



Automobile Club d'Italia

Organismo Indipendente di Valutazione dell'ACI

Relazione

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

**Automobile Club d'Italia
e
Automobile Club federati
(delibera CIVIT 11/2013)**

Maggio 2015

1. Presentazione

L'Automobile Club d'Italia (ACI) è un Ente pubblico non economico senza scopo di lucro, a base associativa, che istituzionalmente rappresenta e tutela gli interessi generali dell'automobilismo italiano, del quale promuove e favorisce lo sviluppo.

Ricompreso - ai sensi della legge 20 marzo 1975, n. 70 (cd. legge del parastato) - tra gli "enti preposti a servizi di pubblico interesse", l'ACI è la Federazione che associa 106 Automobile Club provinciali e locali - anch'essi Enti pubblici non economici con propria autonomia, a base associativa e senza scopo di lucro - nonché altri enti ed associazioni volontariamente aderenti nel rispetto delle disposizioni statutarie - tra l'altro da ultimo modificate ed integrate con deliberazioni dell'Assemblea dell'Ente del 26 luglio e del 30 ottobre 2012 e approvate con decreto del Ministro per gli Affari generali, il Turismo e lo Sport del 27 novembre 2012.

L'ACI svolge, anche attraverso autonome articolazione territoriali che fanno capo alla struttura centrale, la funzione di gestione del Pubblico Registro Automobilistico, istituito presso l'Ente con legge 19 febbraio 1928 n. 510 e la connessa attività di riscossione dell'Imposta provinciale di trascrizione e delle tasse automobilistiche, sulla base di apposite convenzioni con le Province e le Regioni.

L'ACI rappresenta l'automobilismo italiano presso la Fédération International de l'Automobile - FIA e presso il Coni. Il Consiglio Sportivo Nazionale e la Giunta Sportiva, quali Organi di vertice del settore, sono, per Statuto, titolari dell'esercizio e della gestione del potere sportivo, in piena autonomia normativa, regolamentare e finanziaria; essi agiscono nel rispetto dei principi di democrazia interna, di partecipazione all'attività sportiva da parte di chiunque, in armonia con l'ordinamento sportivo nazionale ed internazionale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'ACI ha cessato la propria operatività in data 11 giugno 2013, a scadenza del periodo di prorogatio di legge. L'Organismo, ricostituito giusta delibera del Presidente dell'ACI n. 7520 del 29 agosto 2013 e parere favorevole dell'ARAN del 17 ottobre 2013, si è insediato in data 11 novembre 2013.

L'Organismo è attualmente composto dal Prof. Ing. Leopoldo Lama (Presidente facente funzioni) e dal dr. Gianluca Lucignano (Componente esterno).

In coerenza con la **delibera CiVIT n. 11 del 2013**, che ha ritenuto opportuno che, *"sulla base delle particolari struttura e natura dell'ACI e degli AA.CC. 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 AA.CC. 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 Pubblico Registro Automobilistico e la connessa attività di riscossione dell'Imposta Provinciale di Trascrizione e delle tasse automobilistiche)"*, il presente documento si riferisce in modo unitario all'intera federazione, dell'ACI e degli Automobile Club federati.

L'art. 2 comma 2 bis della legge 30 ottobre 2013, n. 125 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 (disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni) ha da ultimo conferito agli ordini, ai collegi professionali, ai relativi organismi nazionali ed agli enti aventi natura associativa (tra cui l'ACI e gli Automobile Club federati) la possibilità, con propri regolamenti, di adeguarsi, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'articolo 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III, e ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica.

2. Performance organizzativa

Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa per l'anno 2014 è stata attuato secondo le prescrizioni contenute nel Sistema all'uopo adottato dall'ACI con deliberazione del Consiglio Generale del 15 dicembre 2010, parzialmente modificato ed integrato con deliberazione del medesimo Organo nella seduta del 19 luglio 2011.

Alla luce delle novità introdotte dalla delibera CIVIT 11/2013, l'OIV ha monitorato l'andamento della performance organizzativa dell'ACI, in relazioni agli obiettivi, i target e gli indicatori di misurazione definiti nel Piano della performance dell'ACI 2014, approvato dal Consiglio Generale dell'ACI nella seduta del 20 febbraio 2014 e dell'8 aprile 2014, delibera del Presidente del 15/4/2014, del Consiglio Generale 24/7/2014

Con riferimento alla **fase di definizione degli obiettivi**, il Piano Triennale della Performance dell'ACI, per l'annualità 2015, recepisce gli indirizzi strategici esplicitati dall'Ente in seno alla delibera dell'Assemblea dell'ACI del 30 aprile 2012 (*"Direttive generali in materia di indirizzi strategici dell'Ente"*) e le conseguenti e collegate disposizioni operative e programmatiche del Segretario Generale dell'ACI in materia di pianificazione e programmazione delle attività.

L'Organismo nel mese di aprile, una volta consolidato il processo di formazione del Piano della performance per l'anno 2015, ha provveduto al rilascio del documento di verifica *"Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2015"*.

Il Piano della performance 2015 è stato redatto dall'ACI tenendo conto delle disposizioni emanate dalla CIVIT (ora A.N.AC) con delibera n.11/2013, che prevede la redazione di un unico Piano programmatico riguardante sia l'Automobile Club d'Italia (ACI), Ente federante, che gli Automobile Club provinciali e locali (AC), Enti federati.

Il Piano per il triennio 2014-2016 è quindi 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 tra l'ACI e gli AC ad esso federati 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 provinciali e locali, vengono riportati, in maniera sintetica, i principali elementi connessi all'organizzazione ed alle attività programmate dagli stessi AC ed, in particolare, è descritta un'analisi complessiva dei progetti locali degli AC, che, nel rispetto di una pianificazione omogenea e coordinata, integrano ed arricchiscono l'offerta nazionale di servizi, tenuto conto delle specifiche peculiarità del territorio in cui si realizzano.

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, il Piano della performance 2015 prevede che le misure previste per il triennio 2014 - 2016 in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione costituiscano specifici obiettivi di performance organizzativa.

Venendo ora all'esame del Piano della Performance 2015 in ordine **all'applicazione della metodologia prevista dalla delibera n. 89/2010**, 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 sulla qualità e fattibilità, utilizzando le schede semplificate approvate dall'Organismo.

Si ritiene comunque necessario segnalare, come evidenziato nei precedenti Rapporti e da ultimo nel Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2015 l'esigenza di una più precisa definizione degli outcome e del percorso logico seguito per la relativa individuazione.

Gli outcome, seppure puntualmente accompagnati da indicatore di misurazione, non riportano alcuna informazione sui test di autoverifica svolti né sui rispettivi target assegnati né sui soggetti, anche esterni all'Ente, individuati per misurare l'*outcome*, oltre che sulle fonti ufficiali di riferimento per l'acquisizione dei dati. Con riferimento agli obiettivi di performance organizzativa, si ritiene opportuna l'indicazione, ove possibile, della serie storica dell'indicatore prescelto, al fine di evidenziare il carattere sfidante del target, nell'ottica del miglioramento continuo dei processi.

In merito agli **strumenti di rappresentazione della performance**, si rileva che non sono state definite vere e proprie *mappe strategiche* che possano essere di ausilio nel mettere a fuoco gli obiettivi e verificarne la loro coerenza con le caratteristiche principali del contesto interno/esterno, nel tradurre i medesimi obiettivi in progetti concreti e misurabili, esplicitando i legami tra attività e risultati, nel recepire le novità adattandole alla propria strategia. Lo strumento utilizzato continua ad essere quello dell'albero delle performance che può comunque essere valutato positivamente in termini di efficacia, in quanto semplice ed immediato.

L'Organismo ha proceduto all'analisi e valutazione del livello di coerenza degli obiettivi strategici dell'ACI contenuti nel Piano della Performance 2015 con i **requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del decreto legislativo 150/2009**.

Al riguardo l'Organismo ritiene opportuno evidenziare la necessità che nel Piano della Performance dell'ACI 2015 emerga con maggior chiarezza lo svolgimento delle procedure di

definizione degli obiettivi strategici in particolare tra gli organi dell'Ente e la tecnostruttura, sebbene i medesimi obiettivi strategici siano formulati in maniera tale da risultare pertinenti rispetto ai bisogni della collettività di riferimento e coerenti con la mission strategica dell'ente.

La derivazione degli obiettivi strategici dal processo di coinvolgimento degli stakeholder che ha accompagnato la redazione del Piano di performance, offre una precisa garanzia metodologica. La coerenza con la missione è evidenziata graficamente, come detto, dall'"Albero della performance", previsto dalla delibera 112/2010 della CiVIT, che descrive visivamente il collegamento tra mandato istituzionale, priorità politiche/mission, aree strategiche, obiettivi strategici e operativi, seguito da una breve descrizione sintetica con indicazione dell'outcome di riferimento.

Gli obiettivi strategici sono riferiti a ciascuna priorità politica e chiaramente descritti ed 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 ed i relativi *target*, al fine di consentire la regolare misurazione e valutazione della *performance*.

Con riferimento alle attività di più diretto impatto sugli Stakeholder è stata compilata inoltre apposita tabella denominata "**obiettivi di performance organizzativa di ente**" che elenca gli obiettivi strategici dell'Ente sui quali misurare il livello di performance conseguito dall'Ente nel suo insieme. Detta tabella elenca per ciascuna priorità politica/missione e relativa area strategica, gli obiettivi attraverso i quali misurare la performance organizzativa di Ente riportando per ciascuno di essi, i corrispondenti indicatori e target di misurazione.

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; per taluni obiettivi strategici è previsto anche l'ausilio di strumenti innovativi e di maggior efficacia, quali l'analisi del prodotto attuale, degli stakeholder, del segmento di mercato e della rete ACI.

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 cioè, rapportato al valore dell'indicatore in relazione alle risorse necessarie per raggiungere l'obiettivo.

In coerenza con le direttive CiVIT che individuano l'esigenza di uno stretto raccordo tra gli ambiti di performance, trasparenza ed integrità, nel Piano 2015 sono previste, da un lato, specifiche iniziative per il monitoraggio dell'attività svolta dagli Uffici territoriali, dagli STA esterni e dagli AC nel rispetto delle loro prerogative quali Enti autonomi, dall'altro, in attuazione di quanto previsto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, iniziative che mirano alla realizzazione, nel corso dell'anno, di una disciplina operativa di dettaglio volta alla prevenzione e limitazione del rischio interno di corruzione.

La misurazione delle performance condotta relativamente al livello di raggiungimento dei target **2014** è in corso. Allo stato va evidenziato che le direzioni centrali per le quali è stata completata la misurazione finale, hanno registrato il conseguimento degli obiettivi fissati nella percentuale massima.

La circostanza ripropone fortemente quanto ripetutamente segnalato dall'OIV anche nelle precedenti relazioni circa la necessità di definizione di target effettivamente sfidanti per la pianificazione delle annualità successive, con particolare attenzione ad alcune aree di attività e ciò per il migliore posizionamento dell'Ente verso obiettivi di ancora più elevata efficienza e produttività. A tale riguardo si segnala l'opportunità di coinvolgere l'OIV nel processo di definizione degli obiettivi di performance individuale ed organizzativa delle singole direzioni centrali e periferiche dell'Ente.

Gli obiettivi sono definiti sempre con riferimento ad arco temporale determinato, annuale (1 gennaio - 31 dicembre) o pluriennale (biennale o triennale).

Il Piano della Performance contiene poi evidenza di specifiche analisi condotte dall'Ente in taluni settori strategici, finalizzate alla verifica e commisurazione al livello di riferimento nazionale o internazionale. In particolare, gli obiettivi riguardanti l'attività associativa, riportano evidenza di analisi condotte mediante il confronto con Automobile Clubs internazionali (FIA -Arc europe) ed associazioni di categoria quali, concessionari auto, compagnie di assicurazione, autoscuole, enti locali, principali stakeholder del settore di riferimento. Parimenti analoghe indagini risultano essere state condotte nel settore dei servizi delegati, in considerazione del fatto che si tratta di un settore di attività oggi erogato in regime di concorrenza. La particolarità delle attività e dei servizi erogati dall'Ente e la tipicità della struttura federativa non consentono comparazioni con amministrazioni omologhe.

L'analisi della correlazione degli obiettivi definiti dall'Ente con le risorse disponibili è evidente dalla predisposizione, come parte integrante del Piano della Performance 2015 ed in applicazione del D.P.C.M. del 18 settembre 2012, del **Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio**, predisposto ed approvato dall'Assemblea dell'Ente del 29 ottobre 2014 ed allegato al Budget annuale 2015 dell'Ente. Il Piano degli indicatori è articolato in 3 tabelle:

- nella tabella 1, sono riportati in dettaglio i costi della produzione relativi alle attività previste per l'anno 2015, riepilogando le risorse del budget 2015 secondo la destinazione anziché la natura;
- nella tabella 2, la voce "progetti" riportata nella tabella 1 è suddivisa in base alle priorità politiche/missioni dell'Ente previste dal piano della performance, alle aree strategiche, con evidenza dei centri di responsabilità titolari di ciascuna progettualità, degli investimenti e dei costi della produzione;
- nella tabella 3 è riportato l'insieme degli obiettivi di performance organizzativa previsti per il 2015, ivi compresi quelli per i quali non sono previsti ulteriori costi nel budget, in quanto i singoli progetti verranno realizzati utilizzando risorse interne.

Il Sistema prevede che la **fase della misurazione** della performance organizzativa venga realizzata sia con riferimento all' ACI nel suo complesso -Direzioni centrali e periferiche- sia con riferimento agli Automobile Club, con modalità che si ritengono, allo stato, adeguate alle dimensioni ed alla realtà organizzativa dell'Ente.

Tale fase è attualmente in corso. La stessa si svolge in modo preciso, puntuale e regolare, sebbene con procedure migliorabili stante la modalità di rilevazione dei dati che continua ad essere svolta mediante supporto cartaceo, nell'attesa che entri a regime il nuovo sistema informatizzato di rilevazione dei dati, "*Gestione documentale del sistema di misurazione e valutazione della performance in ACI*", in corso di completamento.

La reportistica completa, relativa all'annualità 2014, 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 steps e agli obiettivi programmati, è stata trasmessa con regolarità e puntualità, con cadenza trimestrale, direttamente a cura di ciascun Centro di responsabilità.

In coerenza con le esigenze di controllo e di valutazione nonché di garanzia dell'integrazione delle modalità di programmazione e budget, le modalità di monitoraggio e misurazione in uso sono orientate verso standard di adeguatezza, grazie alla regolare trasmissione delle informazioni di dati e/o elaborati forniti dal sistema di controllo di gestione, nonché di dati rilevanti circa l'andamento economico complessivo di ente e di elementi riguardanti il sistema informativo, necessaria ai fini della verifica circa la corretta applicazione delle procedure previste dal Sistema di misurazione e valutazione di performance organizzativa.

Il sistema informativo, anche attraverso il confronto con gli anni precedenti, ha consentito il monitoraggio costante dell'andamento economico/contabile delle progettualità dell'Ente, in modo da dare evidenza della coerenza dei contenuti tra la fase di programmazione e quella di budget. Sin dalla fase di predisposizione dei progetti/ piani di attività, i centri di responsabilità hanno valorizzato le schede budget economico e degli investimenti per ciascun progetto, attraverso la classificazione per "natura" del piano dei conti e per "destinazione" (attività e centro di costo); ciò ha consentito di verificare, già durante la fase di programmazione, l'insieme delle risorse attribuite al progetto/attività, mentre nel corso della gestione è stato possibile misurare con periodicità il grado di utilizzo delle risorse.

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 le risorse assegnate e le risorse utilizzate.

Il processo finale di valutazione della performance organizzativa dell'ACI e delle Direzioni Centrali e periferiche è in corso di completamento in quanto collegato, in parte, alla necessità di acquisizione di documentazione probatoria di verifica oltre che alla trasmissione delle risultanze finali degli obiettivi economici.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa 2014 degli Automobile Club federati ha riguardato direttamente ciascun Automobile Club nel suo complesso, giacché 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 collegato, in parte, alla verifica del raggiungimento di obiettivi collegati all'approvazione dei documenti di bilancio consuntivo ed all'acquisizione di

documentazione probatoria di verifica. 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

Con riferimento alla **fase di assegnazione degli obiettivi**, il Piano della Performance per l'annualità 2015 nella versione aggiornata al 17 aprile 2015 contiene indicazione degli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e dei relativi indicatori e target.

Tale evidenza consente, in adempimento alla previsione normativa, la visibilità trasparente del contributo che il dirigente è tenuto ad assicurare per il raggiungimento degli obiettivi operativi e strategici dell'amministrazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance prevede che la performance individuale sia strettamente connessa alla performance organizzativa sicché una quota parte degli obiettivi di performance individuale è correlata al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa.

Gli obiettivi di performance individuale dei Direttori di Automobile Club -Dirigenti e Funzionari dell'Automobile Club d'Italia che esplicano funzionalmente la loro attività presso e nei confronti degli Automobile Club provinciali e locali (Enti federati)- comprendono sia gli obiettivi legati alla progettualità centrale di Federazione, sia gli obiettivi riconducibili a specifiche progettualità organizzative locali di Automobile Club, laddove deliberato dai rispettivi organi di vertice politico amministrativo locali.

La procedura di assegnazione degli obiettivi è avvenuta secondo un processo a cascata che ha inizio dal Comitato Esecutivo per gli obiettivi assegnati al Segretario Generale nel mese di dicembre 2014, su proposta dell'OIV (nota prot. 1688/14 del 9/12/2014); successivamente, nel mese di gennaio 2015 il Segretario Generale ha proceduto all'assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti di prima fascia, centrali e periferici e nel mese di febbraio 2015, ai Dirigenti di seconda fascia non incardinati in Direzioni e Servizi, ai Direttori dei Servizi, ai Direttori Compartimentali, ai Dirigenti di secondo livello periferici (Direttori AC e di UP), ai Responsabili delle Unità Organizzative periferiche (Direttori AC e di UP) e ai dirigenti di secondo livello incardinati in Direzioni centrali/Servizi e ai Professionisti dell'Area Tecnica e Statistica.

Le schede di assegnazione degli obiettivi individuali riportano, in aggiunta agli obiettivi di performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità, l'obiettivo specifico del contenimento della spesa (MOL), assegnato a tutti i dirigenti, di prima e seconda fascia ed ai professionisti.

L'Organismo, a tal proposito, ritiene che nel Piano possano essere elencate, altresì, le soluzioni individuate dall'Ente, per un uso efficiente delle risorse a disposizione nonché le ulteriori procedure di razionalizzazione e contenimento dei costi legati alle spese di funzionamento cui

L'Amministrazione ha proceduto in esecuzione della legge sulla *spending review*.

I dirigenti di area metropolitana/territoriali ed i professionisti sono stati assegnatari altresì di ulteriori obiettivi specifici collegati alla qualità.

In relazione alla fase di assegnazione degli obiettivi individuali, l'OIV suggerisce la necessità che l'Ente indichi la percentuale di contributo di ciascuno obiettivo alla Performance organizzativa di Ente, in modo da dare evidenza del legame tra Performance organizzativa di Ente ed obiettivi strategici ed operativi.

Analogamente a quanto avvenuto negli anni precedenti, anche per l'anno 2015, l'Organismo non ha ricevuto informativa sull'assegnazione degli obiettivi di performance individuale al personale delle aree di classificazione, ad eccezione dei responsabili di struttura di Automobile club e di Ufficio Provinciale, sopra citati.

La **fase di valutazione della performance individuale** 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 ed alla funzione rivestita nonché per le competenze ed i comportamenti professionali e manageriali attesi.

Relativamente alla fase della valutazione della **performance individuale 2013**, questa si è conclusa con la validazione, da parte dell'OIV, in data 7 aprile 2014, della Relazione sulla performance. La Relazione sulla Performance è stata approvata dall'Amministrazione in data 24 dicembre 2013 (deliberazione del Presidente n. 7545) ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 23 dicembre 2013. (prot. OIV n.1427/13.) e, nella versione definitiva, rettificata ed integrata, in data 2 aprile 2014

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.

L'Ente ha provveduto all'elaborazione e pubblicazione, in forma aggregata, dei dati relativi alla percentuale di conseguimento degli obiettivi individuali dei dirigenti di sede centrale

Relativamente alla fase della valutazione della **performance individuale 2014**, 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 performance organizzativa dei Dirigenti di primo livello Centrali e Periferici, quale atto istruttorio preliminare, e condizionante la valutazione stessa 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 2014, 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 relativamente ai livelli di capacità manageriale raggiunti rispetto ai livelli attesi.

Per quanto riguarda la **condivisione del Sistema per la misurazione e valutazione della performance individuale**, 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.

Non sono state svolte nel 2014 indagini volte a rilevare il livello di Benessere Organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico.

Sono state concluse le **procedure di conciliazione** attivate nel 2013.

Il piano formativo 2014 sia del personale dirigente che del personale delle aree ha realizzato **processi formativi** che si ritengono congrui. Sia i progetti nazionali che regionali rispondono alle caratteristiche di un Ente di grandi dimensioni (anche se il budget è inferiore agli standard della grandi aziende).

I temi dei processi sono quelli classici in relazione alla mission che l'ACI deve conseguire e quindi in linea con la creazione dei processi di OUTCOME. Non sono stati adottati piani di miglioramento individuali.

4. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il giudizio di questo Organismo sull'**effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione** è particolarmente positivo, anche in considerazione della complessità derivante dalla struttura federale dell'ACI e quindi della necessità di costante ed opportuna integrazione ed 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 ed integrata, da un lato il migliore monitoraggio, misurazione e controllo degli obiettivi strategici e programmatici della Federazione nel suo intero al vertice politico amministrativo ed 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 forte coinvolgimento di tutti gli attori, dall'organo di indirizzo politico amministrativo della Federazione (Presidente, Consiglio Generale, Comitato esecutivo, Assemblea), alla dirigenza di vertice e di secondo livello, ai responsabili delle unità organizzative periferiche e degli Automobile Club associati, in uno con lo stesso Organismo e la Struttura Tecnica permanente (Ufficio per l'OIV).

La **Struttura Tecnica Permanente** si ritiene allo stato adeguata, in termini di risorse umane assegnate e di competenze professionali possedute. In particolare la STP è costituita da 7

dipendenti interni assunti con contratto a tempo indeterminato, incluso il 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 aderenti all'OIV dell'ACI in forma associata. I funzionari assegnati all'unità "ACI" sono di livello C5 mentre quelli assegnati all'unità "Automobile Club associati" sono di livello C5 e C3. La segreteria della Struttura Tecnica è costituita da risorse di livello B3 e C4 .

Quanto alle competenze possedute, il 33,3% è in possesso di una o più lauree, specializzazioni ed abilitazioni professionali mentre il 66,6% è dotato di licenza media superiore. Parte delle risorse in servizio provengono dal Servizio Controllo Interno. Considerata la particolare natura della Federazione, a base associativa, il personale assegnato alla struttura tecnica permanente 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.

In merito alle risorse finanziarie, va evidenziato che la STP è dotata di proprio budget per la gestione ordinaria dell'ufficio.

5. Infrastruttura di supporto: sistemi informativi ed informatici

Per la raccolta e l'analisi dei dati, ai fini della misurazione della performance, sono stati utilizzati, nel 2014 la piattaforma web comune, denominata Titano, che è l'infrastruttura software di base indispensabile per l'accesso e l'erogazione dei servizi ACI, monitoraggi documentali, informazioni provenienti dal sistema informativo di contabilità locale e centrale, dalla Direzione Centrale Amministrazione e Finanza.

La trasmissione dei dati all'OIV è avvenuta mediante il sistema della posta elettronica, che è 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, ed integrato rispetto ai processi di misurazione e valutazione della performance, va però tenuto conto, come in precedenza evidenziato, che l'ACI, con l'ausilio dell'OIV e della STP, nella piena 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.

Obiettivo del progetto è la definizione di un sistema di gestione informatizzato dei flussi documentali sottesi al processo di pianificazione, monitoraggio/ valutazione e rendicontazione, mediante integrazione e interconnessione tra le strutture ACI; organizzazione, indicizzazione e archiviazione informatica dei documenti; semplificazione e razionalizzazione del processo di

trasmissione dei flussi informativi tra ACI ed AA. CC. In relazione ai diversi livelli di accessibilità ed accesso previsti, tutti gli attori del ciclo della performance potranno valersi di un utile cruscotto di monitoraggio, verifica e controllo di tutta l'attività dell'Ente, per ogni livello di management coinvolto.

Il progetto "*Gestione documentale del sistema di misurazione e valutazione della performance in ACI*" esteso a tutto il 2014, si propone di gestire i flussi documentali sottesi ai processi dettati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (ai sensi del D.lgs. 150/2009 e delle successive delibere CiVIT), al fine di una migliore gestione del ciclo di pianificazione e monitoraggio dei progetti ACI, mediante la creazione di un insieme integrato di funzionalità. In tal modo è possibile migliorare l'efficienza organizzativa attraverso la gestione completa del contenuto dei documenti.

Nel corso del 2014 è stata avviata la realizzazione di una applicazione enterprise fruibile tramite strumenti e canali web dagli utenti di ACI.

Nel corso del 2015 prosegue la realizzazione delle funzionalità che supportano la gestione delle schede di Performance organizzativa relative alle strutture centrali dell'Ente. Sono state recepite e pianificate alcune implementazioni alle applicazioni richieste dagli utenti del sistema.

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. In tale modo, il sistema informativo contabile è 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 finanziarie assegnate ai soli progetti strategici mentre le risorse assegnate per tutti gli 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. Facendo seguito a quanto evidenziato dalla CIVIT nel già citato Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2012, l'ACI ha inserito, nel Piano della Performance 2015, il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, all'interno del quale viene riportato il costo della produzione delle diverse attività riconducibili alle priorità politiche. Per ciascun obiettivo compreso nel Piano ed ove possibile, le risorse economico finanziarie assegnate allo stesso.

Per quanto riguarda poi l'integrazione degli **altri sistemi di controllo di gestione e strategico**, l'ACI è già da tempo dotata di un sistema di pianificazione, di assegnazione degli obiettivi, di monitoraggio dell'andamento dei piani e di 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, ed il controllo di gestione dall'altro.

Nella fase di programmazione operativa e budgeting dell'Ente, dapprima, ed in quella gestionale e di monitoraggio poi, è previsto il coinvolgimento attivo di varie strutture di controllo dell'Ente (Direzione Centrale Segreteria, Pianificazione e Coordinamento, Servizio per la Governance ed il

Controllo di Gestione, Direzione Sistemi Informativi, Direzione Amministrazione e Finanza, Servizio del Segretario Generale, Comitato di Valutazione, STP), che svolgono una sinergica azione di impulso, verifica e controllo delle varie strutture dell'Ente, coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente e con il coordinamento e la guida del Segretario Generale.

Differente la situazione registrata con riferimento ai singoli Automobile Club federati. Le ridotte dimensioni organizzative e gestionali dell'Automobile Club non necessitano 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 vale anche, nella esplicazione delle funzioni di pianificazione, di controllo strategico e direzionale dell'AC, anche 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 e l'integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il programma triennale per la trasparenza e l'Integrità 2015 -2017 costituisce di fatto una sezione del Piano triennale per la prevenzione della Corruzione dell'Automobile Club d'Italia che è stato adottata con deliberazione del Consiglio Generale dell'Ente nella riunione del 29 gennaio 2015.

Il programma sulla trasparenza riguarda sia l'ACI che gli AC nel recepire, come già la precedente versione del programma 2014-2016, le indicazioni della Delibera CIVIT n. 11/2013 ove si prevede che all'unicità dell'Organismo indipendente di valutazione sia per l'ACI che per gli AACC 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.

IL programma trasparenza 2015-2017 non riporta, a differenza di quello precedente, in appendice i contributi specifici, predisposti dagli AA.CC., (che lo scorso anno formavano pertanto parte integrante del Programma della Trasparenza complessivo) ma solo le misure organizzative relative alle strutture centrali dell'Ente; in particolare si legge nel piano che gli specifici contributi degli AC, come precedentemente evidenziato non riportati in appendice, sono stati recepiti in fase di predisposizione tramite programmi locali sui temi mobilità e sicurezza stradale, educazione stradale, automobilismo sportivo e automobilismo storico.

Le misure organizzative riportate in appendice al programma costituiscono obiettivi, inseriti nel Piano della performance di Ente, che ciascuna unità organizzativa dovrà raggiungere per conformare l'attività amministrativa alle esigenze di trasparenza

Anche nella versione attuale del programma si prevede che - nel rispetto del **Protocollo d'Intesa** stipulato in data 11 marzo 2014 tra l'ACI e l'ANAC che ha specificato ulteriormente i

compiti e le responsabilità dell'ACI e degli AA.CC. territoriali in relazione alla normativa sull'anticorruzione dettata dalla l. 190/2012 e dai decreti legislativi attuativi 33/2013 e 39/2013 - relativamente agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni richieste dalla norma sulla trasparenza il Responsabile della trasparenza dell'ACI e quello di ciascun AC sono responsabili del rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente nei rispettivi siti istituzionali dell'ACI e di ciascun AC.

Il Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione di ciascun AC provinciale, pertanto è competente in tema di rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, anche per quanto riguarda le società controllate, nonché degli obblighi dettati in materia di prevenzione della corruzione; compete all'OIV dell'ACI l'attestazione degli obblighi di pubblicazione.

In relazione al **grado di attuazione del Programma 2015**, si ritiene opportuno preliminarmente evidenziare - come è avvenuto per il Programma 2014 - 2016 che in merito all'articolazione territoriale dell'ACI - essendo gli Uffici provinciali dell'ACI privi di soggettività giuridica distinta in quanto emanazioni a livello territoriale dell'ACI per la gestione del servizio di Pubblico registro automobilistico e per lo svolgimento del servizio Tasse - i dati relativi ai procedimenti di pertinenza dei servizi delegati unitamente a quelli concernenti la contabilizzazione dei servizi erogati, gli oneri informativi relativi a tali servizi, i dati relativi al personale PRA - dirigenziale, non dirigenziale e responsabili di struttura, alla organizzazione e ai procedimenti, etc... in coerenza con quanto previsto nel Programma, vengono pubblicati nelle relative sezioni del sito ACI.

In particolare, per quanto attiene alle misure di prevenzione della corruzione ed alle iniziative intraprese in tema di integrità, si segnala che nella mappatura delle aree a rischio, si fa riferimento in prevalenza agli Uffici Provinciali sia per la gestione delle liquidità connesse alla riscossione delle imposte e tasse a favore dell'erario, sia per la gestione della liquidità presso i funzionari delegati e i cassieri delle Unità territoriali.

Nel programma 2015 si assiste ad una positiva evoluzione in tale settore in quanto oltre al controllo di natura contabile già previsto minuziosamente in precedenza, al monitoraggio di 2[^] livello da parte dei Direttori compartimentali che, in qualità di referenti del responsabile della prevenzione e corruzione, verificano gli esiti del controllo effettuato presso le unità territoriali provvedendo ad effettuare ulteriori controlli, si prevede da ultimo in prospettiva un controllo di 3[^] livello del servizio attività ispettive, dal servizio gestione pra e dal servizio anticorruzione nell'ambito di un sistema di audit governato dal servizio attività ispettive.

L'obiettivo è la conduzione a regime del sistema incrociato su tre livelli e la realizzazione di un sistema informatizzato di controllo generalizzato del processo di definizione delle formalità entro il 31 dicembre 2017; in realtà su questo punto è stato effettuato un riallineamento dei tempi previsti nel programma precedente; si descrivono in merito il numero dei controlli effettuati e la tipologia dei controlli svolti nel corso dell'anno 2014.

Anche in tema di attribuzione di incarichi, al fine di migliorare la verifica della sussistenza di eventuali cause di inconfiribilità e di incompatibilità degli incarichi dirigenziali si implementano le misure di trasparenza tramite la predisposizione di un report annuale da parte del Direttore

della Direzione Risorse Umane sulla verifica delle dichiarazioni rese dai dirigenti e sulle autorizzazioni concesse ai dipendenti dell'Ente a svolgere incarichi esterni, ciò al fine di consentire al Responsabile della trasparenza di monitorare il rispetto delle previsioni normative sugli incarichi.

Sempre nell'ambito dell'attuazione del programma si evidenziano peraltro talune criticità sia nella fase di predisposizione del programma trasparenza, come di seguito verrà esplicitato, sia nella fase di attuazione dello stesso, proprio in quelle aree individuate nella sezione II al n. 3.3 come ad elevato rischio di corruzione, ove pertanto l'adozione e l'attuazione conseguente di misure di trasparenza si rende ancora più necessario.

Non risulta ancora adottato dall'Ente, in tema di provvedimenti attributivi di vantaggi economici, il Regolamento concernente i criteri generali per la concessione dei contributi sussidi e sovvenzioni economiche, previsto a suo tempo dall'art. 26 comma 1 del decreto legislativo n. 33 del 2013 in tema di attribuzione di vantaggi economici, come requisito di condizione legale di efficacia dei provvedimenti che dispongono l'attribuzione di vantaggi economici, unitamente alla pubblicazione del singolo atto di concessione (v. anche 26 comma 2 e 3); su questo punto l'OIV già in una precedente attestazione, griglia 77, aveva rilevato l'assenza del Regolamento medesimo.

Nell'ambito del programma 2015 si esplicita infatti la volontà dell'Ente di adottare la disciplina ma non si indicano i tempi di adozione così come, nelle misure organizzative, non si riporta alcunché in merito agli aspetti temporali protraendo in tale settore un ritardo significativo dell'Ente in una materia delicata per gli aspetti giuridici ed economici che ne conseguono e sotto il profilo del contenimento della discrezionalità dell'amministrazione nell'elargizione di risorse pubbliche.

Altra criticità si riscontra nella mancata emanazione di una disciplina concernente i criteri predeterminati finalizzati a ridurre il margine di discrezionalità nell'ambito della gestione concordata delle attività di comune interesse con altri soggetti pubblici e privati, in sostanza nella definizione di accordi intese collaborazioni o istituzionali con Amministrazioni centrali e locali, materia regolamentata di cui all'art. 23 del decreto 33.

Anche in questo caso pur esplicitando il programma la volontà dell'Ente di dotarsi di una disciplina idonea a ridurre la discrezionalità dell'amministrazione, non si fa cenno alcuno agli aspetti temporali di definizione della stessa normativa generale che senz'altro costituisce una misura fondamentale di trasparenza nel settore ad alto rischio di corruzione degli accordi di cui al predetto articolo.

Per quanto attiene all'attuazione del programma nella parte relativa agli obblighi di pubblicazione in materia di appalti di lavori servizi e forniture (art. 37 decreto legislativo 33) da quanto riportato nel sito istituzionale dell'Ente non è possibile evincere il rispetto della tempistica prevista dal codice dei contratti pubblici per la pubblicazione dei provvedimenti elencati dall'art. 37 che rinvia per l'appunto al Codice dei contratti pubblici per i termini di pubblicazione, tempistica necessaria ad assicurare una immediata pubblicità dell'attività amministrativa in questo campo e la conoscibilità immediata agli altri operatori.

Così pure in materia concorsuale, nel programma si prevedono integrazioni al regolamento per accesso adottato dall'Ente per una sistematizzazione delle misure atte a ridurre il rischio corruttivo entro il 2017, termine che appare un po' troppo dilatato nel tempo rispetto alla soddisfazione delle esigenze di trasparenza in un settore anch'esso sensibile per gli aspetti corruttivi che si possono profilare.

L'ACI il 2 luglio ed il 27 novembre 2014 ha organizzato a Roma la 5^a e la 6^a **Giornata della Trasparenza della Federazione** - dal titolo "Più Trasparenti, meno Distanti" i cui atti sono a disposizione sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente.

Per la prima volta le Giornate hanno coinvolto l'intera federazione (Automobile Club d'Italia e Automobile Club locali e provinciali) ed hanno costituito l'occasione per presentare alcune tra le più significative "best practice" svolte sul territorio dagli Automobile Club provinciali, in materia di servizi per i cittadini interpretando le esigenze degli utenti della mobilità e dei diversi stakeholders della Federazione.

Per l'anno 2015 il Servizio Trasparenza e Anticorruzione dell'ACI sta definendo i contenuti della 7^a Giornata della trasparenza che si svolgerà nel prossimo autunno con l'attenzione rivolta sempre alle esperienze svolte sul territorio dagli Automobile Club provinciali.

Con riferimento al **sistema informativo per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati** ed in particolare 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 strutture Titolari dell'obbligo di pubblicare i dati per l'implementazione dei contenuti del sito e della sezione, 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 un controllo di qualità del dato, vengono trasmesse via email alla struttura organizzativa della società ACInformativa che provvede alla pubblicazione attraverso il sito web.

Il processo di gestione delle informazioni viene assicurato presso il Servizio trasparenza, Anticorruzione e relazioni con il Pubblico dell'ACI il cui direttore è altresì Responsabile della Trasparenza.

Tuttavia, in occasione delle rilevazioni circa il rispetto degli obblighi di pubblicità e dei monitoraggio sul sito istituzionale da parte della Struttura tecnica dell'Organismo si sono riscontrate problematiche nell'ambito della navigazione sul sito ai fini del monitoraggio in quanto gli aggiornamenti sono effettuati tramite una esplicitazione di aggiornamento della fonte a livello generale mentre all'interno delle relative sezioni i dati pubblicati non recano evidenza del tempo/data di pubblicazione di ciascun elemento con la conseguenza che non è possibile per la Struttura tecnica con gli strumenti informatici a disposizione rilevare il rispetto della tempistica di pubblicazione cioè dell'aggiornamento.

L'impossibilità di rilevare il rispetto della tempistica riguarderebbe anche chiunque voglia

navigare nel sito dell'ACI al fine di verificare l'aggiornamento dei dati pubblicati in coerenza con la delibera CIVIT n. 50 e del decreto 33.

Nelle more di una riconfigurazione del sistema informatico di tracciabilità dei dati pubblicati, sarebbe auspicabile che le strutture titolari dell'Ente al momento della trasmissione dal dato o informazione da pubblicare indicassero almeno la data di richiesta di documentazione ad altri soggetti obbligati - qualora esse siano titolari dell'obbligo di pubblicare ma non siano in possesso dei dati - e che nell'ambito del sito venisse evidenziata comunque la data di pubblicazione di ciascun elemento e non la generica fonte di aggiornamento, procedendo in tal modo ad una nuova tipologia di controllo qualità dei dati nella fase precedente alla loro pubblicazione nel sito.

In relazione alla riconfigurazione dell'attività di pubblicazione nel sito, nell'ambito del programma si fa riferimento all'adozione nel corso del 2015 in via sperimentale di un nuovo sistema automatizzato di elaborazione di taluni dati estrapolati da procedure già utilizzate per la gestione del personale e per le attività contabili - che consentirà la generazione automatica di tabelle strutturate secondo le prescrizioni normative anche al fine di conseguire lo storico delle informazioni e delle transazioni del sistema.

In proposito, tuttavia è auspicabile che la generazione automatica della data di pubblicazione si vada ad estendere al di là dei dati sulla gestione del personale e che possa riguardare a breve anche le altre materie oggetto degli obblighi di trasparenza al fine di consentire una piena valutazione dei dati pubblicati in termini del loro aggiornamento.

Al riguardo l'Organismo, in sede di rilascio dell'attestazione di verifica sull'assolvimento degli obblighi delle specifiche categorie di obblighi di pubblicazione previsti dalla delibera ANAC 148/2014 ha ritenuto opportuno segnalare che, relativamente all'aggiornamento dei dati, il sistema di pubblicazione e l'attuale configurazione del sito non rendono possibile evidenziare le date di richiesta di documentazione da parte delle singole Strutture competenti e quelle di richiesta di pubblicazione a seconda dell'avvenuta ricezione o meno della stessa.

L'Organismo ha quindi caldeggiato la dotazione per tutte le Strutture dell'Ente di una procedura di tracciatura del dato che consenta l'immediata lettura e verifica della tempestività dell'aggiornamento secondo la tempistica prevista dal d.lgs. 33/2013, soprattutto quando questa coinvolga più livelli di responsabilità e diversi passaggi intermedi prima della trasmissione finale del documento al Responsabile della pubblicazione del dato.

La criticità assume particolare rilevanza poi con riferimento alla verifica sulla tempestività di pubblicazione dei dati riguardanti i Presidenti degli Automobile Club, che rilevano sul sito istituzionale dell'ACI in quanto componenti degli Organi dell'ACI (Assemblea, Consiglio Generale). Qui il mero rinvio al sito istituzionale dell'Automobile Club locale non consente l'immediata visibilità della pubblicazione, della completezza ed aggiornamento del dato.

Con riferimento al **modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dati**, ed in particolare alla ripartizione delle competenze tra i diversi attori che concorrono alla pubblicazione dei dati obbligatori e alla verifica della correttezza di tale pubblicazione, particolare rilevanza ha assunto la circolare del Segretario Generale dell'ACI prot. 2840/13 del 2 dicembre 2014, che, all'esito di riunione di coordinamento del Responsabile della Trasparenza, ha individuato gli adempimenti

assegnati a ciascuna Struttura centrale, recepiti integralmente poi in seno al Programma triennale della Trasparenza 2014/2016 e ancora oggi nel programma 2015-2017.

Per quanto attiene al monitoraggio ed all'attività di stimolo ed impulso svolta dall'OIV, l'Organismo ha rilasciato talune indicazioni in favore delle Strutture dell'Ente, in materia di pubblicazione dei dati degli Organi di indirizzo politico, al fine di orientare le medesime strutture nella pubblicazione di tali dati nel sito dell'Ente.

In proposito con note prot. N. 1158/14 e N.1161/14 del 30/07/2014, l'OIV ha segnalato agli organi di vertice nonché ai Direttori competenti che le dichiarazioni dei componenti organi relativi al mancato consenso circa la posizione patrimoniale e reddituale del coniuge e dei parenti entro il secondo grado fossero spesso incomplete con riferimento al grado di parentela del congiunto e all'eventuale negato consenso degli appartenenti ad entrambe le categorie di congiunti con l'invito anche alla consultazione costante della sezione FAQ in materia di trasparenza nel sito istituzionale dell'ANAC così come è stata segnalata l'assenza in taluni casi della firma autografata e della data.

Ciò al fine di consentire alle strutture di regolarizzare eventualmente la pubblicazione di tali dati e all'Organismo stesso di inserirli in maniera aderente alle indicazioni analitiche della procedura ANAC di segnalazione delle inosservanze sui dati degli Organi di indirizzo politico, come è poi avvenuto nel corso di settembre dello scorso anno.

Le indicazioni dell'OIV sono state poi recepite nell'ambito di una circolare del Segretario Generale 30 settembre 2014 n. 2112, trasmessa ai componenti degli Organi di indirizzo politico dell'Ente anche la fine di ricordare l'aggiornamento annuale circa le dichiarazioni rese così come in tema di variazioni delle situazioni patrimoniali intervenute.

A seguito della segnalazione delle inadempienze sono state successivamente effettuate delle regolarizzazioni mediante inserimento dei dati mancanti o incomplete delle quali l'OIV ha dato conto all'ANAC tramite apposita attestazione di avvenuta regolarizzazione nonché ai vertici dell'Ente.

Con riferimento poi alla **tempistica di pubblicazione delle attestazioni OIV**, l'Organismo ha licenziato le attestazioni sull'assolvimento da parte di ACI e dei 103 Automobile Club federati, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla delibera ANAC n. 148/2014.

L'OIV ha quindi, provveduto direttamente alla pubblicazione dei relativi documenti sul sito istituzionale dell'ACI (cui l'OIV ha accesso), ed inviato a tutti gli Automobile Club le attestazioni e la documentazione ex 148 di cui sopra, invitando il rispettivo Direttore alla pubblicazione dei documenti sul sito istituzionale dell'AC (cui l'OIV non ha accesso) e monitorandone poi l'avvenuta pubblicazione

Con riferimento ai **sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "trasparenza, valutazione e merito"**, si segnala che nel Programma 2015 si rappresenta che il monitoraggio agli accessi alla sezione Amministrazione Trasparente viene effettuata sia attraverso strumenti proprietari di analisi che mediante la piattaforma Google ANALYTICS; attraverso le medesime soluzioni tecniche è possibile effettuare la verifica dei

download dei contenuti scaricabili dalla sezione. Nel periodo gennaio-novembre 2014 la sezione è stata visitata 338.149 volte e nello stesso periodo il download dei contenuti presenti nella sezione è stato effettuato in 7776 occasioni.

Per quanto attiene agli uffici provinciali, si valuta positivamente il Rapporto statistico sull'andamento dei siti stessi che periodicamente viene elaborato dalla Direzione Sistemi Informativi dell'Ente e pubblicato nel portale interno della comunicazione.

7. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'ACI ha orientato da tempo le proprie scelte strategiche e, quindi, operative nell'ottica di migliorare la performance e la qualità dei servizi attraverso la modernizzazione delle procedure di erogazione (Sportello Telematico dell'Automobilista) e il miglioramento qualitativo delle competenze professionali, anche mediante applicazione del modello CAF e l'analisi del livello di qualità erogata condotta, con il modello di audit, sui processi presenti presso gli Uffici Provinciali e di valutazione degli stessi rispetto a standard qualitativi prefissati attraverso l'inserimento dei dati raccolti con il modello nel toolkit *Barometro della qualità dei servizi pubblici* -progettato dal Dipartimento della Funzione Pubblica -come strumento di misurazione e valutazione della qualità erogata dalle PA.

A tali iniziative si sono affiancate nel tempo periodiche rilevazioni della Customer Satisfaction e percorsi di certificazione di qualità ISO 9000 di specifici servizi. L'adozione delle norme ISO consente un attento e costante monitoraggio di tutti i processi connessi alla gestione del tributo e la verifica del rispetto dei livelli di servizio garantiti ai committenti del servizio ed ai cittadini.

Il Piano della Performance 2014/2016 prevede azioni fortemente orientate al presidio attento della qualità, quali la revisione dei modelli di *audit* degli Uffici territoriali e degli AA.CC., allo scopo di ottimizzare l'efficacia dei servizi forniti, individuando indicatori ritenuti significativi e pregnanti, nell'ambito del monitoraggio ispettivo e all'azione per la prevenzione del rischio di corruzione, in ossequio alle disposizioni normative vigenti (L.190/2012 contenente "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione").

L'Ente ritiene infatti che i parametri ed i misuratori di eventuali fenomeni di scostamento dalle previste modalità di erogazione dei servizi, debbano essere ricercati in modo integrato e strutturato nelle diverse realtà dell'Ente. I controlli sugli Sportelli Telematici dell'Automobilista/PRA, nati come controlli di primo livello e diffusi progressivamente sul territorio nazionale, sono stati sistematizzati e completati con ulteriori controlli di secondo e terzo livello condotti in maniera integrata con i direttori compartimentali, i direttori territoriali e con le competenti strutture centrali.

Con riferimento specifico al **processo di gestione degli standard di qualità e della carta dei servizi**, la delibera CIVIT 11/2013 del 20 febbraio 2013, in tema di applicazione del d. lgs. n. 150/2009 all'Automobile Club Italia e agli Automobile Club Provinciali, tenuto conto della *ratio*

che ispira il d. lgs. n. 150/2009 nel suo complesso, ha disposto che 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 AA.CC. territoriali, si accompagni in particolare la determinazione, da parte dell'amministrazione a livello centrale, di un unico piano della *performance*, degli *standard* di qualità (per quanto riguarda la gestione del Pubblico Registro Automobilistico e la connessa attività di riscossione dell'Imposta Provinciale di Trascrizione e delle tasse automobilistiche).

Ciò ha determinato la necessità di revisione del documento della Carta dei Servizi inizialmente predisposto dalla Direzione Centrale Servizi Ispettivi e già sottoposto ad una prima valutazione del Comitato Esecutivo dell'ACI. Il Servizio Attività Ispettive ha trasmesso nel mese di maggio 2014 al competente Comitato Esecutivo la Carta dei Servizi così rivista, aggiornata alle indicazioni della delibera CIVIT 11/2013. Il documento è attualmente all'esame del Comitato Esecutivo dell'ACI.

Ogni adempimento successivo attuativo delle direttive della CIVIT in argomento (in primis Delibera CIVIT 88/2010 e 3/2012), e quindi, tra gli altri, la definizione degli standard di qualità dei servizi e del regolamento sulle modalità operative per la gestione dei reclami provenienti dagli utenti relativi al mancato rispetto degli standard di qualità, farà seguito all'approvazione della Carta dei Servizi della Federazione.

La Direzione Centrale Servizi Ispettivi è stata incaricata a ricevere le **diffide di cui all'art.3 comma 1 del dl 198/2009**. Immediatamente dopo la ricezione di eventuali documenti di diffida o di opposizione, questi, dopo essere stati registrati nell'accettazione e scannerizzati, vengono inoltrati ad un funzionario di riferimento il quale svolge un'istruttoria adeguata, approfondendo gli aspetti giuridici a fondamento della richiesta. Il report redatto, diviene poi oggetto di valutazione da parte di un dirigente della stessa direzione, che provvede alla successiva trasmissione per competenza all'Avvocatura dell'Ente, alla Direzione Centrale Risorse Umane ed alla Segreteria Generale.

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 ed individuale, ha determinato positivi effetti nelle procedure organizzative con significativo miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa.

Degna di rilievo al riguardo è stata la tempestività ed attenzione con cui si è svolto il processo di modifica al Piano della Performance 2014 mediante proposizione ed approvazione di n.3 **varianze progettuali**, che ha evidenziato l'attento e partecipato coinvolgimento di tutti gli attori (direzioni centrali/servizi, struttura tecnica permanente, OIV, Ufficio Pianificazione, Segretario Generale, Consiglio Generale e, a livello di Federazione, singoli Direttori di AC) per la migliore attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e dei principi dello stesso d.lgs. 150/2009.

Il Sistema è stato strutturato in modo tale da garantire la necessaria flessibilità, laddove si determinino situazioni nuove ed 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 performance organizzativa. Le variazioni relative a progetti/attività che hanno determinato modifiche al Piano della Performance dell'ACI, sono state trasmesse da parte della direzione centrale/servizio interessato, per il tramite del Segretario Generale e dell'Ufficio Pianificazione, preventivamente all'OIV con la finalità di verificare la coerenza delle stesse con riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, e quindi, al Consiglio Generale, per l'aggiornamento del medesimo Piano.

A seguito della emanazione da parte della CIVIT della delibera n. 11/2013 del 20 febbraio scorso - in tema di applicazione del d. Lgs. n. 150/2009 all'Automobile Club d'Italia e agli Automobile Club provinciali - anche il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** dovrà essere oggetto di rivisitazione. L'ACI dovrà infatti provvedere alla adozione di un unico sistema di misurazione e valutazione per tutta la Federazione, che recepisca le indicazioni fornite al riguardo dalla stessa CIVIT.

In occasione dei lavori di ridefinizione del documento potranno essere utilizzati i vari contributi documentali elaborati dall'OIV oltre che i risultati dello specifico progetto 2013 assegnato alla Direzione Centrale Segreteria, Pianificazione e Coordinamento dell'ACI e che ha portato all'elaborazione del nuovo schema di documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in ACI".

Dovranno essere altresì apportate al Sistema di misurazione le opportune integrazioni, in linea con quanto richiesto dalla CIVIT, nella seduta 8 novembre 2012, le previsioni legislative degli obblighi dirigenziali dalla cui violazione discendono forme di responsabilità dirigenziale anche in termini di attribuzione della retribuzione di risultato; a tale scopo dovranno essere tenuti in dovuta considerazione i due prospetti analitici degli obblighi dirigenziali prescritti dalla legislazione anteriore e successiva al 31 dicembre 2011 - forniti dalla Commissione a titolo di ausilio alle P.A. Sempre in tema di revisione del Sistema, si rappresenta che dovranno essere inserite ulteriori integrazioni in coerenza con la delibera n. 6/2013, con la quale la CIVIT ha rappresentato l'opportunità di recepire le innovazioni introdotte dalla legge n. 135/2012, "Spending review", art. 5 comma 11 e seguenti, incentrate in primo luogo su di uno stretto collegamento tra performance individuale e organizzativa (rervisitazione degli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale e differenziazione della premialità).

Con riferimento all'utilizzo effettivo degli strumenti del Sistema per la **promozione delle pari opportunità**, si evidenzia che l'ACI è stata tra le Amministrazioni che più prontamente ha corrisposto all'istituzione del Comitato Pari Opportunità, che è nato nel 1984, contestualmente alla Commissione Nazionale per le Pari Opportunità.

L'Ente ha svolto attività di consolidamento della propria azione attraverso iniziative di formazione delle risorse umane, per una maggiore sensibilizzazione alle tematiche inerenti gli equilibri di genere, e di confronto con le altre Amministrazioni Pubbliche per una condivisione dei modelli e delle iniziative intraprese.

Sebbene il Piano della performance 2014 non preveda specifici obiettivi e/o indicatori relativi alle pari opportunità né l'Ente ha inserito, nel proprio bilancio dei capitoli specifici destinati ad interventi in tema di pari opportunità né adottato il piano triennale delle **azioni positive** (di genere) previsto dall'art. 48 del decreto legislativo 198/2006, finalizzato alla *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, va tuttavia evidenziato che l'Ente, nei confronti dei propri dipendenti, si è comunque impegnato nel tempo a soddisfare le loro esigenze di conciliazione tra lavoro e famiglia attivando una serie di strumenti che permettono il raggiungimento di un giusto equilibrio tra i due aspetti.

Nell'ambito delle predette iniziative, si segnalano, strumenti diretti quali il telelavoro, il part time ed altri indiretti a supporto di spese sostenute per asili nido ed i centri estivi. L'ACI ha poi rendicontato nel proprio bilancio sociale, il progetto “Azioni positive” che prevede l'attivazione di una serie di strumenti che permettono il raggiungimento di un giusto equilibrio tra lavoro e vita familiare

Il Comitato Unico di garanzia, costituito con deliberazione del Presidente dell'ACI n. 7306 del 21 luglio 2011, opera anche quale CUG degli Automobile Club federati, che si sono valse della possibilità, prevista per “le amministrazioni di piccole dimensioni” e contenuta nella direttiva emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della PCM del 4 marzo 2011, di associarsi al fine di ottimizzare le risorse e di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni.

Al fine di garantire la migliore operatività dell'Organismo, l'Ente ha provveduto ad attivare una funzione progettuale finalizzata a supportare il Comitato in particolare sotto il profilo giuridico normativo e di confronto con le esperienze degli altri Paesi dell'Unione Europea. Il CUG ACI è stato dotato di un proprio logo distintivo, di una casella di posta elettronica dedicata, di un proprio protocollo informatico e relativa PEC, di un Regolamento Interno dell'Organismo.

In linea con la direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 (“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 183 /2010)”, in cui è previsto espressamente che il CUG operi in collaborazione con gli OIV per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance, l'Organismo ritiene opportuna la costituzione di gruppo di lavoro, presso il vertice dell'Ente, che, ai sensi della delibera CIVIT 22/2011, sia formato da rappresentanti di tutte le strutture dell'Amministrazione stessa, in particolare i responsabili della direzione del personale nonché dagli esponenti dell'organo di vertice e dell'OIV e del CUG.

Al riguardo l'Organismo ha da tempo segnalato, per quanto di propria competenza, per la partecipazione al citato Gruppo, il nominativo del Dirigente della Struttura e, quale sostituto, di funzionario in servizio presso la Struttura.

La fase della validazione della Relazione sulla Performance dell'ACI 2013 si è conclusa soltanto in data 7 aprile 2014, una volta definito e trasmesso all'OIV, in pari data, da parte del Presidente dell'ACI, il documento finale. In linea con la delibera CIVIT 6/2012, si è resa necessaria una lunga fase di diretta interlocuzione e costruttivo confronto con l'amministrazione per acquisire in modo corretto tutte le informazioni necessarie.

In linea con la delibera CIVIT 11/2013, in tema di applicazione del decreto 150/2009 dell'Automobile Club d'Italia e agli Automobile Club federati, in base al quale le iniziative e gli adempimenti di cui alle citate disposizioni sono curati dall'ACI anche relativamente agli Automobile Club, attraverso la redazione di documenti unici per la Federazione, l'ACI ha predisposto un unico documento di Relazione sulla Performance 2012 relativo alla consuntivazione della performance dell'ACI e degli AC relativamente all'anno 2013. Conseguentemente la validazione dell'OIV per l'anno 2013 ha riguardato la performance dell'intera federazione.

9. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Le attività di verifica che hanno costituito il supporto documentale della presente relazione, sono state svolte durante tutto il 2014 e sino alla data della relazione, in sede di prima istruttoria, dalla Struttura Tecnica Permanente e quindi, in fase di valutazione finale, dall'Organismo.

Le attività di verifica sono state svolte in particolare mediante 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 Trasparenza. legalità e merito. 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 sezioni della presente relazione, relativamente al contenuto, alla periodicità ed alla tempistica.