



Automobile Club d'Italia

Organismo Indipendente di Valutazione

**Al Sig. Presidente
Automobile Club d'Italia**

**e p.c. All'ANAC – Autorità Nazionale
AntiCorruzione e per la valutazione e
la trasparenza delle amministrazioni
pubbliche
Piazza Augusto Imperatore, 32 -
00186 Roma (Rm)**

Documento di validazione della Relazione sulla performance

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ACI e degli Automobile Club aderenti all'OIV dell'ACI in forma associata, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dall'Amministrazione in data 20 dicembre 2013 (deliberazione del Presidente n. 7545) ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 23 dicembre 2013 (prot. OIV 1427/13) e, nella versione definitiva rettificata ed integrata, in data 2 aprile 2014.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:
- il monitoraggio della CiVIT sul Piano della performance e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
 - la Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- D. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance dell'ACI e degli Automobile Club aderenti all'OIV dell'ACI in forma associata.

Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nell'allegato che è parte integrante del presente documento.

Roma 7 aprile 2014

Il Presidente f.f.
(Prof. Ing. Leopoldo Lama)

Il Componente
(Dr. Giancarlo Lucifora)

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

SCELTA SINTESI PUBBLICA

RELAZIONE SULLA

EFFICIENZA

OPERATIVA

DENOMINAZIONE AMM.NE

Automobili club d'Italia (ACI)

CONCLUSIONI RAGGIUNTI

CONCLUSIONI RAGGIUNTI

VALUTAZIONE

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

1 PRESENTAZIONE E INDICE

L'articolazione dell'indice rispetta quanto richiesto dalla normativa e dalle linee guida CVIT; il testo della presentazione fornisce una rappresentazione chiara ed immediata. Il livello di completezza, di attendibilità e di comprensibilità è adeguato ai fini della validazione.

2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

La sezione in oggetto è di immediata e chiara comprensibilità per i cittadini e per gli stakeholder esterni.

2.2 L'amministrazione

La sezione è completa; i dati sono attendibili, confrontabili con le fonti da cui sono tratti. Viene seguita un'impostazione ripartita per sintetici capitoli, con l'utilizzo di tabelle che rendono più immediata e accessibile la lettura dei dati quantitativi inseriti, con riferimento particolare a due delle macro aree, Servizi Delegati e Servizi Istituzionali.

2.3 I risultati raggiunti

La sezione è in linea; le informazioni e i dati contenuti sono attendibili. Il livello di comprensibilità è adeguato ai fini della validazione. Gli outcome delle sezioni area servizi istituzionali, area servizi delegati ed area servizi associativi sono posti in collegamento con gli output di riferimento.

2.4 Le criticità e le opportunità

La sezione è in linea; da un punto di vista formale, per quanto riguarda la completezza rispetto alla norma e alle linee guida CVIT e, da un punto di vista di conformità sostanziale, per quanto riguarda la comprensibilità ed attendibilità delle informazioni

3 OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Albero della performance

E' stato riportato lo stesso modello di rappresentazione grafica utilizzato nel Piano Performance di Ente, permettendo una compatta ed esaustiva rappresentazione degli obiettivi strategici ed operativi. La descrizione degli obiettivi è caratterizzata per la correttezza semantica e per l'utilizzo di un linguaggio immediatamente intelligibile da parte degli stakeholder. L'obiettivo operativo viene configurato come miglioramento o mantenimento di una determinata caratteristica.

3.2 Obiettivi strategici

La rappresentazione risulta conforme alla normativa e alle linee guida: è di facile comprensibilità in quanto ne è data una illustrazione sintetica dei risultati, attraverso l'uso delle emoticons e con dettaglio numerico rispetto al grado di raggiungimento degli stessi. Attraverso la scheda "Obiettivi di performance organizzativa di Ente" viene data indicazione, per ciascuna priorità politica/missione, degli obiettivi, strategie per l'ente, sui quali misurare il livello di performance conseguito dall'ente nel suo insieme.

3.3 Obiettivi e piani operativi

La rappresentazione è conforme con quanto prescritto dalla normativa e dalle linee guida. La sezione in oggetto risponde ai requisiti di comprensibilità, articolandosi, con riferimento a ciascun obiettivo strategico, in una sezione illustrativa e descrittiva degli obiettivi operativi conseguiti. Con riferimento a ciascun outcome viene data evidenza del target conseguito in riferimento al target previsto e a quello conseguito l'anno precedente, dando in tal modo, chiara ed immediata rilevanza di eventuali scostamenti in senso migliorativo e/o peggiorativo. Gli indicatori andrebbero meglio orientati per la misurazione più puntuale dell'outcome, prevedendo l'opportuno coinvolgimento di soggetti esterni all'amministrazione.

3.4 Obiettivi individuali

INDIVIDUALI L'analisi delle valutazioni della performance individuale dopo una generica parte introduttiva, che ricostruisce il processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi, dà conto della valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei criteri di erogazione del trattamento accessorio del personale delle aree.

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'analisi evidenzia che la sezione è in linea con riguardo alla comprensibilità ed attendibilità delle informazioni.

La sezione non contiene evidenze degli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione, ai fini dell'erogazione del premio di efficienza, nei limiti e con le modalità previste dall'art. 27 comma 2 del d.lgvo. 150/2009.

5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

La sezione non contiene il bilancio di genere dell'Ente.

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La sezione relativa dà evidenza in maniera chiara e immediatamente comprensibile del processo di redazione della Relazione - fasi, soggetti e tempi-

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

La relativa sezione è coerente, sia con riferimento alla struttura ed ai contenuti, con quanto prescritto dalla normativa e dalle linee guida.

Allegato 2

Tabella obiettivi strategici

La tabella è completa dell'informazione richiesta

Allegato 3

Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

La tabella è completa dell'informazione richiesta

Allegato 4

Tabella sulla valutazione individuale

La tabella è completa dell'informazione richiesta

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI

SI