

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Automobil club d'Italia (ACI)

| RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A) | OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B) | CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole) | VALIDAZIONE (SI/NO) (I) |
|---|---|--|-------------------------|
| 1 | PRESENTAZIONE E INDICE | L'indice e la presentazione appaiono rispettosi delle linee guida in materia (delibera CiVIT n. 5/2012), risultando chiari e agevolmente comprensibili | SI |
| 2 | SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI | | |
| 2.1 | Il contesto esterno di riferimento | Il contesto di riferimento è ben rappresentato; se ne ricava un esaustivo quadro di insieme inerente agli scenari competitivi, con connesse aree di criticità e opportunità. I requisiti - compliance, attendibilità, comprensibilità - richiesti dalla vigente normativa (delibera CiVIT n.6/2012) appaiono pienamente rispettati. | SI |
| 2.2 | L'amministrazione | I dati della sezione sono riportati in modo analitico, attendibile e completo, offrendo al lettore - anche grazie ad opportune e sintetiche tabelle esplicative - informazioni quali/quantitative sui principali filoni di attività dell'Ente comparate con i consuntivi degli anni precedenti, rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'indicazione dei dati relativi al personale (suddiviso per le diverse tipologie), alle risorse finanziarie assegnate e alle articolazioni territoriali. La sezione risulta rispondente. | SI |
| 2.3 | I risultati raggiunti | Le informazioni riportate nel paragrafo sono esposte in un linguaggio comprensibile ed esaustivo; i contenuti di dette informazioni - analizzati i documenti fonte a disposizione dell'OIV - si possono considerare attendibili e basati su riscontri oggettivi. Risultati e relativi outcome appaiono resi in modo particolarmente efficace nelle sezioni relative alle aree di primario interesse per ACI (servizi associativi, istituzionali, delegati e attività di digitalizzazione e di ottimizzazione amministrativa). | SI |
| 2.4 | Le criticità e le opportunità | La sezione è in linea con i criteri guida relativamente a compliance e attendibilità delle informazioni. L'esposizione di criticità e opportunità risulta sintetica e comprensibile. Vengono evidenziate, quali criticità, le variazioni intervenute in corso di anno che sono state oggetto di una ripianificazione a livello strategico | SI |
| 3 | OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI | | |
| 3.1 | Albero della <i>performance</i> | L'albero si presenta conforme alla metodologia del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, proposta anche nel Piano della Performance. L'esposizione grafica risulta completa e dettagliata. | SI |
| 3.2 | Obiettivi strategici | La rappresentazione grafica - mediante albero della performance, di facile comprensibilità - appare efficace quanto a declinazione dei singoli obiettivi ed è agevole identificare le attività operative nell'ambito delle aree strategiche corrispondenti. Manca il peso delle singole voci sul totale dell'impegno strategico di ACI, seppure più avanti ricavabile nella sezione dedicata alla <i>performance organizzativa</i> di Ente. Mancano altresì riferimenti alle risorse umane e finanziarie assegnate. Infine non sono segnalate le variazioni intervenute in corso d'anno (con indicazione di data, oggetto e motivazione dell'intervento) riportate invece tra le criticità | SI |

| | | | |
|------------|---|---|----|
| 3.3 | Obiettivi e piani operativi | <p>Si rimanda al punto precedente, che ricomprende anche il punto presente. In ogni caso la rappresentazione grafica mediante l'albero della performance appare conforme alle prescrizioni normative e risponde ai criteri previsti in termini di chiarezza e attendibilità. Tuttavia, nelle schede di dettaglio ricavabili nella sezione dedicata alla performance organizzativa delle strutture centrali e periferiche manca il raffronto con le annualità pregresse - per evidenziare il trend storico di progetti/attività - nonché il riferimento alle risorse umane e finanziarie assegnate. Non sono indicati elementi per l'individuazione sintetica dei risultati nell'ottica del rispetto degli standard di qualità. Si prende atto che con riferimento agli obiettivi specifici individuali di una Direzione apicale (la Compartimentale Toscana, Liguria e Umbria) il punteggio finale è stato modificato con delibera del Comitato Esecutivo ACI assunta in data 14 marzo 2018 a seguito di errore materiale di tipo informatico comunicato dal Direttore dell'Ufficio Amministrazione e Bilancio in merito ai dati consuntivi relativi all'obiettivo finanziario 2016; si prende atto altresì che - avendo tale errore inciso anche sul medesimo dato riferito a sette Automobile Club - con determinazione presidenziale n. 7886 del 14 marzo 2018 sono state apportate le relative correzioni sulle sezioni interessate della Relazione Performance 2016.</p> | SI |
| 3.4 | Obiettivi individuali | <p>Si rileva una buona articolazione della parte introduttiva, che spiega come avvengono i processi di assegnazione e valutazione della performance individuale con riferimento al personale (avente qualifica dirigenziale e non). La parte sintetica - rappresentata con i dati aggregati - evidenzia la suddivisione in fasce di valore del livello di conseguimento degli obiettivi relativamente al personale dirigente. Quanto al personale delle aree, gli aspetti legati alla premialità individuale necessitano di ulteriori sviluppi, da ancorare ai parametri normativi di riferimento. Si prende atto che in talune, marginali situazioni, il metodo di calcolo utilizzato in ACI per la valutazione della performance si discosta da quello utilizzato dall'Organismo; in tal senso appare opportuno uno sforzo maggiore in sede di pianificazione al fine di evitare ogni eventualità di dubbi interpretativi nei target assegnati. Altro punto meritevole di maggior attenzione è il pieno rispetto - a monte e a valle - delle logiche del cascading a fronte di obiettivi perfettamente calati dalle Direzioni agli Uffici in termini di declinazione, indicatori e target.</p> | SI |
| 4 | RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ | <p>La sezione è in linea con i criteri guida relativamente a compliance e attendibilità delle informazioni, che trovano corrispondenza con i documenti ufficiali in possesso di OIV (bilancio consuntivo 2016 pubblicato). La verifica di congruità ha evidenziato una generale adeguatezza della sezione ai parametri stabiliti; in particolare per i tre settori di attività (gestione istituzionale, delle tasse automobilistiche e del PRA) viene rappresentato l'indicatore di redditività/risultato operativo lordo (MOL), che misura il reddito della sola attività operativa, fornendo dettagli in merito al confronto tra la spesa sostenuta e quella prevista a budget.</p> | SI |
| 5 | PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE | <p>La sezione illustra sinteticamente le attività poste in essere dall'Ente con riferimento al tema delle pari opportunità. Non si riscontrano evidenze relative al bilancio di genere.</p> | SI |
| 6 | IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE | | |
| 6.1 | Fasi, soggetti, tempi e responsabilità | <p>La sezione fornisce informazioni e dati chiari e completi.</p> | SI |
| 6.2 | Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance | <p>La sezione, coerentemente con quanto prescritto, evidenzia utili elementi di riflessione.</p> | SI |
| Allegato 2 | Tabella obiettivi strategici | <p>La tabella appare chiara, conforme e attendibile, completa delle informazioni richieste.</p> | SI |
| Allegato 3 | Tabella documenti del ciclo di gestione della performance | <p>La tabella appare chiara, conforme e attendibile, completa delle informazioni richieste.</p> | SI |
| Allegato 4 | Tabelle sulla valutazione individuale | <p>La tabella non è più richiesta in questa sede. Come da indicazioni contenute al riguardo nelle istruzioni alla delibera CIVIT n. 5/2013, la tabella va inserita a valle del processo di validazione nel Portale della Performance della FP a cura di OIV.</p> | SI |