processo di budgeting già descritto - appare adeguato (stante il coordinamento effettivo tra i vari soggetti coinvolti) a garantire la coerenza del Sistema con la pianificazione e il controllo strategico da un lato e il controllo di gestione dall'altro.

Nella fase di programmazione operativa e budgeting dell'Ente - dapprima - e in quella gestionale e di monitoraggio poi, è previsto il coinvolgimento attivo di varie strutture di controllo dell'Ente (Direzione Centrale Segreteria Organi Collegiali, Pianificazione e Coordinamento; Servizio per la Governance e il Controllo di Gestione; Direzione Innovazione e Sviluppo; Direzione Amministrazione e Finanza; Direzione Presidenza e Segreteria Generale; Comitato di Valutazione; STP), che svolgono una sinergica azione di impulso, verifica e controllo delle varie strutture dell'Ente.

Differente la situazione registrata con riferimento ai singoli Automobile Club federati. Le ridotte dimensioni organizzative e gestionali degli stessi non rendono necessaria la costituzione di apposite unità organizzative orientate esclusivamente alle funzioni di pianificazione, controllo strategico e controllo di gestione.

In tale contesto assume, infatti, un ruolo centrale la figura del Direttore del locale AC, che si avvale anche - nello svolgimento delle funzioni di pianificazione, controllo strategico e direzionale dell'AC - del supporto contabile e strategico dell'ACI. La stretta connessione esistente tra l'ACI e la Federazione rende il processo di pianificazione dell'AC fortemente integrato con quello dell'ACI.

6. Sistemi informativi a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza, l'Integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione
- 6.1 Considerazioni introduttive

Nei paragrafi successivi si forniscono informazioni sull'attuazione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017 - sezione PTPC del medesimo triennio, adottato con

deliberazione del Consiglio Generale dell'Ente nella riunione del 29 gennaio 2015 - e sull'avvio di quello relativo al triennio 2016-2018 (deliberazione del 28 gennaio scorso).

Preliminarmente si rappresenta che detto Programma triennale riguarda sia l'ACI che gli AC come da indicazione della **Delibera CIVIT n. 11/2013**, ove si prevede che all'unicità dell'Organismo indipendente di valutazione sia per l'ACI che per gli AC territoriali si accompagni la redazione da parte dell'Amministrazione - a livello centrale - di un unico piano della performance, con conseguente unicità della relativa Relazione e di un unico programma triennale per trasparenza e integrità.

Si ricorda altresì che il **Protocollo d'Intesa stipulato in data 11 marzo 2014 tra l'ACI e l'ANAC** stabilisce - fra l'altro - la competenza dell'RT ACI nonché dei Responsabili di ciascun AC relativamente al rispetto degli obblighi di pubblicazione sui rispettivi siti istituzionali nonché degli obblighi dettati in materia di prevenzione della corruzione; compete all'OIV dell'ACI l'attestazione degli obblighi di pubblicazione.

Con riferimento agli AC si prende atto del provvedimento da ultimo emanato **dall'ANAC l'11 gennaio scorso sull'applicazione dell'art. 14 agli Automobile Club federati** dal quale discende che - nell'ambito della federazione tra ACI e AC - siano tenuti ad ottemperare agli obblighi di pubblicazione del predetto articolo solo gli Organi di indirizzo politico dell'ACI nazionale, al cui interno sono presenti, tra gli altri, in qualità di componenti di diritto, anche i Presidenti dei singoli Automobile Club locali.

Per quanto riguarda le articolazioni territoriali dell'ACI (direzioni/unità territoriali) si evidenzia che i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono a carico delle strutture centrali dell'Ente, tranne che per gli obblighi di trasmissione in tema di bandi di gare e contratti in sede locale.

6.2 Sistema informativo per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

Con riferimento ai flussi informativi che conducono le informazioni al sito istituzionale dell'ACI, si fa presente che l'articolazione della pubblicazione dei dati on line è coerente con quanto previsto dal documento "Linee guida ai siti web" del Dipartimento Funzione Pubblica.

Il sistema di pubblicazione è improntato sulla trasmissione delle informazioni provenienti dalle diverse strutture titolari dell'obbligo; detta trasmissione, finalizzata ad implementare i contenuti del sito e delle sue sezioni, avviene tramite e-mail o supporti cartacei/digitalizzati e gestiti attraverso il protocollo informatico a seguito di un controllo di qualità del dato. Le informazioni, verificate attraverso detto controllo formale, vengono trasmesse via email alla struttura organizzativa della società ACI Informatica, che provvede alla pubblicazione finale.

Il processo di gestione delle informazioni è centralizzato presso il Servizio Trasparenza, Anticorruzione e Relazioni col Pubblico, il cui Direttore è altresì Responsabile della Trasparenza.

Come risulta dalla Relazione di RT per l'anno 2015 e dal nuovo Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018, si è provveduto ad individuare, analizzare e testare un software di gestione delle procedure di pubblicazione in modo da garantire la migliore tracciabilità del processo di pubblicazione e la certezza della piena corrispondenza tra quanto normativamente previsto e quanto oggetto di pubblicazione, miglioramento anche fortemente auspicato dall'OIV.



MFI

Entro fine 2016 l'Ente si è impegnato a realizzare il *porting* dei dati dalla vecchia alla nuova piattaforma, nell'ottica di una entrata a regime della soluzione applicativa totalmente web based.

Nelle more di detta riconfigurazione del sistema informatico di tracciabilità dei dati pubblicati, questo OIV suggerisce comunque l'adozione di accorgimenti allo scopo di indicare - in particolare in tema di composizione degli Organi, Consulenti/Collaboratori, Dirigenti/personale - la data della effettiva pubblicazione di informazioni relative a ciascun componente/incarico/bando

6.3 Modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dati

Il modello che emerge dall'articolazione delle misure organizzative allegate al Programma Trasparenza 2015-2017, confermato anche nel Programma triennale 2016-2018, mostra come gli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo n. 33/2013 in linea generale siano attribuiti alla struttura dell'Ente che detiene i dati in virtù dell'esercizio di funzioni demandate dall'Ordinamento dei Servizi.

Fanno capo a tutte le strutture dell'Ente gli obblighi di pubblicazione in tema di conferimento di incarichi di consulenza e collaborazione, di direttive di diretta pertinenza (art 12), di provvedimenti amministrativi proposti agli Organi e/o adottati dai dirigenti (artt. 22 e 23) nonché in tema di bandi di gare/contratti (art. 37) e di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici (artt. 26 e 27).

6.4 Monitoraggio della pubblicazione dati

In tema di attività di monitoraggio e vigilanza da parte di RT, si rappresenta che il Programma 2015-2017 prevede due metodiche per il loro svolgimento: temporale (semestrale) e di risultato. In particolare, in relazione alla prima, non sono pervenuti a questo OIV segnalazioni di RT circa inadempimenti degli obblighi di pubblicazione da parte delle strutture dell'Ente così come non sono pervenute a questo Organismo segnalazioni dagli RT dei diversi Automobile Club.

Quanto al monitoraggio di risultato, i dati emergono dalla Giornata della Trasparenza svoltasi il 17 novembre 2015 - dal titolo "l'informatizzazione dei servizi ... al servizio del cittadino" (i cui atti sono a disposizione nel sito istituzionale nella sottosezione *Disposizioni generali/programma per la trasparenza e l'integrità/giornate della trasparenza*) e articolata in tre sessioni: la prima dedicata al progetto "*Semplific@uto*" in tema di CDP digitale, la seconda su "*equità fiscale e integrazione delle banche dati*" e la terza su "*valore della storia dell'auto*".

In tema di monitoraggio svolto dall'OIV, si rappresenta che l'Organismo ha rilasciato n. 104 attestazioni (relative ad ACI e ai 103 Automobile Club federati) sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione selezionati da ANAC nella delibera n. 43/2016 e ha quindi provveduto a far pubblicare i relativi documenti sul sito istituzionale ACI, mentre ha trasmesso ai vari AC quelli di loro pertinenza invitando i rispettivi Direttori a farli pubblicare sul sito istituzionale del loro AC.

In occasione del monitoraggio sul sito istituzionale da parte della Struttura Tecnica a supporto dell'Organismo, si sono rilevate nell'anno 2015 talune difficoltà sotto il profilo della completezza e aggiornamento, considerata l'esistenza di fonti generiche; inoltre all'interno delle relative sezioni i dati pubblicati non sempre recano evidenza di tempo/data di pubblicazione: ciò ha reso necessario la richiesta di collaborazione da parte degli RT, come risulta dalla scheda di sintesi finale.

A seguito delle predette attestazioni l'OIV, con nota del 28 aprile 2016 - come già preannunciato

nella scheda di sintesi della rilevazione - ha suggerito all'Ente alcuni correttivi finalizzati a migliorare la qualità delle informazioni, con specifico riferimento ai dati attinenti agli Organi ACI e alle incombenze richieste dall'art. 14 del decreto legislativo n. 33/2013. In proposito l'Ufficio ha approfondito le aree di riferimento ed elaborato una nuova modulistica, proponendola all'Ente in sostituzione di quella in uso.

Passando ad altro ambito di monitoraggio (quello delle Società controllate e partecipate, con riferimento alla determina ANAC n. 8/2015 e ai comunicati del Presidente Cantone del 1 ottobre e 25 novembre 2015), l'OIV insieme a RT dell'ACI e al Servizio Governance dell'Ente, competente in materia, ha svolto un'azione di verifica su quanto pubblicato nel sito ACI, suggerendo anche taluni miglioramenti in tema di nominativi dei Presidenti CdA e amministratori delegati (da mettere in evidenza), con l'introduzione di un aggiornamento infraannuale delle intervenute variazioni.

6.5 Collegamento tra obiettivi di performance in tema di trasparenza e Programma Trasparenza 2015 e 2016

In tema di assegnazione obiettivi connessi agli obblighi di pubblicazione/trasparenza, si può notare che nell'anno 2016 - fermo restando che, come in passato, rientrano tra gli obiettivi gestionali di PO dei Direttori e Dirigenti di prima e seconda fascia - il peso percentuale di tali obiettivi è pari a 5, in quanto il residuo 5 riguarda l'adozione di misure anticorruzione.

Per i dirigenti AC nell'anno 2016 sono assegnati obiettivi in tema di trasparenza e anticorruzione, che rientrano tra quelli individuali (rappresentanti il 70% del totale, mentre il residuo 30% riguarda le competenze manageriali); detti obiettivi quotano un 10% di quel 70%, così ripartiti: 50% anticorruzione e 50% assolvimento obblighi di pubblicazione. Nell'anno 2015 tale assegnazione non è avvenuta, essendo stati attribuiti soltanto obiettivi in tema di anticorruzione; questo Organismo valuta positivamente tale innovazione, che consente di collegare il Piano Trasparenza agli obiettivi individuali.

6.6 Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "trasparenza, valutazione e merito"

La rilevazione in oggetto viene effettuata attraverso strumenti proprietari di analisi, oltre che mediante la piattaforma Google Analytics; attraverso le medesime soluzioni tecniche è possibile effettuare la verifica dei download di contenuti scaricabili dalla sezione. Nel periodo gennaio-novembre 2015 la sezione è stata visitata 432.350 volte e il download è stato effettuato in 17.235 occasioni.

Con riferimento al questionario fruibile on line nella stessa sezione Amministrazione trasparente, elaborato da RT al fine di recepire indicazioni e giudizi da parte degli Stakeholder, si fa presente che nel periodo gennaio-novembre 2015 19 utenti hanno compilato il questionario online, i cui risultati sono riportati nel Programma trasparenza 2016-2018.

7. Definizione e gestione degli standard di qualità

Relativamente al processo di gestione degli standard di qualità dei servizi prestati all'utenza, ACI ha adottato la "Carta dei Servizi", con Delibera del Consiglio Generale del 29 ottobre 2015. Il testo è stato redatto secondo le linee stabilite dal D.P.C.M. 27 gennaio 1994 e dall'art. 28 del D. Lgs. 150 del 27 ottobre 2009 nonché secondo le indicazioni fornite dalla CIVIT (ora ANAC) con Delibere 88/2010 e 3/2012.

Il documento è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente/Servizi erogati/Carta dei servizi e standard di qualità/Carta dei servizi", con data di aggiornamento al 20 novembre 2015.

Come illustrato dal Presidente ACI nell'articolo introduttivo, l'adozione della Carta è espressione della volontà di "promuovere relazioni con la collettività ispirate a fiducia, collaborazione e trasparenza", di "offrire servizi nel rispetto di standard di qualità ispirati ai principi di efficienza, trasparenza e diritto di accesso, partecipazione e coinvolgimento" e di rafforzare negli Stakeholder - in particolare nei cittadini - "la percezione che le prestazioni ricevute siano sempre coerenti con i bisogni espressi e con quelli latenti".

I servizi considerati nel documento sono quelli pubblici - c.d. "delegati" - ossia assegnati ad ACI da Enti Pubblici quali Stato, Regioni e Province. In particolare, i servizi in parola sono: quello di gestione del Pubblico Registro Automobilistico (PRA) e quello di riscossione della Tassa Automobilistica.

In relazione alle attività considerate, la Carta procede ad illustrare e ad individuare:

- i destinatari (i cittadini);
- l'articolazione delle strutture ACI che le svolgono;
- le caratteristiche qualitative dei servizi pubblici ACI, ossia l'accessibilità (declinata nelle sue diverse espressioni di capillarità, ricevimento/accoglienza utenti e multicanalità), la tempestività, l'efficacia-conformità e la trasparenza;
- gli standard qualitativi dei singoli servizi.

Inoltre, la Carta affronta il tema del monitoraggio e della valutazione della qualità dei servizi erogati mediante strumenti quali, fra gli altri: moduli disponibili presso gli Uffici Territoriali ACI per procedere a segnalazioni, proposte, osservazioni e reclami; procedura di gestione "Reclami e ringraziamenti"; rilevazioni di Customer Satisfaction.

Riguardo alla gestione degli standard di qualità dei servizi ACI prestati all'utenza, particolare menzione merita il risultato ottenuto nel 2015 dall'indagine di "Customer Satisfaction", eseguita confermando l'iniziativa attivata dal Dipartimento della Funzione Pubblica "Mettiamoci la faccia", finalizzata a rilevare in maniera sistematica la soddisfazione degli utenti sulla qualità dei servizi pubblici erogati allo sportello, tramite l'utilizzo di touchpad e totem installati presso gli Uffici Territoriali ACI. Nel corso del 2015, ben il 98,9% del totale degli interessati ha espresso una valutazione favorevole.

Più in generale, in riferimento a tutti i servizi erogati da ACI, è stata attivata - presso le Strutture dotate di posta elettronica che hanno un contatto con l'utenza - una specifica procedura di rilevazione di reclami e ringraziamenti, con lo scopo di verificare la qualità dei servizi resi e individuare le criticità degli stessi, al fine di migliorarli. Nel corso del 2015, sul totale delle mail di reclami/ringraziamenti ricevute, solo il 4,6% delle stesse ha avuto come oggetto un reclamo.

E' inoltre proseguita l'attività di comunicazione e contatto con i cittadini svolta dagli Uffici Relazioni con il Pubblico attivati presso ciascuna struttura territoriale, che si sono confermati come un utile strumento di verifica della qualità dei servizi erogati. In particolare, l'URP Centrale ha svolto un'attività non soltanto di diretto feedback alle richieste ricevute dall'utenza ma anche di

Handwritten signatures and initials:
A large signature (possibly "ACI") is written over the page number.
Below it, the initials "MH" and a stylized signature are visible.

coordinamento e supporto nei confronti degli Uffici locali. Nel corso del 2015, più di 460.000 richieste sono state complessivamente gestite dagli URP ACI.

ACI ha inoltre continuato a presidiare le più utilizzate e "globali" realtà di contatto verso l'esterno: la pagina Facebook istituzionale e l'account Twitter del Presidente. La presenza sui Social Network più in voga non è solo fruttifera di un'ampia visibilità verso ulteriori tipologie di cittadini (non solo quelli che si rivolgono ad ACI perché fruitori dei servizi offerti) ma comporta altresì la necessità di fornire a chi contatta l'Ente riscontri che siano di qualità anche nella tempistica di risposta.

Relativamente all'erogazione dei servizi ai Cittadini, ACI ha introdotto nel 2015 il Certificato di Proprietà in formato digitale (CDPD), rilasciato dagli Uffici Territoriali dell'Ente ai proprietari dei veicoli iscritti nel PRA. Il nuovo formato digitale del documento si propone di ridurre gradualmente la "carta", con evidenti vantaggi in termini di:

- sicurezza (il CDP Digitale non può più essere rubato o contraffatto);
- risparmio di tempo per i cittadini e per gli Ufficiali di Polizia, Carabinieri e GdF (300.000 italiani ogni anno ne devono denunciare lo smarrimento, perdendo circa 150.000 ore - in base al tempo medio per la compilazione e presentazione della denuncia - equivalenti al lavoro di 86 persone/anno);
- risparmio economico (non è più necessario richiederne il duplicato, con un risparmio per la collettività quantificabile in 4.5 milioni/annui di euro).

Da ultimo, si aggiungono ulteriori vantaggi generali per tutte le Pubbliche Amministrazioni - ad esempio, la Magistratura e le Forze dell'Ordine - che necessitano di disporre di informazioni puntuali e immediate sui CdP. Ad oggi, ACI ha rilasciato oltre 7.000.000 di CDPD.

8. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

L'entrata a regime del Sistema, con la conseguente diffusione della metodologia di misurazione della performance organizzativa e individuale, ha determinato positivi effetti nelle procedure organizzative con significativo miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa.

La progettazione di un ciclo di gestione della performance che evidenzi lo stato di avanzamento delle attività e i relativi risultati ha consentito di conoscere tempestivamente le eventuali variazioni nelle dinamiche e - sulla base delle risultanze riscontrate - di disporre dei parametri di riferimento utili a valutare preventivamente l'ulteriore sviluppo delle linee operative e/o di apportare eventuali interventi correttivi in corso di esercizio. Ne ha giovato, in particolare, il vertice politico-amministrativo, in grado di ricalibrare le strategie e aggiornare la programmazione triennale nell'ambito del Piano della Performance.

Preme poi evidenziare la tempestività e attenzione con cui si è svolto il processo di modifica al Piano della Performance 2015 a seguito di approvazione di varianza progettuale.

Il Sistema è strutturato in modo tale da garantire la necessaria flessibilità, laddove si determinino situazioni nuove e imprevedute tali da comportare la rimodulazione del portafoglio dei progetti/attività ovvero la varianza sia negli indicatori, nei tempi e nei target dei piani operativi dei progetti/attività in essere, a causa di un rilevante scostamento rispetto agli obiettivi programmati.

Le variazioni intervenute in corso d'anno, nella realizzazione dei progetti/attività, sono state sottoposte dal titolare di ciascuna Unità Organizzativa - attraverso apposito modello previsto dal



Sistema - al soggetto che ha assegnato gli obiettivi di PO. Le variazioni relative a progetti/attività che hanno determinato modifiche al Piano della Performance ACI sono state trasmesse dalla Direzione o dal Servizio interessato, per il tramite del Segretario Generale e dell'Ufficio Pianificazione, preventivamente all'OIV con la finalità di verificare la coerenza delle stesse in riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, e - quindi - al Consiglio Generale per l'aggiornamento del medesimo Piano.

In linea generale il Sistema - che ACI ha adottato in forma unitaria per l'intera Federazione recependo le indicazioni fornite al riguardo dalla stessa CiVIT - pur risultando funzionale deve essere affinato con una maggiore integrazione fra ACI e AC alla luce della delibera 11/2013 in tema di applicazione del D. Lgs. 150/2009 all'Automobile Club d'Italia e agli Automobile Club provinciali e locali. In proposito è allo studio - a cura della competente Direzione Segreteria Organi Collegiali, Pianificazione e Coordinamento - l'elaborazione di un nuovo schema di documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in ACI".

9. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Le attività di verifica che hanno costituito il supporto documentale della presente Relazione, sono state svolte durante tutto il 2015 e sino alla data della relazione, in sede di prima istruttoria, dalla Struttura Tecnica Permanente e quindi, in fase di valutazione finale, dall'Organismo. Si sono concretizzate in analisi dei dati e delle informazioni ricavate dalla documentazione trasmessa dall'Ente - report trimestrali, schede di relazione, griglie informative etc. - o direttamente acquisite dal sito istituzionale (nella sezione apposita).

In particolare, per quanto riguarda il monitoraggio sull'andamento periodico e sulla consuntivazione finale della performance organizzativa, questo è avvenuto mediante analisi di tutte le schede di rilevazione, previste dal Sistema, che di seguito si riportano:

	Scheda
Performance organizzativa	F1 (monitoraggio Direzione Centrale/Servizio/Ufficio/Area Professionale legale)
	F2 (monitoraggio Direzione Regionale con responsabilità di AC)
	F3 (monitoraggio Direzione Regionale con Responsabilità UP/ Ufficio Provinciale)
	F4 (monitoraggio di Ente)
	Fa (gantt)
	Fb (budget)
	L (varianza)
	M (varianza budget)
	N1 (misurazione finale Direzione Centrale/Servizio/Ufficio/ Area Professionale legale)
	N2 (misurazione finale Direzione Regionale con responsabilità di AC)
	N3 (misurazione finale Direzione Regionale con Responsabilità UP/ Ufficio Provinciale)
	N4 (misurazione finale di Ente)
	Performance individuale
O3 (informativa, per la parte organizzativa, di Direttori di AC)	
O4 (informativa, per la parte organizzativa, dei Professionisti)	
R1 (informativa, per la parte organizzativa, del personale delle aree)	
P1 (valutazione finale del Segretario Generale)	
P2 (valutazione finale di Dirigenti e Responsabili di unità organizzativa in posizione di autonomia delle Unità Organizzative centrali, regionali e uffici provinciali)	
P3 (valutazione finale di direttori di AC)	
P4 (valutazione finale di professionisti)	
R2 (valutazione finale del personale delle aree)	

Le suddette schede sono state trasmesse all'OIV, direttamente o per il tramite dei soggetti incaricati, da parte di ogni singolo soggetto individuato dal Sistema, secondo gli ambiti di competenza ivi previsti e già analiticamente descritti nelle precedenti sezione della presente relazione, relativamente al contenuto, alla periodicità e alla tempistica.