

DENOMINAZIONE AMM.NE	Automobil club d'Italia (ACI)	SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO	
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 minacce ed opportunità. I requisiti il cui rispetto è richiesto dalla vigente normativa (delibera CIVIT n.6/2012) - compliance, attendibilità e comprensibilità - sono pienamente rispettati.	SI
2.2	L'amministrazione	La sezione risulta pienamente rispondente; infatti, i dati della sezione sono riportati in modo analitico, attendibile e completo. Grazie ad opportune e sintetiche tabelle esplicative, sono fornite informazioni quali-quantitative sui principali filoni di attività dell'Ente, comparate con i consuntivi degli anni precedenti; i dati forniti consentono inoltre, di interpretare i risultati raggiunti attraverso le evidenze relative al personale suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie utilizzate e alla struttura territoriale.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Nel complesso il paragrafo fornisce una buona sintesi dei risultati raggiunti rinviando - per successivi approfondimento - ai documenti allegati. La trattazione propone ad un livello descrittivo i principali risultati raggiunti dall'Amministrazione: le informazioni riportate sono espone in un linguaggio comprensibile ed esaustivo. I contenuti di dette informazioni - analizzati i documenti fonte a disposizione dell'OIV - si possono considerare attendibili: nelle sezioni relative alle aree di primario interesse per ACI - servizi delegati, servizi associativi, servizi istituzionali, digitalizzazione, qualità/customer satisfaction e welfare - i risultati e i relativi outcome appaiono resi in modo particolarmente efficace anche grazie alla rappresentazione mediante grafici e/o torte.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Vengono evidenziate, quale criticità, le variazioni intervenute in corso di anno che sono state oggetto di una ripianificazione a livello strategico. 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.	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 di Performance. L'esposizione grafica risulta completa e con sufficiente dettaglio.	SI
3.2	Obiettivi strategici	L'analisi della sezione ha evidenziato un quadro informativo di sintesi coerente e attendibile. La rappresentazione grafica - mediante l'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; infatti, il paragrafo riporta informazioni relative tanto a livello strategico quanto al livello operativo della programmazione, consentendo in tal modo una visione unitaria dei risultati raggiunti e delle relazioni logiche tra obiettivi strategici e progetti operativi. Si apprezza il riferimento alle risorse umane e finanziarie assegnate. Infine non sono segnalate le variazioni intervenute in corso di anno (con indicazione della data-oggetto-motivazione dell'intervento) riportate invece tra le criticità.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Nella Relazione 2017 il presente paragrafo confluisce nel precedente. Ai fini della validazione valgono pertanto, le considerazioni proposte in riferimento al punto precedente cui si rimanda. 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. Nelle schede allegate nella sezione dedicata alla performance organizzativa delle strutture centrali e periferiche sono indicati elementi per l'individuazione sintetica dei risultati, analogamente a quanto indicato nelle recenti linee guida in materia di pianificazione emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.	SI

3.4	Obiettivi individuali	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 con qualifica dirigenziale e non. La parte sintetica rappresentata con i dati aggregati evidenzia la suddivisione in fasce di valore del livello di conseguimento relativamente al personale dirigente. In relazione alla complessità dell'organizzazione dell'Ente di natura federativa sono stati acquisiti i risultati elaborati dal Comitato di Valutazione (organismo competente per la valutazione dei dirigenti territoriali e dei Servizi).	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	La sezione è in linea con i criteri guida relativamente a compliance e attendibilità delle informazioni che corrispondono con i documenti ufficiali in possesso dell'OIV (Bilancio consuntivo 2017 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, gestione delle tasse automobilistiche e gestione del PRA - viene rappresentato l'indicatore di redditività - risultato operativo lordo (MOL) - che evidenzia il reddito della sola attività operativa, nonché in generale, indicatori di natura finanziaria (flussi finanziari ottenuti dalla gestione reddituale e flussi finanziari impiegati nelle attività di investimento con la relativa variazione della posizione finanziaria netta a breve).	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	La sezione illustra sinteticamente le attività poste in essere dall'ente con riferimento al tema delle pari opportunità; viene data evidenza dell'analisi della variabile di genere attraverso la distribuzione per sesso, età e titolo di studio del personale in servizio .	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	La sezione fornisce informazioni e dati chiari e completi.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	La sezione - coerentemente con quanto prescritto - evidenzia utili elementi di riflessione.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella appare chiara, conforme e attendibile, completa delle informazioni richieste.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella appare chiara, conforme e attendibile, completa delle informazioni richieste.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	La tabella non è più richiesta in questa sede; come da indicazioni contenute al riguardo nelle istruzioni alla delibera CiVIT n.5/2013 l'informativa in parola va inserita - a valle del processo di validazione - nella Banca Dati Trasparenza della FP a cura dell'OIV.	SI